

การพัฒนาบุคลากรโดยประยุกต์สัปปุริสธรรมเพื่อการบริหารสถานศึกษา APPLICATION OF PERSONNEL DEVELOPMENT TO SAPPURISA-DHAMMA TO ENHANCE SCHOOL ADMINISTRATION

พระครูปริยัติเจตียคุณ (อภิวัฒน์ โณ)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

Phrakhu Pariyatjetiyakun (Abhivanno)

Maha Chulalongkorn Rajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: saeng2532.sa@gmail.com

บทคัดย่อ

การบริหาร เป็นการดำเนินงานร่วมกันของบุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยหลายด้าน เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนเพื่อการดำเนินการ การบริหารจึงเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น โดยใช้ศาสตร์ และศิลป์ ในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กร การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่จัดกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อช่วยพัฒนาบุคลิกภาพทั้งสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นการสรรหา หรือวิธีการดำเนินงานภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ การประยุกต์สัปปุริสธรรมเพื่อการบริหารสถานศึกษา คือ การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารสถานศึกษา โดยมีเป้าประสงค์หลัก คือ เพื่อให้ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม มีสัมมาทิฐิ กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความรู้ มีปัญญา หรือมีมุมมองที่ถูกต้องตรงกับความจริง เห็นชอบตามทำนองคลองธรรม หรือเป็นคนดี ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นผู้รู้จักเหตุ ความเป็นผู้รู้จักผล ความเป็นผู้รู้จักตน ความเป็นผู้รู้จักประมาณ ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา ความเป็นผู้รู้จักชุมชน ความเป็นผู้รู้จักบุคคล ซึ่งหลักธรรมเหล่านี้ จะสามารถนำมาบูรณาการ หรือประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การพัฒนา; สัปปุริสธรรม; การบริหารสถานศึกษา;

Abstract

Management or administration is a cooperation of two or more persons to achieve the organization's specified objectives and goals with several factors engaged in the operational support. Therefore, administration is the process of working together with others, based upon sciences and arts for the systematic administration, for efficiency and effectiveness of the agency's or organization's operational performance. The school administration is the performance of a group of educational personnel with the objectives to develop the learners' personality, intelligence, body and mind to made them perfect humans who are able to live happily in the society. In addition, the school administration was an internal operational

procedure of the organization, including personnel recruitment, for the designated goal achievement. The application of Sappurisa-dhamma to the school administration is to implement the Buddha-dhamma (The Buddha's teachings) to administrate the schools with the main goals to develop the school administrator to be virtuous and endowed with right view. That is, he becomes cultivated with intelligence and right view in reality. Either he believed in rightousness or he is a good man with seven qualities of a gentleman; knowing the cause (Dhammaññutā in Pali), knowing the consequence (Atthaññutā in Pali), knowing oneself (Attaññutā in Pali), knowing moderation or sufficiency (Mattaññutā in Pali), knowing the proper time (Kālaññutā in Pali), knowing the assembly (Parisaññutā in Pali), and knowing the different individuals (Puggalaññutā or Puggalaparoparaññutā in Pali). This Buddhist principle is capable to be integrated or applied to the school administration effectively.

Keywords: Development; Sappurisa-dhamma; school administration;

บทนำ

ผู้บริหารทุกองค์กรในส่วนราชการและเอกชนย่อมมีบทบาทอันเป็นผลต่อการสำเร็จ หรือ ประสิทธิภาพของงาน หากผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ดี หรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี ในการบริหารองค์กร ผลที่เกิดขึ้นกับองค์กรนั้นย่อมสมบูรณ์ มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ ผู้นำองค์กรในสถานศึกษาทั้ง หน่วยงานรัฐ และเอกชน คือ ผู้บริหารที่จะพัฒนา และบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เพราะ ความสำเร็จ และความล้มเหลวขององค์กร จะวัดจากความสามารถของผู้บริหาร

ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติ มีพฤติกรรมในการเป็นผู้นำที่ถูกต้อง และเหมาะสม เพราะ ความสำเร็จในด้านการบริหารองค์กรนั้น ผู้บริหารย่อมจะสามารถวินิจฉัย และสั่งการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายขององค์กรอย่างเหมาะสม และความสมบูรณ์ได้คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่ส่งเสริมการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ผู้บริหารควรมีคุณธรรม และจริยธรรม มีความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการทำงาน มีความคิดริเริ่ม และมีวิสัยทัศน์ มีศักยภาพในการ บริหาร มีความสามารถในการบริหารวิชาการเป็นผู้นำวิชาการในขณะเดียวกัน ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะ หลายอย่าง ที่ผสมผสานกับแนวคิดใหม่ ๆ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีมุมมองในการทำงานเชิงกลยุทธ์ มีการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยวิธีการที่สุจริต และ ยุติธรรม มีความโปร่งใส พร้อมต่อการตรวจสอบในการดำเนินงานทุกด้าน กล่าวคือ เข้าใจคน เข้าใจงาน และ ต้องเข้าใจบุคลากรได้เป็นอย่างดี จึงจะสามารถบริหารสถานศึกษาให้เกิดผลสำเร็จได้นั่นเอง

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

บริหาร คือ การดำเนินการอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการขั้นตอนตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ที่องค์การต้องการ รวมถึงการกำหนดโครงสร้างองค์การ การออกแบบ และการ มอบหมายงาน การจัดทีมงาน การสร้างกฎระเบียบกติกา การจัดระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และ

