

**แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4
ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย
THE GUIDELINES FOR PERSONNEL ADMINISTRATION
ACCORDING THE FOUR BRAHMARA DHAMMA OF THE
ADMINISTRATORS OF PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOLS,
GENERAL EDUCATION DIVISION, LOEI PROVINCE**

พระมหานูวัฒน์ ยโสธโร (ไชยศรี)¹

พระมหาสุภาวิชญ์ ปกสโร, รศ.²

พระครูปริยัติคุณนระรังษี, ผศ.ดร.³

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

Phramaha Anuwat Yasodharo (Chaisri)¹

Phramaha Suphawit Papassaro, Asst.Prof.²

Phrakhru Pariyattkhunrangi, Asst.Prof., Dr.³

^{1,2,3}Mahachulalongkorn Buddhist University, Loei Religious College
Corresponding Author E-mail: arnuwet.sri2526@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารและ 3) เพื่อเสนอแนวการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเลยผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมผสานกลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารครูสอนจำนวน 127 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.875 สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 5 รูป และใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและหาข้อสรุปสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเลยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้านการสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 2. การบริหารบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเลยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้การบริหารงานบุคคลตามหลักอุเบกขาการบริหารบุคคลตามหลักมูทิตาการบริหารบุคคลตามหลักกรุณาและการบริหารบุคคลตามหลักเมตตา ตามลำดับ 3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

จังหวัดเลยมีดังนี้ 1) ด้านการบริหารบุคคลตามหลักเมตตาได้แก่ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างเป็นธรรม 2) ด้านการบริหารบุคคลตามหลักกรุณาได้แก่ผู้บริหารแสดงความห่วงใยและช่วยเหลือบุคลากรให้พ้นจากความเดือดร้อนเมื่อเกิดปัญหาการดำเนินชีวิต 3) ด้านการบริหารบุคคลตามหลักมุทิตาได้แก่ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร 4) ด้านการบริหารบุคคลตามหลักอุเบกขาได้แก่ผู้บริหารมีความเป็นกลางในการส่งเสริมบุคลากรให้เข้าอบรมศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ

คำสำคัญ: แนวทาง; การบริหารงานบุคคล; พรหมวิหารธรรม; โรงเรียนพระปริยัติธรรม; แผนกสามัญศึกษา;

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the condition of personnel management of administrators; 2) to study personnel management according to the Four Brahmavihara Dhamma of administrators; 3) to propose guidelines for personnel management according to the Four Brahmavihara Dhamma of the administrators in Phrapariyattidhamma schools, General Education Division, Loei Province. This study was carried out by means of mixed-method research. The samples were 127 administrators and teachers. The tool used was a questionnaire with a reliability value of 0.875. Statistics used in data analysis were: frequency, percentage, mean, and standard deviation. For the qualitative study, five key informants were interviewed. The obtained data were interpreted by content analysis to find the conclusions.

The research results were as follows:

1) Personnel management of the administrators of Phrapariyattidhamma schools, General Education Division, Loei Province as a whole was statistically rated at the highest level. All studied aspects were at the highest level and can be sorted in descending order of mean values as follows: personnel recruitment and appointment, personnel development performance, appraisal, and personnel management for work.

2) The personnel management according to the Four Brahmavihara Dhamma of administrators of Phrapariyattidhamma schools, General Education Division, Loei Province was statistically rated at the highest level. The studied aspects can be sorted in descending order of mean values as follows: administration based on Upekkha, administration based on Mudita, administration based on Karuna, and administration based on Metta.

3) The guidelines for personnel management according to the Four Brahmavihara Dhamma of the administrators in Phrapariyattidhamma schools, General Education Division, Loei Province are that (1) in the aspect of administration based on Metta, administrators should assign personnel to work by adhering to rules and regulations consistent with knowledge and competence; (2) in terms of administration based on Karuna, administrators should show concern and help personnel out of trouble when life problems arise; (3) in terms of

administration based on Mudita, administrators should promote work for self-development and support the advancement of personnel; (4) in terms of administration based on Upekkha, administrators should be impartial in promoting personnel to attend further training to develop their knowledge and abilities

Keywords: Guideline; Personnel Administration; Brahmavihara-dhamma; Phrapariyattidhamma School; General Educational Division;

บทนำ

สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 (ระหว่าง ค.ศ. 2001-2100) มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์การและพลเมืองโลกหลายด้านได้แก่ ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลก การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว การปรวนแปรของสภาพภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติทางธรรมชาติของโลกมีแนวโน้มเกิดความรุนแรงมากขึ้นและผลกระทบอื่น ๆ อีกมากมาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ซึ่งส่งผลให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนล้วนได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้อยู่รอด และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การจำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และการเปลี่ยนแปลงองค์การครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถควบคู่กับมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและความสมดุลบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษาได้มีการกระจายให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไข (เพิ่มเติม) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้ในหมวดที่ 2 มาตรา 12 ว่า “นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎกระทรวง และมาตรา 18 (2) กำหนดว่า “โรงเรียนได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่สังกัดสถาบันพระพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น” และได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548 ดังนั้น จึงถือได้ว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัตินี้

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรตลอดจนไปถึงเป็นพื้นฐานของการพัฒนาส่วนอื่น ๆ ด้วย เพราะไม่ว่าจะทำการพัฒนาส่วนใดต้องเริ่มมาจากการพัฒนาคนเสียก่อน ดังนั้นการพัฒนาคนสามารถทำได้หลาย ๆ รูปแบบ อย่างที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาคนคือการให้การศึกษา ดังนั้นการพัฒนาประเทศต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาคนโดยต้องคำนึงถึงการศึกษาเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวล้ำนำโลกไปมาก การศึกษาก็ต้องพัฒนาไปให้ทันกับโลก (บ้านจอมยุทธ, 2564, 11 กันยายน) การจัดการศึกษาของไทยไม่ว่าจะจัดในรูปแบบใดก็ตาม การขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัย

ทรัพยากรการบริหารเป็นหลัก มีทั้งทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งผู้เรียนด้วย โดยเฉพาะผู้บริหารจัดการโรงเรียนในฐานะผู้นำองค์กรจะต้องร่วมมือกับสมาชิกทุกฝ่ายมุ่งพัฒนาและสร้างทักษะบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ให้มีพฤติกรรมใฝ่รู้ที่จะเป็นพลังปัญญาเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ช่วยกล่อมเกลापေးบ่มจิตใจให้ผู้เรียนให้มีhiri โดดตบะ มีทักษะในการประกอบอาชีพ เคารพกฎหมาย รู้คุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของชุมชน สังคม ตลอดจนจนสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาจึงต้องกระทำร่วมกันกับบุคลากรทางการศึกษาทุก ๆ ฝ่ายให้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ในการขับเคลื่อน การดำเนินงานการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายจึงต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เช่น ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งมีความฉลาดทั้งทางสติปัญญา ทางอารมณ์ และความฉลาดทางคุณธรรม และปฏิบัติตามวิชาชีพ จึงจะนำไปสู่ความมีสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาได้ (กมล ภูประเสริฐ, 2555, หน้า 9-10.)

การบริหารงานบุคคลจึงเป็นงานที่ท้าทายต่อประสิทธิภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารจัดการทุกองค์กร เพราะเป็นกลไกสำคัญในการนํานโยบายขององค์กรจากแผนงานสู่ภาคปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม หากการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระบบก็จะทำให้องค์กรนั้น ๆ เจริญก้าวหน้า มั่นคงมีเสถียรภาพ โดยเฉพาะการสรรหาบุคลากรทางการศึกษาเข้ามาทำหน้าที่ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนนับว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ในการสร้างกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนที่ยึดโยงกับบริบทของสถานศึกษา วัด ชุมชน การตรวจสอบและประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ (ประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, 2560, 21 เมษายน) การบริหารงานบุคคลที่ดีจึงเป็นปัจจัยหนึ่งในการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ ซึ่งมีกระบวนการตั้งแต่การสรรหา การใช้ทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนา การธำรงรักษาและการให้สิทธิประโยชน์ที่ถูกต้องตามหลักการ กฎเกณฑ์ เสมอภาค ยุติธรรม ปราศจากอคติ และโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2564, 1 มีนาคม) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารงานในทุก ๆ องค์การ โดยเฉพาะโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ต้องจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรา 6 (3) แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 (2562, เมษายน) ระบุว่า “การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาทั้งแผนกบาลีและแผนกธรรมสนามหลวง ควบคู่กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ” บทบาทและหน้าที่ดังกล่าวนี้ ส่งผลให้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้นเพื่อพัฒนาในทุกมิติ มุ่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาเต็มศักยภาพ

ด้วยสภาพการพัฒนาประสิทธิภาพบุคคลทางการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย และความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สามารถฝึกและพัฒนาให้เป็นทรัพยากรอันประเสริฐได้จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาผู้วิจัยในฐานะ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย โดยนำหลักพุทธธรรม

คือหลักพรหมวิหาร 4 ที่ครอบคลุมในเรื่อง การวางแผนสรรหาทรัพยากรมนุษย์ การจัดสวัสดิการด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ การทำงานเป็นหมู่คณะ ตระหนักในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน นำไปบูรณาการกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อเสนอให้ผู้บริหารได้นำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานการสอน ได้ทำงานเต็มตามศักยภาพ มีความสุข และมีความยั่งยืนในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพ และมีสมรรถนะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารงานบุคคล หมายถึง วิธีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาบูรณาการกับการบริหารบุคคล ดังนี้

1. การสรรหาบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน ใช้วิธีการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการสรรหาบุคลากรด้วยความยุติธรรม เช่น การสรรหาบุคลากร เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การคัดเลือกบุคคล การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการบรรจุแต่งตั้ง การสรรหาบุคลากร นับได้ว่าเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่สำคัญเพราะเป็นขั้นตอนในการวางแผนบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะและมีศักยภาพตลอดจนมีวิสัยทัศน์ เข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษาแล้วส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อผู้เรียน

2. การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน ใช้วิธีการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน เช่น การแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้น โดยใช้ความยุติธรรม และเป็นไปเพื่อประสิทธิผลขององค์การ ต้องคำนึงถึงความเหมาะสม ความเป็นธรรม ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ มีการควบคุมกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

3. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน ใช้วิธีการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร เช่น การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการส่งเสริม เจตคติที่ดี ปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดี เพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง จัดให้

บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ รวมถึงมีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและ เอกชน ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน ใช้วิธีการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นการประเมินทุกคนอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของบุคลากรให้ปฏิบัติอย่างทั่วถึงและการพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างจริงจังตามมาตรฐาน มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจนในการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการสังเกต จดบันทึก เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และบรรลุวัตถุประสงค์ มีการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อบันทึกเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่องให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ

หลักพรหมวิหาร 4 พรหมวิหารธรรมหมายถึงธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ หลักธรรมข้อนี้นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้ปกครองที่จำเป็นจะต้องประพฤติปฏิบัติมี 4 ประการดังนี้ (กรมการศาสนา, 2525, หน้า 228-235)

1. เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ปรารถนาดี มีไมตรีต่อประชาชนหรือผู้ใต้ปกครอง กล่าวคือปรารถนาให้เขาเหล่านั้นมีความสุข
2. กรุณา หมายถึง ความสงสาร คือช่วยเหลือให้ประชาชนหรือผู้ใต้ปกครองให้พ้นจากทุกข์ไข้ใจ ในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความเดือดร้อนของปวงประชารวมถึงสัตว์ทั้งปวงด้วย
3. มุทิตา หมายถึง ความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อประชาชนหรือผู้ใต้ปกครองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานก็รู้สึกยินดีกับความสำเร็จของเขาเหล่านั้น
4. อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง คือ อันที่จะทำให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา กล่าวคือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังไม่เข้าเดิมเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ ความทุกข์ พิจารณาเห็นการกระทำของเขาเหล่านั้นตามหลักแห่งกรรมคือการกระทำของเขาเองว่าเขาเป็นผู้กระทำขึ้นอันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พระภิกษุที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดเลย

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนให้กับพระภิกษุสามเณรได้เรียนในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ตั้งอยู่จังหวัดเลย ซึ่งเปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเลย
2. ได้แนวทางทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย
3. นำไปประยุกต์ใช้การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 2 ฉบับ และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) จำนวน 1 ฉบับ มีลำดับการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี ระเบียบ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดกรอบแนวคิด หัวข้อปัญหา และวัตถุประสงค์ในการวิจัย
- 3) กำหนดกลุ่มประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย
- 4) สร้างเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลการวิจัยร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา
- 5) นำเครื่องมือเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์
- 6) ทดสอบเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (Try-out)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย จำนวน 15 โรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร 25 ครูผู้สอน 162 รวม 182 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย จำนวน 15 โรงเรียน จำนวน 182 รูป/คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (ธานินท์ ศิลป์จารุ, 2551, หน้า 49) จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 รูป/คน ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหาร 25 รูป/คน 2) ครูผู้สอน จำนวน 102 รูป/คน ด้วยการใช้เทียบสัดส่วนและสุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลากจากรายชื่อบุคลากรจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (ในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง) ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยจากโรงเรียนทำแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการบริหารบุคคล ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 รูป/คน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเลย สรุปผลการวิจัย ดังนี้

สภาพปัจจุบันสภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย

โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับดีมากที่สุดทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้บ้านการสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ด้านการสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารจัดทำข้อมูลประวัติบุคลากรที่จะใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากรอย่างเป็นระบบวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเองเพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องมีค่า ($\bar{X} = 4.83$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารวางแผนความต้องการกำลังคนในอนาคตทุกปีการศึกษา วางแผนบุคลากรกำหนดคุณสมบัติตามความสามารถของบุคลากร และความต้องการขององค์กร ($\bar{X} = 4.76$)

2. ด้านการพัฒนาบุคลากรพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ด้านการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมมีค่า $\bar{X}$ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 3 ผู้บริหารวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงเรียนมีค่า $\bar{X}$ 4.86 ($\bar{X} = 4.86$) รองลงมาได้แก่ข้อ 1 มีการยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ รวมทั้งมีการจัดอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอผู้บริหารจัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแนวทางปฏิบัติงานตามเป้าหมายตลอดจนนโยบายสำคัญต่างๆและข้อที่ 4 ผู้บริหารจัดการจัดสวัสดิการ การอำนวยความสะดวกในการทำงานให้บุคลากร มีค่า $\bar{X}$ 4.80 ($\bar{X} = 4.80$) ข้อที่มีค่า $\bar{X}$ 4.76 ต่ำสุดได้แก่ข้อที่ 2 ผู้บริหารได้จัดให้มีการนิเทศงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายการทำงาน ($\bar{X} = 4.76$)

3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารแจ้งสิทธิและขั้นตอนการยื่นเรื่องอุทธรณ์ ร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมให้บุคลากรทราบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารดำเนินตามระเบียบการทางวินัยเมื่อบุคลากรเข้าข่ายผิดทางวินัย ($\bar{X} = 4.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารดำเนินการเกี่ยวกับการออกจางานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.55$)

4. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารประสานงานหน่วยงานเพื่อรับสมัครครูและบุคลากร กรณีที่มีอัตราว่าง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) รองลงมา คือ มีเครื่องมือ/อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ สำหรับใช้ทำงานที่ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ($\bar{X} = 4.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารบรรจุและแต่งตั้ง ทดลองปฏิบัติหน้าที่/ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.57$)

การบริหารงานบุคคล กับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้การบริหารบุคคลตามหลักอุเบกขา การบริหารบุคคลตามหลักมูทิตา การบริหารบุคคลตามหลักกรุณา การบริหารบุคคลตามหลักเมตตา ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการบริหารบุคคลตามหลักอุเบกขาพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดเลย ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอุเบกขา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีความเป็นกลางในการส่งเสริมบุคลากรให้เข้าอบรม ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ผู้บริหารได้กำหนดภาระงานที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของบุคลากรไว้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.37$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า และประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.76$)

2. ด้านการบริหารบุคคลตามหลักมูทิตาพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดเลย ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักมูทิตา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถเป็นตัวแทนของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.37$) และ ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากร ยกย่องเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติหน้าที่ในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.37$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารประเมินการปฏิบัติงานตามความสามารถและผลงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.73$)

3. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักกรุณาพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดเลย ด้านการบำรุงรักษาให้ถาวร (อารักขสัมปทา) ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารแสดงความห่วงใยและช่วยเหลือบุคลากรให้พ้นจากความเดือดร้อนเมื่อเกิดปัญหาการดำเนินชีวิต ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อบุคลากรประสบปัญหาการ

ทำงาน ($\bar{X} = 4.37$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายภาระงานโดยคำนึงถึงสภาพการณ์ตามความเหมาะสมแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.51$)

4. ด้านการบริหารบุคคลตามหลักเมตตาพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักเมตตา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์ตรงกับความรู้อาจเป็นอย่างเป็นธรรมชาติ ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการกำหนดเกณฑ์การสอบเข้าเป็นบุคลากรอย่างเท่าเทียม ($\bar{X} = 4.37$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารช่วยเหลือให้ทุกคนประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วกัน อันเป็นความคิดที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในภาวะปกติ ($\bar{X} = 4.37$)

ผู้ให้สัมภาษณ์แนวทางในการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารงานบุคคลของผู้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย

เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักโดยมีแบบฟอร์มข้อมูลรายละเอียดที่ผู้วิจัยทำขึ้นเองผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาได้ผลดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารบุคคลตามหลักเมตตาได้แก่สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเปิดโอกาสในการทำงานสิ่งใหม่ๆและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี
2. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักกรุณาได้แก่สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอให้กำลังใจและรับฟังปัญหาในการทำงานเรื่องส่วนตัวและไม่ตักเตือนลูกน้องต่อหน้าบุคคลอื่น
3. ด้านการบริหารบุคคลตามหลักมูทิตาได้แก่จัดทำความก้าวหน้าในการงานอาชีพให้กับบุคลากรเป็นรายบุคคลและเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานและชื่นชมยินดียกย่องในผลงานที่ทำ
4. ด้านการบริหารบุคคลตามหลักอุเบกขาได้แก่กำหนดแนวทางปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรชัดเจนและกำหนดแนวทางประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ให้ทราบล่วงหน้า

อภิปรายผล

จากการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเลยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

การบริหารบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้านการสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะในยุคปัจจุบันเป็นการเปลี่ยนแปลงของของสถานศึกษาต่างๆเพื่อพัฒนาเข้าสู่การศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมีการพัฒนาบุคลากรจึงเกิดขึ้นและความจำเป็น

ที่ผู้บริหารต้องเร่งให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วนิดา เหลนปก (2560) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์เข้ามาร่วมทำงาน ซึ่งการบริหารบุคคลจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ เข้ามาปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ) (2560, หน้า 30) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 พบว่า โดยภาพรวม ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน งานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

การบริหารงานบุคคล กับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้การบริหารบุคคลตามหลักอุเบกขาการบริหารบุคคลตามหลักมูทิตาการบริหารบุคคลตามหลักกรุณาการบริหารบุคคลตามหลักเมตตาทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาบุคคลต้องการอาศัยความจริงใจความจริงจังในการดำเนินงานการจะนำพาองค์กรก้าวข้ามผ่านยุคสมัยเข้าสู่การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารต้องแสดงออกให้เห็นถึงความจริงใจกับบุคลากรการชื่นชมการให้กำลังใจเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงได้สอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2559) ได้กล่าวไว้ว่า พุทธธรรมมีหลักการเป็นสากลหรือสอนหลักความจริงที่เป็นสากล ความจริงเป็นสิ่งที่มิอยู่ตามธรรมชาติ คือ ธรรมชาติของสิ่งทั้งหลายเป็นเช่นนั้นเอง เรียกว่าเป็นกฎธรรมชาติ ในทางปฏิบัติสอนให้คนมีเมตตากรุณาอย่างเป็นสากล ชาวพุทธต้องมีความเมตตากรุณาต่อสรรพสัตว์ทั่วกันหมดไม่เลือกพวกเขาพวกใคร และแนวคิดของ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 1-2) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษา คือ ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร การที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้จัดการเป็นสำคัญ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าปราศจากการบริหารจัดการที่ดีและทักษะการบริหารที่ดีของผู้บริหารองค์กร ดังนั้น การจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร

แนวทางในการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารงานบุคคลของผู้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย

แนวทางในการบริหารงานปรากฏผลดังต่อไปนี้ 1. ด้านการบริหารบุคคลตามหลักเมตตา ได้แก่ ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างเป็นธรรม 2. ด้านการบริหารบุคคลตามหลักกรุณา ได้แก่ ผู้บริหารแสดงความห่วงใยและช่วยเหลือบุคลากรให้พ้น

จากความเดือดร้อนเมื่อเกิดปัญหาการดำเนินชีวิต 3. ด้านการบริหารบุคคลตามหลักมูทิตา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร 4. ด้านการบริหารบุคคลตามหลักอุเบกขา ได้แก่ ผู้บริหารมีความเป็นกลางในการส่งเสริมบุคลากรให้เข้าอบรมศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมของผู้นำ ผู้ที่เป็นใหญ่ในองค์กร การนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ผู้บริหารต้องทำตัวเป็นผู้ใหญ่ ทำตนเป็นผู้ให้อย่างยุติธรรม แนวทางที่ได้จึงเป็นการสร้างแนวปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนเกิดความเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาบุญญวัฒน์ ปญญาวุฑโฒ (อ่อนดี) (2554) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษาเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยผลวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษาพบว่า ด้านเมตตา ผู้บริหารควรมีเมตตาที่เป็นการแสดงถึงความรักความปรารถนาดีต่อบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง ด้านกรุณา ผู้บริหารควรให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ด้านมูทิตา ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรยินดีในการความสำเร็จของบุคลากรอย่างจริงใจ และด้านอุเบกขาผู้บริหารวางตัวเป็นกลางในทุก ๆ สถานการณ์ สอบถามถึงความจริงจากหลาย ๆ ฝ่ายก่อนตัดสินใจว่า ฝ่ายนั้นถูกหรือผิด ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคพบว่า ปัญหาด้านเมตตา มีการเลือกปฏิบัติโดยปรารถนาอยากให้ผู้อื่นมีความสุขเฉพาะบุคคลที่ตนเองได้รับผลประโยชน์ ด้านกรุณา บุคลากรเกรงกลัวต่อผู้บังคับบัญชาในการจะร้องทุกข์ ด้านมูทิตา ผู้บริหารเลือกแสดงความยินดีต่อบุคลากรบางท่านเท่านั้น โดยไม่แสดงความยินดีกับบุคลากรทุกคน และด้านอุเบกขา ผู้บริหารไม่พิจารณาถึงคุณและโทษตามความจริง เห็นแก่พวกพ้อง มีอคติ ไม่วางใจเป็นกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยซึ่งมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในแต่ละด้านดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการบริหารบุคคลตามหลักเมตตาของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยได้แก่สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเปิดโอกาสในการทำงานสิ่งใหม่ๆ และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี
2. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักกรุณาของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยได้แก่สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอให้กำลังใจและรับฟังในปัญหาในการทำงานเรื่องส่วนตัวและไม่ตักเตือนลูกน้องต่อหน้าบุคคลอื่น
3. ด้านการบริหารบุคคลตามหลักมูทิตาของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยได้แก่จัดทำความก้าวหน้าในการงานอาชีพให้กับบุคลากรเป็นรายบุคคลและเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานและชื่นชมยินดียกย่องในผลงานที่ทำ

4. ด้านการบริหารบุคคลตามหลักอุเบกขาของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยได้แก่กำหนดแนวทางปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรชัดเจนและกำหนดแนวทางประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทราบล่วงหน้า

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักเมตตาจากผลการวิจัยพบว่าข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดถึงสูงสุดที่ควรนำไปพัฒนาคือผู้บริหารช่วยเหลือให้ทุกคนประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วกันอันเป็นความคิดที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในภาวะปกติ

2. ด้านการบริหารบุคคลตามหลักกรุณาจากผลการวิจัยพบว่าข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดถึงสูงสุดที่ควรนำไปพัฒนาคือผู้บริหารมอบหมายภาระงานโดยคำนึงถึงสภาพการณ์ตามความเหมาะสมแต่ละบุคคล

3. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักมุทิตาจากผลการวิจัยพบว่าข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดถึงสูงสุดที่ควรนำไปพัฒนาคือผู้บริหารประเมินการปฏิบัติงานตามความสามารถและผลงานของบุคลากร

4. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอุเบกขาจากผลการวิจัยพบว่าข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดถึงสูงสุดที่ควรนำไปพัฒนาคือผู้บริหารแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้าและประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมเที่ยงตรง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาบทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพ

2) ควรมีการนำหลักพุทธธรรม อื่น ๆ เช่น ธิเบตธรรมมีกัตถะ 4 เป็นต้นมาบูรณาการกับวิธีการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กมล ภู่งามศรี. (2555). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: เสริมสินพรเพรสซิสเต็ม กรมการศาสนา. (2525). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง เล่มที่ 22 พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ 14 อังคุตตร นิกาย ปัญจก-ฉักกนิบาต*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ
- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (ม.ป.ป.). รายวิชา 9011106 การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2564 แหล่งสืบค้น <http://pws.npru.ac.th/kannika/data/files>
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย = Contemporary leadership*. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน
- ธานินท์ ศิลปจารุ. (2551). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย spss*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี
- บ้านจอมยุทธ. (ม.ป.ป.). การศึกษา. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 11 กันยายน 2564. แหล่งสืบค้น https://www.baanjomyut.com/library_3/extension-1/study_of_thailand/10.html

- ประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. (2560, 21 เมษายน). *มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายใน. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. (อัสสัมชัญ).*
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 38. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อัสสัมชัญ
- พระมหาชัยวัฒน์ จิตตมโล (พรหมสนธิ). (2560). *รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4*. ดุษฎีนิพนธ์ พธ.ด. (พุทธบริหารการศึกษา). อยู่ยง: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระมหาบุญญวัฒน์ ปญญาวุฑโฒ (อ่อนดี). (2554). *การศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหารการศึกษา). อยู่ยง: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562. (2562, 16 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 136 ตอนที่ 50 ก. หน้า 11-21*
- วนิดา เหลนปก. (2560). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์)*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564)*. รายงานสรุปผลการประชุมประจำปี 2558. ณ ศูนย์การประชุมอิมแพ็คเมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี