

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย

**PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO SAPPURISDHAMMA 7
OF THE ADMINISTRATORS OF PHRAPARIYATTIDHAM SCHOOL,
DEPARTMENT OF GENERAL EDUCATION UNDER THE NATIONAL
OFFICE OF BUDDHISM LOEI PROVINCE**

พระมหาบุตติ สุธงษา¹

พระครูปลัดสมชัย นิสสโภ,ดร.²

พระครูปริยัติคุณนระรังษี, ผศ.ดร.³

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

Phramaha Butdi Suthongsa¹

Phrakhru PaladSomchai Nissabho, Dr.²

Phrakhru Pariyattkhunrangs, Asst.Prof., Dr.³

^{1,2,3}Mahachulalongkorn Buddhist University, Loei Religious College
Corresponding Author E-mail: 0610271737a@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ประชากร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 รูป/คน การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบปลายปิดและแบบปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย พบว่า หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความเหมาะสมกับบริบท กระบวนการคัดเลือกขาดประสิทธิภาพ และผู้สรรหาคัดเลือกบุคลากร การให้โอกาสด้านความก้าวหน้าแก่บุคลากรยังไม่มีชัดเจน ด้านวินัยและการรักษาวินัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขาดความรู้ความเข้าใจ ในกฎหมายระเบียบแนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ 2. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านธัมมัญญาตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านอัตถัญญาตา เป็นผู้รู้จักผล ด้านบุคคลัญญาตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย พบว่า ครูผู้สอนควรจัดการเรียนการสอนใช้สื่อสารสนเทศที่ทันสมัย ควรจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้สื่อสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาตนเองให้เข้ากับยุคปัจจุบัน และผู้บริหารควรส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและแม่นยำ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; สัปปุริสธรรม 7; โรงเรียนพระปริยัติธรรม; แผนกสามัญศึกษา;

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1. To study the state of personnel administration of Phrapariyattidhamma School administrators. Department of General Education, Loei Province. Department of General Education, Loei Province, and 3. To propose guidelines for personnel administration according to the 7 Sappurisadhamma principles of Phra Pariyatidhamma School administrators. Department of General Education, Loei Province. The size of the sample was determined by using Krejeic and Morgan tables. The sample size was 127 photographs/person. Qualitative research by in-depth interviews with key informants, 5 photographs/person. Data collection tools. as a questionnaire closed-ended and open-ended Data was analyzed with a computer program. Statistics for analyzing data is frequency, percentage, mean, standard deviation.

The research results were found that: 1. The condition of personnel management of the administrators of Phrapariyattidhamma School, General Education Department Under the Office of National Buddhism, Loei Province, it was found that the criteria for determining the positions of government teachers and educational personnel were not appropriate for the context. The selection process is inefficient and recruiters select personnel. The provision of advancement opportunities for personnel is unclear. Discipline and disciplinary maintenance are civil servants, teachers and educational personnel. lack of understanding in law regulations new practices. 2 . Personnel administration according to the Seven Sappurisadhammas of the administrators of Phrapariyattidhamma School, General Education Division Under the National Office of Buddhism, Loei Province, the overall level was at a high level. When considering each side, it was found that the Dhammanyuta side is known had the highest mean, followed by Atthanyuta a person who knows the result Pukklanyuta side an acquaintance has the lowest average. 3. Suggestions on the approaches for personnel administration according to the Seven Sappurisadhamma principles of the administrators of Phrapariyattidhamma School, General Education Division Under the National Office of Buddhism, Loei Province, it was found that teachers should manage teaching and learning using modern information media.

Development plans for teachers and educational personnel should be developed using modern information media. to develop themselves to suit the present day and executives should promote performance appraisal with modern information systems effectively accurate and precise.

Keywords: Personnel Management; Sappurisdhamma 7; Phrapariyattidham School, Department of General Education;

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึง ประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้นโรงเรียนจึงนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด และผู้บริหารโรงเรียนก็มีความสำคัญอย่างยิ่งการที่ผู้บริหารจะบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ดี และมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานให้โรงเรียน มีการดำเนินงานในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ วิสัยทัศน์ จึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเกิดความสำเร็จ ตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์สูง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2550, หน้า 7-8) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 82-84) หน้าที่สำคัญของผู้นำทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้นำทางการบริหารการศึกษาและผู้นำครู คือการตัดสินใจว่าจะทำอะไรหรือไม่ทำอะไร รวมทั้งกำหนดว่าใครควรทำอะไรและทำอย่างไรกับการเปลี่ยนแปลงทุกชนิดในสถาบันการศึกษา การเปลี่ยนแปลงทุกอย่างจะดีหรือเลว นั้น ขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารเป็นหลักสำคัญ ผู้นำหรือผู้บริหารจึงควรได้ตระหนักอยู่เสมอว่า ความสำเร็จและความล้มเหลวของการพัฒนาทางการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับตัวผู้นำและผู้บริหารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2561, หน้า 1) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ และเป็นผู้นำด้านวิชาการ มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ใช้นวัตกรรมทางการบริหารได้ ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับ มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น อย่างสร้างสรรค์

การบริหารงานบุคคล ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีกำลังใจนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลัก

บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร โดยการบริหารงานบุคลากรเพื่อนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย ของการปฏิรูปการศึกษาคือคุณภาพของการเรียนการสอนเพื่อให้ได้กมีศักยภาพและมาตรฐานสูงขึ้น (กรมวิชาการ, 2555, หน้า 15) นอกจากนี้การบริหารงานบุคลากรเป็นภารกิจอย่างหนึ่งของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามืองค์ประกอบตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 30-36) กำหนดไว้ 5 ประการคือการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการแต่ละองค์ประกอบเป็นงานที่ซับซ้อนยุ่งยากเพราะเกี่ยวข้องกับคนการบริหารงานในปัจจุบันผู้ที่มีความรู้ ความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ย่อมต้องการผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นทุนเดิมนั่นหมายความว่าบุคคลนั้น ๆ เป็นคนที่ยึดมั่นถือมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกมุ่งมั่นในการเสริมสร้างคุณงามความดี มีความรับผิดชอบ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ อีกทั้งรวมไปถึงทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติตามในองค์การหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษา และสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียน และสังคมภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุขทั้งนี้ ผู้บริหารเปรียบเหมือนผู้นำในครอบครัวการบริหารจัดการในครอบครัวโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในอันที่จะส่งผลให้ครูผู้สอน พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาที่จะเรียนรู้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีความเป็นไทย ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทางดำรงชีวิตภายใต้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยเฉพาะความมีคุณธรรม จริยธรรมการดำรงชีวิตตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธ ในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสหลักธรรมอันจะเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรมีในการบริหารงานบุคคลนั้น อันประกอบด้วยหลักสัปปริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่น่าสนใจและเหมาะสำหรับการนำมาประยุกต์เป็นหลักปฏิบัติตนของผู้บริหาร เพราะเป็นข้อธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่บริษัทตามโอกาสสถานที่ต่าง ๆ กัน ซึ่งคุณสมบัติของผู้บริหารที่ดีในความหมายของพระพุทธศาสนาจะต้องเป็นผู้ประกอบด้วยหลักธรรม 7 ประการ ในชีวิตประจำวันนั้น ถ้าหากใครมีคุณธรรมของมนุษย์ที่แท้ 7 ประการนี้ และสามารถประพฤติได้อย่างถูกต้องตามหลักการเหล่านี้โดยสมบูรณ์แล้ว ผู้นั้นย่อมได้ ชื่อว่าเป็นผู้ที่พระพุทธเจ้าทรงยกย่องว่าเป็น "สัตบุรุษ" หรือ "คนดีแท้" หรือ "มนุษย์โดยสมบูรณ์" การกระทำหรือ

พฤติกรรมของเขามีความเหมาะสมถูกต้องปราศจากความผิดพลาด นำประโยชน์มาให้ทั้งแก่ตนเองและสังคม โดยส่วนรวม ย่อมเอื้ออำนวยประโยชน์ ทั้งตนเองและผู้อื่น ที่จะทำให้การบริหารบุคลากรในโรงเรียนเกิดประโยชน์อันสูงสุด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย ซึ่งจะทำให้ทราบถึงการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษารวมทั้งการศึกษาลงมือของการบริหารจากบุคลากร ครู ว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางให้การบริหารบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ อีกทั้งจะได้นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. นำไปใช้บริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย
2. นำไปใช้บริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย
3. นำไปเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอนจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย จำนวน 15 โรงเรียน จำนวน 182 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอนจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย จำนวน 15 โรงเรียน จำนวน 182 รูป/คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 รูป/คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 5 รูป โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Sampling)

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย

ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย จำนวน 15 โรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed-Method Research) ซึ่งใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยดำเนินการโดยศึกษาตามหัวข้อต่อไปนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ หรือตรวจสอบรายการ (Check List) โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ท

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) ให้เลือกตอบโดยเสรี

แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะแบบมีโครงสร้าง ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open – ended) เพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจมีขั้นตอน ดังนี้

การเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

1) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย

2) นำแบบสอบถามจำนวน 127 ชุด พร้อมหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามไปติดต่อผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย เพื่อแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย การเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บคืนภายใน 3 สัปดาห์

3) รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากข้าราชการครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ทั้งหมดโดยอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ จำนวน 127 ชุด คิดเป็นแบบสอบถามที่ได้รับคืนร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสงฆ์เลย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลยุคตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย จำนวน 5 รูป/คน

2. ทำการนัดหมายวันเพื่อสัมภาษณ์

3. ทำการสัมภาษณ์

4. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย พบว่า การวางแผนอัตรากำลัง คือ หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความเหมาะสมกับบริบท การสรรหา คือ กระบวนการคัดเลือกขาดประสิทธิภาพและผู้สรรหาคัดเลือกบุคลากร การเสริมสร้างประสิทธิภาพ คือ การให้โอกาสด้านความก้าวหน้าแก่บุคลากรยังไม่มีชัดเจน ด้านวินัยและการรักษาวินัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขาดความรู้ความเข้าใจ ในกฎหมายระเบียบ แนวทางปฏิบัติ ใหม่ ๆ การออกจาก

ราชการ คือ ขาดการให้ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ผิดระเบียบวินัยจรรยาบรรณครู อันก่อให้เกิดการถูกลงโทษทางวินัย

2) การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านอัตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล ด้านบุคคลัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ	4.07	0.58	มาก
ด้านอัตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล	3.98	0.65	มาก
ด้านอัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักตน	3.97	0.63	มาก
ด้านมัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักประมาณ	3.91	0.64	มาก
ด้านกาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล	3.87	0.68	มาก
ด้านปริสสัญญตา เป็นผู้รู้จักบริษัท (ชุมชน)	3.92	0.61	มาก
ด้านบุคคลัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล	3.79	0.45	มาก
รวม	3.93	0.52	มาก

3) ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย

1. ครูผู้สอนควรจัดการเรียนการสอนใช้สื่อสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจในบทเรียน โดยเน้นประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาวิชาชีพโดยการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

4. ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาระบบการรับนักเรียน การจัดทำสำมะโนผู้เรียน โดยใช้ระบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย

5. ผู้บริหารควรส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกับสถานศึกษาอื่น

6. สถานศึกษาควรมีการดำเนินงานธุรการโดยเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มมาตรฐานการปฏิบัติงาน

7. ผู้บริหารควรจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการใช้สื่อสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อพัฒนานตนเองให้เข้ากับยุคปัจจุบัน

8. ผู้บริหารควรส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและแม่นยำ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย

การวางแผนอัตรากำลัง พบว่า หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความเหมาะสมกับบริบทหลายโรงเรียนเพราะการกำหนดจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนถูกกำหนดโดยจำนวนนักเรียนและจำนวนห้องเรียน โรงเรียนไม่มีอำนาจในการกำหนดอัตราและสรรหาบุคลากร โรงเรียนขาดแคลนครู ครูขาดความรู้ความสามารถในบางวิชา ขาดการวางแผนความต้องการกำลังคน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

การสรรหา พบว่า การสรรหาบุคลากรขาดการให้ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครที่ดีเป็นปัญหากระบวนการคัดเลือกขาดประสิทธิภาพและผู้สรรหาคัดเลือกบุคลากร ขาดคุณสมบัติในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร สถานศึกษาไม่มีอำนาจในการกำหนดอัตราและการสรรหาบุคลากร ระบบการสรรหาที่ไม่เป็นธรรมและสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการเลือกบุคลากรได้ครูไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน

การเสริมสร้างประสิทธิภาพ พบว่า การให้โอกาสด้านความก้าวหน้าแก่บุคลากรยังไม่มี ความชัดเจน การขาดงบประมาณในการจัดสรรบุคลากรไปฝึกอบรม และศึกษาดูงานนอกสถานที่ สถานศึกษาขาดการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคคลเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่มีการจัดเก็บความรู้ เผยแพร่ความรู้จากการฝึกอบรม และขาดการวางแผนการประเมินผลการพัฒนาบุคคล

วินัยและการรักษาวินัย พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขาดความรู้ความเข้าใจ ในกฎหมายระเบียบ แนวทางปฏิบัติ ใหม่ ๆ ทำให้เกิดข้อขัดข้องใจ ในการดำเนินการหรืออาจทำให้การกระทำผิดวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู ต้องส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบต่าง ๆ

การออกจากราชการ พบว่า ขาดการให้ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ผิดระเบียบวินัยจรรยาบรรณครู อันก่อให้เกิดการถูกลงโทษทางวินัย การให้ความยุติธรรมในกรณีดำเนินการทางวินัยกรณีบุคลากรกระทำ ความผิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนัย อินทร์แก้ว (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28” ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลาย

คนร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ โดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนอัตราากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ผู้บริหารมีการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางการวางแผนการจัดทำแผนงานบริหารบุคคลของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน วิเคราะห์ปริมาณงานของสถานศึกษาเพื่อกำหนดแผนอัตรากำลังอีกทั้งยังมีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาครูอัตราจ้าง การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือครูอัตราจ้าง ดำเนินการอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ หรือการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการมีความเหมาะสมและตรงตามความรู้ความสามารถ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย

ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านอัตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล ด้านบุคคลัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบทั้งด้านการสรรหา การกำหนดหน้าที่การประเมิณงานรวมถึง จัดประชุมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ทั้งนี้ต้องกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน นอกจากนี้ควรมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือสร้างศรัทธาให้เกิดแก่บุคคลทั่วไปและควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและตั้งตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม และจะต้องวางตนเหมาะสม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัย โดยไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง โดยกำหนดนโยบาย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร มาพัฒนา ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพการทำงานเสมอ พร้อมทั้งตั้งมั่นอยู่ในความพอเพียงและความพอดีทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต อีกทั้งควรเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับเสมออย่างถูกต้องและเหมาะสมกับเวลา โดยจะต้องตรงต่อเวลา และรู้กาลเทศะจัดสรรเวลาให้เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นและสร้างจิตสำนึกให้เกิดแก่คนในองค์กร นอกจากนี้ ยังจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสนับสนุนสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนให้ความร่วมมือและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเป็นระยะ ๆ จะต้องสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน ที่สำคัญควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน) (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน

สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบทั้งด้านการสรรหาการ กำหนดหน้าที่การประเมินงาน รวมถึงควรจัดประชุมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีซึ่งนี้ต้องกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน ส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน นอกจากนี้ควรมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือสร้างศรัทธาให้เกิดแก่บุคคลทั่วไปและควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและตั้งตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม และจะต้องวางตนเหมาะสม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัยโดยไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง โดยกำหนดนโยบาย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร มาพัฒนา ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพการทำงานเสมอ พร้อมทั้งตั้งมั่นอยู่ในความพอเพียงและความพอดีทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต อีกทั้งควรเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับเสมออย่างถูกต้องและเหมาะสมกับเวลา โดยจะต้องตรงต่อเวลาและรู้กาลเทศะจัดสรรเวลาให้เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นและสร้างจิตสำนึกให้เกิดแก่คนในองค์กร นอกจากนี้ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสนับสนุนสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนให้ความร่วมมือและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเป็นระยะ ๆ จะต้องสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน ที่สำคัญควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ

4. ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย

ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลยุคฐานชีวิตใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควร ให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่สอนตรงตามวิชาเอกที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง มีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน ไว้ล่วงหน้า สถานศึกษาควรมีการจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์กันตรงกลุ่มเป้าหมาย มีขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างชัดเจนและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติได้ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการต้องมีความเหมาะสมและตรงตาม ความรู้ความสามารถ และการโอนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาควรเหมาะสมและสอดคล้องกับแผน อัตรากำลังของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

ราชการ ผู้บริหารควรจัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลปฏิบัติงานดี หรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของ ภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากร การพิจารณาเพื่อเสนอให้มีการเลื่อนเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรมผู้บริหารควรจัดการพัฒนาหลักสูตร คู่มือ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา ด้านวินัยและการออกจากราชการ ผู้บริหารควรมีการจัดอบรมความรู้และสร้างความ เข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู ในสถานศึกษา ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระยะเวลาทุก 6 เดือนผู้บริหารควรมีการ ติดตามประเมินผลการพัฒนา วินัย จริยธรรมของข้าราชการและ บุคลากรดำเนินการอย่างเป็นระบบ และยุติธรรมสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การสรรหาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพบว่า ครู ที่มีเพศอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับ ดังนี้ การสรรหาบุคลากรการบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ข้อที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรกแต่ละด้าน ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรและกำหนดตำแหน่ง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ จัดสรรงบประมาณสนับสนุน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย มีกระบวนการป้องกันการลาออกจากราชการของข้าราชการครู

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย พบว่า ครูผู้สอนควรจัดการเรียนการสอนใช้สื่อสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจในบทเรียน โดยเน้นประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาวิชาชีพโดยการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ควรส่งเสริมการพัฒนาระบบการรับนักเรียน การจัดทำสำมะโนผู้เรียน โดยใช้ระบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย ควรส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกับสถานศึกษาอื่น สถานศึกษาควรมีการดำเนินงานธุรการโดยเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มมาตรฐานการปฏิบัติงาน ควรจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้สื่อสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาตนเองให้เข้ากับยุคปัจจุบัน และผู้บริหารควรส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและแม่นยำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วทมน) (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบทั้งด้านการสรรหา การกำหนดหน้าที่การประเมินงาน รวมถึงควรจัดประชุมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีทั้งนี้ต้องกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน นอกจากนี้ควรมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือสร้างศรัทธาให้เกิดแก่บุคคลทั่วไปและควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและตั้งตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม และจะต้องวางตนเหมาะสม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัยโดยไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง โดยกำหนดนโยบาย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร มาพัฒนา ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพการทำงานเสมอ พร้อมทั้งตั้งมั่นอยู่ในความพอเพียงและความพอดีทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต อีกทั้งควรเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับเสมออย่างถูกต้องและเหมาะสมกับเวลา โดยจะต้องตรงต่อเวลา และรู้กาลเทศะจัดสรรเวลาให้เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นและสร้างจิตสำนึกให้เกิดแก่คนในองค์กร นอกจากนี้ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสนับสนุนสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนให้ความร่วมมือและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเป็นระยะ ๆ จะต้องสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน ที่สำคัญควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

- 1) ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน
- 2) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือสร้างศรัทธาให้เกิดแก่บุคคลทั่วไปและควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและตั้งตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม และควรวางตนเหมาะสม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัย โดยไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง
- 3) ผู้บริหารโรงเรียน ควรทำงานโดยกำหนดนโยบาย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร มาพัฒนา ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพการทำงานเสมอ และควรผู้บริหารควรตั้งมั่นอยู่ในความพอเพียงและความพอดีทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต

4) ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับเสมออย่างถูกต้องและเหมาะสมกับเวลา และควรตรงต่อเวลาและรู้กาลเทศะจัดสรรเวลาให้เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นและสร้างจิตสำนึกให้เกิดแก่คนในองค์กร

5) ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และควรสนับสนุนสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนให้ความร่วมมือและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเป็นระยะ ๆ

6) ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน และควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ

7) สถานบันหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนให้ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย

8) ควรส่งเสริมให้มีการรายงานผลการบริหารการเงินโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์อย่างเป็นระบบถูกต้องสามารถตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

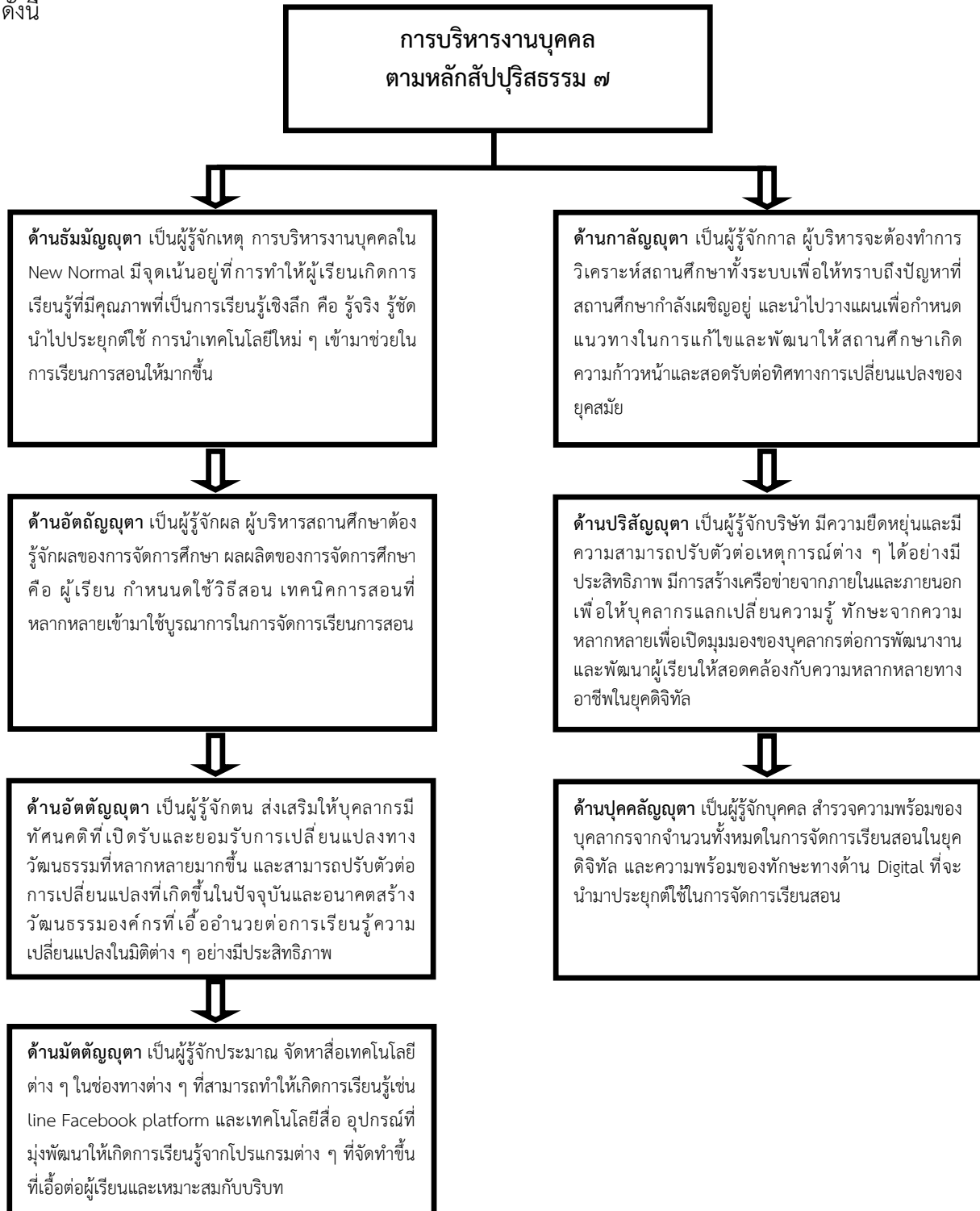
1) ควรศึกษาวิจัยการบริหารวิชาการเพื่อพัฒนาอาชีพในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2) ควรศึกษาวิจัยปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

3) ควรศึกษาวิจัยแนวโน้มการบริหารงานบุคคลภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย สามารถสรุปได้ดังนี้



เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2555). *แนวทางการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2555*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553*
สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา
- ณัฐนัย อินทร์แก้ว. (2564). การบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอมหานະชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. *วารสาร
การบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*. 1(1). มกราคม – เมษายน 2564
- พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน). (2561). *แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พธ.ม.
(พุทธบริหารการศึกษา). อยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2561). “การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเป็นหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษา” ใน *ความเป็น
ผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2550). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและ
สถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2560). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การ
บริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*