ส่วนงาน รวมถึงการออกแบบระบบการติดตาม และการควบคุมงาน การบริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และความเป็นหนึ่งเดียวของสมาชิกองค์การ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ สอดคล้องกับศักดิ์ พันธุ์ ตันวิมลรัตน์ กล่าวว่า การบริหารงาน คือ มีการกำหนดนโยบายเป็นเป้าหมายปลายทางที่ชัดเจน ตามแนวคิด และปรัชญาที่กำหนดไว้ มีแผน ในการดำเนินงานในทุกด้าน ให้ความสำคัญกับคนในการขับเคลื่อนแผนงาน โดยเฉพาะผู้นำ แนวทางในการทำงานที่เน้นความสุจริตโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ (ศักดิ์พันธุ์ ตันวิมลรัตน์, 2564: 83) ส่วนนพพงษ์ บุญยจิตราดุลย์ (2553: 3) กล่าวว่า การบริหารเป็นคำกลางในการบริหารกิจการที่เป็นสาธารณะประโยชน์ หรือบริหารราชการแผ่นดิน เช่น รัฐประศาสนศาสตร์ เป็นศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารงานด้านการปกครองประเทศ การบริหารเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง ที่หลายคนร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบการใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การบริหารในฐานะเป็นศาสตร์ หมายถึง หลักการ ทฤษฎี กระบวนการ เทคนิค ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานในองค์การ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดเป็นนโยบายไว้ และวิโรจน์ สารัตนะ (2545: 3) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ของการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม สมยศ นาวิก (2545: 18) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการดำเนินการของการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมกำลัง ความพยายามของสมาชิกองค์การ และใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายองค์การที่กำหนดไว้

สรุปว่า การบริหารเป็นกระบวนการ การวางแผน การจัดการ การแนะนำ และควบคุมโดยระดมทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งหมดในองค์การ เพื่อผลแห่งการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ กล่าวคือเป็นกระบวนการของการวางแผน การจูงใจ และการควบคุม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยใช้ทรัพยากรมนุษย์ และอื่น ๆ ที่มีอยู่ เป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือโดยผู้อื่นให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

มโนทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินการของผู้บริหาร คณะครู และผู้เกี่ยวข้องให้มีการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ การบริหารสถานศึกษาครอบคลุมงานด้านต่าง ๆ หลักการดังกล่าวในทฤษฎีของ ศรีบุญญา น้อยพิมาย (2562: 25) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินงาน ทำหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแล บริหาร และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินตามภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องทำหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษา สามารถกำหนดนโยบาย และวางแผนดำเนินให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา เพื่อสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ ส่วนทฤษฎีของ ปวีณา ศรีนาราย และคณะ (2561: 123-125) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปหลักการสำคัญได้ 10 ประการ คือ 1) ความกล้าในการตัดสินใจ หมายถึง การแสดงความสามารถในการตัดสินใจ ผ่านกระบวนการคิด พิจารณาไตร่ตรอง เพื่อสามารถสร้างทางเลือกในการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ ได้มากขึ้น และหลากหลายวิธีการคิดที่จะแก้ไขปัญหาขององค์กร 2) ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ที่ตนเองมีอยู่ความกล้า

แสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้ เพื่อให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข 3) ความรู้ความสามารถ หมายถึง สามารถนำความรู้ในการบริหารตามตำแหน่งหน้าที่มาประยุกต์ เพื่อการพัฒนางานองค์กร และผู้ได้บังคับบัญชา ให้ดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้ 4) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การรับผิดชอบหน้าที่ ด้วยความสุจริต ประพฤติตนอยู่ศีลธรรม ตามกฎของสังคม และแสดงถึงการบริหาร การครองตน ครองคน และครองงาน ด้วยความซื่อตรงต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อหน้าที่การงาน 5) ความกระตือรือร้น หมายถึงความมุ่งมั่นต่อตำแหน่งหน้าที่ หรือกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติอยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นที่จะผลักดันบุคลากร และสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดได้เป็นอย่างดี 6) ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง สามารถพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ทั้งภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดี สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ 7) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึงความสามารถของผู้บริหาร และครู ในการพัฒนาการดำเนินงาน การคิดอย่างเป็นระบบ การจัดการเรียนการสอน จัดทำ และพัฒนาสื่อวัตกรรมการรวม ทั้งจัดบรรยากาศ และทรัพยากรอย่างเหมาะสม 8) ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการพัฒนาความคิดเห็น และความรู้สึก หรือมีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่ง เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม รู้จักพัฒนาตนเองจนได้รับการยกย่อง มีเจตคติดีต่อการศึกษาเล่าเรียน 9) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถผู้บริหาร และครู ที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานด้านการเรียนการสอน รวมถึงการปรับหลักสูตร โดยการนำแนวคิดนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการวางแผนการบริหาร เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป 10) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการให้คำปรึกษา และชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหากับบุคลากรในองค์กรได้ โดยที่ผู้บริหาร และครูร่วมมือในการแก้ปัญหา ทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน และปัญหาตลอดจนความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ส่วนธีระ รุญเจริญ (2550: 5) กล่าวว่า บริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษา และการบริหาร ซึ่งต้องใช้ทั้งกระบวนการและปัจจัย จึงจะบรรลุผล ในกระบวนการจะอาศัยทั้งผู้บริหารโรงเรียน และครู ในส่วนปัจจัยที่ใช้ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ หน่วยงานองค์กร ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน จะต้องมีความรู้หลายด้าน จึงจะนำโรงเรียนประสบความสำเร็จ และสุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561: 26) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา โดยมีแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาเด็ก และเยาวชน ให้มีความสามารถ มีทักษะมีคุณธรรม และนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวัน ได้อย่างมีความสุข ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุด ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสม มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

สรุป การบริหารสถานศึกษา เป็นกิจกรรมทางการศึกษา ที่จะต้องทำเป็นกระบวนการโดยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เป็นการพัฒนาสมาชิก และผู้รับบริการทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอด ต้องกำหนดแผนงานวิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ โดยพึงพิงงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักด้วยความประหยัด ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ทั้งคน เงิน เวลา และทรัพยากรอื่น ๆ เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ เหตุฉะนั้น ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสำคัญ

กระบวนการพัฒนาบุคลากรและการประยุกต์สัปปุริสธรรม

การพัฒนาบุคลากร หรือการบริหารงานบุคคล คือ หัวใจการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของหน่วยงานทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก หรือหน่วยงานขนาดใหญ่ จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคน กระบวนการพัฒนาบุคลากร และการประยุกต์สัปปุริสธรรม จำแนกความสำคัญได้ 3 ประการ คือ

1. เป้าประสงค์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หรือการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร หรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการ อนุรักษ์ และพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การ ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต แนวทางดังกล่าวในพุทธศตวรรษของ ธรรมะ อภัยใจ (2560: 33) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัวอย่างอิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 2) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจ ที่มีความรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ ตามการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) เพื่อส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ 4) เพื่อให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนสมาน รังสิโยภุชงค์ (2544: 1) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็น

กระบวนการเกี่ยวกับการวางนโยบาย การวางแผน การวางระเบียบ เกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร หรือหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาในการใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ (Human Resources) ให้มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ กระบวนการที่ว่านี้ จึงรวมหน้าที่ต่าง ๆ นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน จนถึงการออกจากงาน ธงชัย สันติวงษ์ (2536: 9). กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร เป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของหน้าที่ ทางด้านการบริหาร และ ยังเป็นรากฐานที่เกี่ยวข้องไปในงานทุกด้านขององค์กร ซึ่งย่อมถือว่า การบริหารงาน บุคลากร ไม่ควรจะเป็นเพียงการบริหารเกี่ยวกับคนของหัวหน้างาน หรือไม่ควรเป็นเพียงงานด้านบุคลากรที่ มอบหมายให้เป็นความรับผิดชอบของแผนกใดแผนกหนึ่งเท่านั้น หากแต่ควรจะมีฐานะเป็นระบบย่อยที่ สำคัญที่สุด ที่ครอบคลุม และมีอยู่ในทุกส่วนขององค์กร กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 51) กล่าวว่า ความสำคัญ ของการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาว่า เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคลากร ให้เกิดความคล่องตัว เป็นอิสระ ภายใต้กฎหมายกฎระเบียบ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญ และกำลังใจ ได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น หากขาดซึ่งบุคลากรที่ดี ก็ยากที่จะหวังความสำเร็จจากกิจการ งานนั้น ๆ ได้ ทั้งนี้เพราะปัจจัยอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคนิควิธีการ จะดำเนินไปได้ด้วยดีมี ประสิทธิภาพนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยคนบุคลากรในการดำเนินงาน เสนาะ ดิยาว์ (2545: 15). กล่าวว่า การ บริหารบุคคลมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าเครื่องมือ หรือเทคนิคที่ใช้เลย เพราะถึงแม้จะมีเครื่องมือดีช่วยในการ ปฏิบัติงานก็ตาม ปัญหาที่เกิดขึ้นมาได้ ปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่ส่งเสริมให้งานดำเนินไปได้นั้นก็คือคน ซึ่งจัดได้ว่ามี อิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์การใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อคน ผลผลิตขององค์การนั้นจะเพิ่ม มากขึ้น เพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญ และเป็นหัวใจของการบริหารงาน ที่จะทำให้การ บริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ หน่วยงานต่าง ๆ จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องสนใจและให้ ความสำคัญในการบริหารงานบุคลากรเป็นพิเศษ ยิ่งกว่ากิจการใด ๆ การบริหารงานบุคคล จึงหมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน นับตั้งแต่การให้ได้ว่าซึ่งบุคคลการบำรุงรักษา การพัฒนา ตลอดจนการให้พ้นจากงาน โดยมุ่งที่จะให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิด ประสิทธิภาพ ด้วยความพอใจ และมีความสุขในการทำงาน

2. หลักการของสัปปุริสธรรม

สัปปุริสธรรม เป็นธรรมที่เหมาะสมต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร หรือผู้ที่ป็นผู้นำ โดยเฉพาะผู้ที่ เป็นหัวหน้าที่จะต้องเป็นผู้รู้จักเหตุผล รู้จักตัวเอง และผู้อื่น รู้จักกาลเทศะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรู้จักนินยั ความต้องการ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้เลือกใช้คนให้ถูกกับงาน หรือใช้คนให้เหมาะสมกับ งาน หลักการดังกล่าวในพรรณนาของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2548: 139-140) กล่าวว่า สัปปุริส ธรรม 7 เป็นธรรมของสัตบุรุษ หรือธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ เป็นธรรมของผู้ดี หรือคุณสมบัติของคนที่ดีแท้ มี ดังนี้ คือ 1) ธัมมัญญตา หมายถึง ความรู้จักธรรม รู้หลัก หรือรู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้

หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมดา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และ รู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เช่น ฝึกขู้ว่าหลักธรรมข้อนั้น ๆ คืออะไร มีอะไรบ้าง พระมหากษัตริย์ ทรงทราบว่า หลักการปกครองตามราชประเพณีเป็นอย่างไร มีอะไรบ้าง รู้ว่าจะต้องกระทำ เหตุอันนี้ ๆ หรือกระทำตามหลักการข้อนี้ ๆ จึงจะทำให้เกิดผลที่ต้องการ หรือบรรลุจุดหมายอันนั้น ๆ เป็นต้น 2) อุตถัญญตา หมายถึง ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือรู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความ มุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้น สืบเนื่องจากการกระทำ หรือความเป็นไปตามหลัก เช่น รู้ว่าหลักธรรม หรือภาสิตข้อนั้น ๆ มีความหมายว่าอย่างไร หลักนั้น ๆ มีความมุ่งหมายอย่างไรกำหนดไว้ หรือพึงปฏิบัติ เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร การที่ตนกระทำอยู่มีความมุ่งหมายอย่างไร เมื่อทำไปแล้ว จะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นต้น 3) อุตถัญญตา หมายถึง ความรู้จักตน คือ รู้ว่า เรานั้น ว่าโดยฐานะภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้ เเท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสม ทำการให้เหมาะกับตน และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป เป็นต้น 4) มัตถัญญตา หมายถึง ความรู้จักประมาณ คือ ความพอดี เช่น ฝึกขู้จักประมาณในการรับ และบริโภคปัจจัยสี่ คฤหัสถ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโยคทรัพย์ พระมหากษัตริย์รู้จักประมาณในการลงทัณฑ์อาชญา และในการเก็บภาษี เป็นต้น 5) กาลัญญตา หมายถึง ความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลา อันเหมาะสม และระยะเวลาที่ควร หรือจะต้องใช้ในการประกอบกิจ ทำหน้าที่การงาน หรือปฏิบัติกิจการต่าง ๆ เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมเวลา เป็นต้น 6) ปริสสญญตา หมายถึง ความรู้จักบริษัท คือ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิจที่ควรประพฤติต่อชุมชนนั้น ๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิจอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้ เป็นต้น 7) ปุคคลัญญตา หรือบุคคลโปรปริญญตา หมายถึง ความรู้จักบุคคล คือ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใครยิ่ง หรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ๆ ด้วยดี ว่าควรจะคบ หรือไม่ จะใช้ จะตำหนิ ยกย่อง และแนะนำ สั่งสอนอย่างไร เป็นต้น ส่วนพระเทพพัชรญาณมุนี (ขยสารโภภิกขุ) (2563: 2-20) กล่าวว่า สัปปริสธรรม 7 ข้อนี้ เป็นสิ่งที่คนดีต้องรู้ หรือต้องศึกษา ในชีวิตประจำวันของเรา บางทีเราก็ไม่ค่อยจะแน่ใจว่า เราควรจะเรียนรู้เรื่องอะไรบ้าง วิชาความรู้ทุกวันนี้มีมากมายเหลือเกิน หากเพราะมีเวลาจำกัด เราจึงต้องเลือกเฟ้นว่า เราจะศึกษาเรียนรู้เรื่องอะไร ข้อแรกคือ ธัมมัญญตา ผู้รู้ธรรม คำว่าธรรม ในที่นี้หมายถึง วิชาความรู้ ธัมมัญญตา คือ รู้หลักการ รู้เหตุ รู้วิธีการต่าง ๆ การรู้จักธรรมนั้น มีทั้งทางโลก และทางธรรม ถ้าทางโลกก็หมายถึง การมีความรู้ทางวิชาการเพียงพอที่จะแก้ปัญหา ที่จะทำประโยชน์ทำงาน ทำหน้าที่ของเราให้ดีอีกประการ คือ การท่องจำไม่ใช่เรื่องไร้สาระ ถ้าหากว่าอยู่ในกระบวนการเรียนรู้ และรู้จักขอบเขต ของการท่องจำ รู้ว่าท่องจำเพื่ออะไร มันเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ และธัมมัญญตา คือ รู้จักหลักการ มีข้อมูล มีความรู้ ไม่ว่าจะเป็นวิชาทางโลก วิชาทางธรรม ที่สำคัญอีกข้อหนึ่ง คือ รู้จักเหตุ สามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ว่า เรื่องนี้เกิดขึ้นเพราะอะไร เพราะมีเหตุปัจจัยอะไรจึงเป็นอย่างนี้ เป็นความฉลาดในเรื่องเหตุที่ทำให้เกิดผล ข้อที่สองเป็นคู่กับข้อแรก คือ อุตถัญญตา รู้จักอรรถ รู้จักผล รู้จักความหมาย รู้จักความมุ่งหมายต่าง ๆ เช่น เราจะทำอะไร ก็รู้ว่า ถ้าทำสิ่งนี้ไปนาน ๆ จะเกิดผลอย่างนั้นอย่างนี้ ถ้าเป็นสิ่งไม่ดี ก็รู้ว่าเกิดผลกระทบต่อตัวเอง ผลกระทบต่อคนรอบข้าง เรียกว่า เป็นผู้รู้ผล รู้ว่าการกระทำอย่างนี้ ย่อมมีผลอย่างนี้ ถ้าเป็นผลที่ต้องการก็ทำต่อไป ถ้าเป็นผลที่ไม่ต้องการก็อย่าทำดีกว่าคือเรียกว่า รู้จักผล เวลาเราฟังการบรรยาย หรือฟังธรรมะ เราจับประเด็นได้ เข้าใจความหมายได้ก็

เรียกว่า เป็นอรรถกถา คือ ผู้ที่จับความหมายของคำสอน ความหมายของธรรมะ บทความ หรือเนื้อหาต่าง ๆ ได้ ผู้มีคุณธรรม คือ อรรถกถา เป็นผู้สำนึกในเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ของตนในทุกเรื่อง ไม่ลืมหาทำอะไร ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจ และการปฏิบัติทางกายวาจาสอดคล้องกับอุดมการณ์มากขึ้น ไม่เช่นนั้น บางครั้งสิ่งที่ทำสิ่งที่พูด อาจเป็นไปในทางตรงข้ามกับทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ข้อที่สาม คือ อรรถกถา รู้จักตน การรู้จักตนนี้ เราจะเน้นในระดับสมมุติ สมมุติหมายถึงว่า ในชีวิตประจำวัน เราต้องรู้จักตน ในฐานะที่เป็นผู้ชาย หรือเป็นผู้หญิง เป็นชาวพุทธเป็นชาวไทย เป็นพ่อ เป็นแม่ เป็นลูกเป็นหลาน หรือสำนึกในภาวะต่าง ๆ ในหน้าที่ต่าง ๆ ว่าเมื่อเราเป็นคนไทยแล้ว เราควรจะเป็นชาวไทยที่ดี อย่างไรก็ตามเราเป็นชาวพุทธ เราต้องปฏิบัติอย่างไรจึงจะเป็นชาวพุทธที่ดีงามเหมาะสม เราเป็นพ่อเป็นแม่ เป็นลูกเป็นหลานเป็นอะไรก็แล้วแต่ ทำอย่างไรเราจึงจะเป็นสิ่งนั้นให้ดีที่สุดที่เราจะเป็นได้ ต้องสนใจศึกษาในความเป็นตนของเราในระดับสมมุติ มีสัจจะ มีความจริงใจ มีการยอมรับความจริงต่อตัวเราในเรื่องของบุคลิก เรื่องความรู้ความสามารถ เรื่องคุณธรรม เรื่องกิเลส ไม่มีการปิดบังอำพราง การรู้จักตน คือ รู้จักว่า ข้อบกพร่องที่ต้องแก้ยุ่งตรงไหน คุณงามความดีที่มีแล้ว อยู่ตรงไหน ควรจะชื่นชม ส่วนที่ยังขาดไป ที่จะต้องทำต่อไป อยู่ตรงไหน นี้เรียกว่า การรู้จักตน ข้อที่สี่คือ มัตถกถา รู้จักประมาณ รู้จักพอดีหลักข้อนี้สำคัญมาก ถึงขั้นที่หลวงพ่อบอกสอนพวกเราว่า ธรรมะคือพอดี พอดีคือมัชฌิมา แต่อาตมาขอเสนอว่า พอดีคือดีที่สุด คำว่าพอดีนั่น แปลว่า optimum หมายถึงว่า ถ้าเรามีปัญญาแล้ว เราซึ่งนำหน้ทุกสิ่งทุกอย่าง ทั้งเหตุปัจจัย หรือวัตถุดิบที่มีอยู่แล้ว ความสามารถของเราในปัจจุบันที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ และสิ่งที่ต้องการ เมื่อเราตัดสินใจว่า อย่างนี้แหละคือดีที่สุดที่จะเป็นได้ในขณะนี้ อย่างนี้เรียกว่า พอดี เพราะฉะนั้น ในชีวิตประจำวัน หลายสิ่งหลายอย่างนี้ เราจะสังเกตได้ว่า จะเอาหลักความพอดี ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป พอดี ๆ ถ้าพอดี ก็จะเป็น sustainable จะยั่งยืน ข้อที่ห้า คือ กาลกถา รู้จักกาล รู้จักกาลเทศะ รู้จักเวลา ฉะนั้น เราควรจะต้องคิด ควรจะพิจารณาว่า เราควรจะใช้เวลาอย่างไร การรู้จักเวลามีหลายแง่มุมหลายประเด็น ประเด็นแรกที่ยากที่สุด คือ ให้ตรงเวลา ไปที่ประชุม ไปที่ไหน เขานัดเก้าโมง ก็ไปให้ตรงเก้าโมง ให้รู้จักเวลา กำหนดว่าในแต่ละวัน จะต้องทำเวลาไหน อย่างไร วันละกี่ชั่วโมงนี่คือการรู้จักเวลา ถ้ามองทางธรรม การรู้จักกาลเทศะ ต้องใช้สติไม่เอาอารมณ์ของตนเองเป็นตัวตัดสินว่าจะพูด หรือไม่พูด จะทำหรือไม่ทำ ไม่เอาความใจร้อนเป็นตัวบังคับให้ทำ บางทีสิ่งที่ยังไม่ควรจะทำ ก็ทำ ไม่ควรจะทำก็พูด เพราะถูกอารมณ์บังคับ ข้อที่หก คือ ปริสัญญูตา รู้จักบริษัท รู้จักชุมชน คือ รู้จักว่าชุมชนไหนควรจะเข้า ชุมชนไหนไม่ควรจะเข้า เพราะเมื่อเข้าชุมชนไหนแล้ว ก็จะต้องมีการปรับตัวตาม ถ้าเป็นชุมชนที่ไม่ดี ชุมชนที่ทุศีล เราจะรักษาศีล รักษาหลักการของเราได้ยาก ถ้าเกี่ยวกับสถานที่ถ้าเห็นสมควรจะเข้า เราต้องช่างสังเกต รู้จักปรับตัวให้เหมาะสมว่า ในสถานที่นี้ ต้องนั่งอย่างไร ยืนอย่างไร เดินอย่างไร แสดงออกอย่างไร จึงจะเหมาะสม ข้อสุดท้าย คือ บุคคลกถา รู้จักบุคคล คือรู้จักอริยาธย รู้จักนิสัย ถ้าเป็นเจ้านาย หรือผู้มีหน้าที่บริหาร หรือสั่งสอนคนอื่น จำเป็นต้องรู้ว่า ความสามารถของคน ๆ นั้น อยู่ระดับไหน ความฉลาดของคน ๆ นั้น อยู่ระดับไหน จะให้ทำงานตรงไหนอย่างไรดี หากจะสั่งสอน จะต้องพูดอย่างไร จะให้กำลังใจอย่างไร ถ้าจะว่ากล่าว ควรจะพูดอย่างไร คนบางคน ถ้าพูดตรง ๆ จิตใจพังไปเลย น้อยใจ ทุกข์ใจ บางทีก็หมดแรงเลย แต่คนบางคน ถ้าพูดตรง ๆ นี้เขาจะชอบมาก

สรุปว่า สัมปยุตธรรม 7 ประการ สามารถสรุปเป็นคำจำกัดความ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ง่าย คือ การที่เรารู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน รู้จักบุคคล เป็นกุศลธรรมที่ทำให้บุคคลเป็นคนดี โดยจะไม่ขึ้นอยู่กับเพศ ชาติกำเนิด ฐานะันตร ความเป็นอยู่ หรือความมีการศึกษาสูง แต่ถ้าบุคคลใดนำไปฝึกฝนจนเกิดความชำนาญแล้ว บุคคลนั้นก็สามารถที่จะเป็นคนดีที่สังคมต้องการได้ และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสังคมได้

3. ประโยชน์ของการประยุกต์สัมปยุตธรรมเพื่อบริหารสถานศึกษา

การประยุกต์ หมายถึง การนำบางสิ่งมาใช้ประโยชน์ โดยปรับใช้อย่างเหมาะสมกับสถานะที่เฉพาะเจาะจง คำว่า บางสิ่ง คือ ทฤษฎี แนวคิด หลักการ และแม้กระทั่งความรู้บางอย่างหนึ่ง กล่าวคือ การนำทฤษฎี แนวคิด และหลักการ นำมาคิดเชิงประยุกต์ เพื่อปรับใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม และมีความสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อม และเวลาในขณะนั้น เพื่อบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ การประยุกต์สัมปยุตธรรมเพื่อบริหารสถานศึกษา มีประโยชน์ต่อบุคลากรในสถานศึกษาหลายด้าน เช่น ในทฤษฎีของอังคณา บรรลือ (2559: 25-26) กล่าวว่า คำนิยาม หรือความหมายของหลักธรรมสัมปยุตธรรม ทั้ง 7 ด้าน ดังนี้ 1) ความเป็นผู้รู้จักเหตุ (อัมมัญญตา) ความเป็นผู้รู้จักเหตุ (Principle Conscious) หมายถึง พฤติกรรมการกระทำของผู้บริหารที่จะพิจารณาวิเคราะห์หาสาเหตุของสถานการณ์ และความรับผิดชอบในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานที่บรรลุผลสำเร็จ 2) ความเป็นผู้รู้จักผล (อัตถัญญตา) ความเป็นผู้รู้จักผล (Purpose Driven) หมายถึง พฤติกรรมการกระทำของผู้บริหารที่รู้จักความหมาย และความมุ่งหมายของหลักการในการปฏิบัติงาน รู้จัก และเข้าใจวัตถุประสงค์ของเป้าหมายในกิจการนั้น สามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับจากการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง 3) ความเป็นผู้รู้จักตน (อัตตัญญตา) ความเป็นผู้รู้จักตน (Personal Evaluation Centered) หมายถึง พฤติกรรมการกระทำของผู้บริหารที่จะพิจารณาวิเคราะห์ตนเอง ได้อย่างถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริง แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม รู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องถูกต้อง ประสงค์ ตรงกับเป้าหมายที่จะให้เจริญงอกงาม และบังเกิดผลดีต่องาน ในหน้าที่ 4) ความเป็นผู้รู้จักประมาณ (มัตตัญญตา) ความเป็นผู้รู้จักประมาณ (Proportion Sensed) หมายถึง พฤติกรรมการกระทำของผู้บริหารที่รู้จักความเหมาะสมพอดี ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ หรือองค์กร 5) ความเป็นผู้รู้จักกาล (กาลัญญตา) ความเป็นผู้รู้จักกาล (Primetime Focused) หมายถึง พฤติกรรมการกระทำของผู้บริหารที่เป็นคนตรงต่อเวลา รู้จักลำดับเวลาความสำคัญของงานว่าควรทำ หรือควรจะทำก่อนอย่างมีความสุข เมื่อถึงเวลาควรทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ 6) ความเป็นผู้รู้จักชุมชน (ปริสัญญตา) ความเป็นผู้รู้จักชุมชน (Party Related) หมายถึง พฤติกรรมการกระทำของผู้บริหารในการปรับตัวให้เข้ากับชุมชน และเข้าใจในสภาพของชุมชน ในด้านระเบียบวินัย ขนบธรรมเนียมประเพณี โดยการปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับชุมชนนั้น ๆ 7) ความเป็นผู้รู้จักบุคคล (บุคคลัญญตา) ความเป็นผู้รู้จักบุคคล (People Oriented) หมายถึง พฤติกรรมการกระทำของผู้บริหาร ในการรู้จักเลือกบุคคล และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยรู้จักเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ สอดคล้องกับ พระมหาสุวิทย์ ปัญญาดิษฐ์ (2556: 28-29) กล่าวเกี่ยวกับการนำหลักสัมปยุตธรรมใช้ในสถานศึกษา ไว้ 7 ด้าน คือ 1) ด้านอัมมัญญตา (ความเป็นผู้รู้จักเหตุ) ควรมีการให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากร ทางวิธี

แก้ปัญหาในสถานศึกษา โดยระดมความคิดเห็นจากบุคลากร มีการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เปิดโอกาสให้คณะกรรมการการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดกรอบ นโยบาย และเป้าหมายของการบริหารโรงเรียน เพื่อกำหนดทิศทาง และเป้าหมายความสำเร็จของการบริหาร 2) ด้านอัตถ์ัญญา (ความเป็นผู้รู้จักผล) ผู้บริหารควรมีความอดทนต่อปัญหา และอุปสรรคในการบริหารงาน มีการมองเห็นคุณค่าความสำคัญของงานที่ได้รับผิดชอบ มีความพยายามที่จะนำองค์กรสู่ความเป็นสากล เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาโรงเรียน หรือสถานศึกษาให้ได้คุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชา และให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคลากร ครูในโรงเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษา 3) ด้านอัตถ์ัญญา (ความเป็นผู้รู้จักตน) ผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และผู้อื่น มีการประพฤติตนตามทำนองคลองธรรม มีการวางตัวให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ผู้บริหารมีความรู้จักบริหารตนเอง ให้เข้ากับสภาวะการณ์ในการทำงานร่วมกับคนอื่น โรงเรียน หรือสถานศึกษา 4) ด้านมัตถ์ัญญา (ความเป็นผู้รู้จักประมาณ) ผู้บริหารควรมีการจัดงานระบบงบประมาณให้เป็นระเบียบแบบแผน มีการมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม มีการบริหารงานอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้ทราบ หรือร่วมประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน หรือสถานศึกษา 5) ด้านกาลัญญา (ความเป็นผู้รู้จักกาล) ผู้บริหารควรมีการบริหารงาน ได้เสร็จทันเวลา มีการพัฒนาตนเองให้เข้ากับยุคปัจจุบัน มีการแสวงหาความรู้ในการบริหารงานที่ใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง มีความกระตือรือร้น ตื่นตัว ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น จึงควรมีการรู้จักกาลในทุก ๆ ด้าน 6) ด้านปริสััญญา (ความเป็นผู้รู้จักชุมชน) ผู้บริหารควรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษา มีการสนับสนุนให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชน มีการเข้าร่วมกิจกรรมสังคมตามควรแก่หน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างโรงเรียน และชุมชน มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องยิ่งขึ้น 7) ด้านบุคคััญญา (ความเป็นผู้รู้จักบุคคล) ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมบุคลากร ให้ปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มความสามารถ มีการสร้างขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างทั่วถึง มีการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้ เพื่อให้ได้บุคลากรในหน่วยงานที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ส่วนในทรรศนะของ ชนะพงษ์ กล้ากลิจ (2562: 107-108) กล่าวว่า หลักสัปปริสธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการสมัยใหม่มี 7 ประการ คือ 1) ความเป็นผู้รู้จักเหตุ (Knowing the Law, Knowing the Cause) คือ รู้ความจริง รู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมได้ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผลรวม ความว่า การบริหารจัดการในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รู้จักการวิเคราะห์ความจริงที่เกิดขึ้น ตามธรรมชาติ อันว่า “สิ่งทั้งหลายเกิดขึ้น ตั้งอยู่ดับไป เป็นธรรมดา” โดยพิจารณาหลักการ และเกณฑ์แห่งเหตุผลมาบริหารจัดการองค์กร 2) ความเป็นผู้รู้จักผล หรือความมุ่งหมาย (Knowing the Meaning, Knowing the Purpose) คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้น สืบเนื่องจากการกระทำตามหลัก หมายถึง การบริหารงานองค์กรให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และรู้ถึงประโยชน์ขององค์กรที่นำไปสู่ความมั่นคง และไม่มีผลกระทบใดต่อองค์กร ประเด็นนี้หมายถึง การมีแผนงานที่ดี การวางแผนที่วิเคราะห์ผลกระทบในทุกด้าน 3) ความเป็นผู้รู้จักตน (Knowing Oneself) คือ รู้จักเราว่าเรานั้นโดยฐานะภาวะเพศ ความรู้ความสามารถ และคุณธรรมเป็นอย่างไร และเท่าใด แล้วประพฤติให้

เหมาะสม และรู้จักที่จะปรับปรุงต่อไป ในประเด็นนี้หมายถึง รู้จักองค์กรที่เราบริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดแข็งอย่างไร มีขีดความสามารถอย่างไร และรู้จักการปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ ที่มีผลกระทบ รวมทั้งการบริหาร ความแตกต่าง ที่จะทำให้องค์กรเป็นเลิศ มีประสิทธิภาพ และมั่นคงถาวร 4) ความรู้จักประมาณ (Moderation, Knowing how to be temperate) คือ ความพอดีในการจ่ายโภชนาการ ในประเด็นนี้หมายถึง การบริหารการเงิน หรือการขยายกิจการ ต้องพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร ขีดความสามารถ ขององค์กร ขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร รวมทั้งการแข่งขันที่รอบคอบ และรู้จักประมาณขีดความสามารถขององค์กร 5) ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา (Knowing the Proper time) คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาในการประกอบกิจ ในประเด็นนี้หมายถึง การบริหารจัดการจะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่เหมาะสม การสร้างโอกาสขององค์กร จะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ในเวลานั้นว่า ควรจะดำเนินการอย่างไร อะไรควรงด อะไรควรกระทำ เวลาใดควรขยายกิจการ หรือช่วงเวลาใดที่จะบริหาร องค์กรให้ประสบผลสำเร็จต่อองค์กรมากที่สุด 6) ความเป็นผู้รู้จักชุมชน (Knowing the Assembly, Knowing the Society) คือ รู้วิถีที่ประพจน์ต่อชุมชนนั้นว่าควรดำเนินการอย่างไร การบริหารจัดการจำเป็นต้อง ปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นพันธมิตรและคู่แข่ง การสร้างสรรค์ หรือการประสานงานกับชุมชน หรือ กลุ่มบุคคลที่มีผลต่อองค์กรก็คือ เข้าถึง เข้าใจ และพัฒนาเป็นการบริหารจัดการ ที่สร้างความสัมพันธ์ด้วย เมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชน หรือสาธารณะชน จะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร 7) ความเป็นผู้รู้จัก บุคคล (Knowing the individual, Knowing the different individuals) คือ รู้จักความแตกต่างของบุคคล ว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม ตลอดจนรู้ในความสามารถของบุคคล และใช้มอบงานที่เหมาะสม ให้การบริหารจัดการในการรู้บุคคล เปรียบเสมือนการพัฒนา และบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการพัฒนา และบริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และภาคีต่อองค์กรมีความสามัคคี สร้างความเป็นธรรม และเสมอภาคให้แก่บุคลากรในองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นหมู่คณะ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ด้วย ความเป็นมิตรไมตรี รวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน

สรุปว่า การบริหารที่มีคุณภาพ จะต้องอาศัยทั้งศาสตร์ในการบริหาร และจะต้องมีศิลปะในความเป็นนักบริหาร ประสมประสานกันอยู่ในตัว การบริหารงานเกือบทุกประการที่จะขาดไปไม่ได้ก็คือคุณธรรมของผู้บริหาร เพราะเป็นเสมือนส่วนที่ส่งเสริม ที่จะทำให้การบริหารงานนั้นมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น มีการพัฒนาตนเอง และมีความเข้าใจในการทำงาน ยอมรับเชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งของบังคับบัญชา มีความสามัคคี ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารมีคุณธรรมนั่นเอง

บทสรุป

การประยุกต์สัปปริสธรรมเพื่อการบริหาร หมายถึง ธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี พึงมี พึง ยึดถือ และปฏิบัติจนเป็นนิสัย ซึ่งสามารถสร้างประโยชน์สุขให้เกิดแก่ตนเอง และผู้อื่น โดยสรุป เป็นประเด็นสำคัญที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ 2 ด้าน คือ

1. ประโยชน์ด้านบุคคล

ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักวิเคราะห์หาเหตุของสถานการณ์ และมีความรับผิดชอบในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นการวางแผนการดำเนินงาน ย่อมทำให้การทำงานที่บรรลุผลสำเร็จ กล่าวคือ รู้จักพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเสียก่อนจะลงมือปฏิบัติ เข้าใจถึงผลทั้งหลายที่มีมาแต่เหตุการณ์กระทำที่รู้จักความหมาย และความมุ่งหมายของหลักการในการปฏิบัติงาน รู้จัก และเข้าใจวัตถุประสงค์ของเป้าหมายในกิจการนั้น ย่อมสามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างถูกต้อง รู้จักตนเองจะสามารถวิเคราะห์ตนเองได้อย่างถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริงแล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม รู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์อันจะเกิดผลดีต่องานในหน้าที่ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้กิจการงานเป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่วางเอาไว้ และปฏิบัติงานได้ง่ายยิ่งขึ้น และต้องเป็นผู้รู้คุณค่าของเวลา รู้จักลำดับเวลาความสำคัญของงานที่สัมพันธ์กับเวลา ว่าควรทำ หรือควรจะทำก่อน ว่าควรทำอันใดก่อนหลัง เมื่อถึงเวลาทำงานควรทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพราะสาเหตุเหล่านี้จึงกล่าวได้ว่า เป็นการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลดีต่อเอง และองค์กร อันจะทำให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองต่อไป

2. ประโยชน์ด้านสังคม

ผู้บริหารสถานศึกษา รู้จักปรับตัวให้เข้ากับองค์กร และชุมชน กล่าวคือ เข้าใจในสภาพ ขององค์กร และชุมชนในด้านระเบียบวินัย ขนบธรรมเนียมประเพณี โดยมีการปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับองค์กร และชุมชนนั้นได้เป็นอย่างดี เพราะรู้จักบุคคล และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล รู้จักเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เหล่านี้ ก็จะทำให้องค์กร และสังคมนั้นเกิดการ พัฒนาได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

ที่ผ่านมาการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอยู่แล้ว รวมไปถึงการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย แต่ในการวิจัยนี้เป็นการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมกับการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลเป็นหลัก ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ทุกคนเกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ทุกคนมองเห็นตรงกัน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: องค์กรรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (รสพ)
- ชนะพงษ์ กล้ากลสิกิจ. (2562). การประยุกต์หลักสัปปุริสธรรม 7 กับการบริหารงานสมัยใหม่. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 2(1). มกราคม-มิถุนายน 2562. หน้า 107-108.

- ณรงค์ อภัยใจ. (2560). รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กด้อยโอกาสโรงเรียนใน
โครงการตามพระราชดำริ. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2553). หลักการทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ตีณสาร
- ปวีณา ศรีนาราง และคณะ. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย. 9(2).
กรกฎาคม-ธันวาคม 2561. หน้า 123-125.
- พระเทพพัชรญาณมุนี (ชยสาโรภิกขุ). (2563). ปัญญาใจ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2548). วิสัยธรรมเพื่อเบิกนำวิสัยทัศน์. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สวย
- พระมหาสุวิทย์ ปัญญาธิษฐ์. (2556). การบริหารตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วารสารวิชาการราชภัฏตะวันตก. 8(1).
กรกฎาคม-ธันวาคม 2556. หน้า 28-29.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). แนวคิดทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ
- ศรัญญา น้อยพินาย. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. (2564). สัจฉินผิง ยุทธศาสตร์การบริหารประเทศ. วารสารการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร. 12(1). มกราคม-มิถุนายน 2564, หน้า 83
- สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ 1991
- สมาน รังสิโยภักษ์. (2544). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 22. กรุงเทพมหานคร: นำ
กิจการพิมพ์
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด.
(การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- เสนาะ ดิยาวร. (2545). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์
- อังคณา บรรลือ. (2559). สัปปุริสธรรมของผู้บริหารกับอัจฉริยภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร