รูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัยตามหลักพุทธธรรม

The Personal Management Model of School under the Local Government Organization Sukhothai According to the Buddhist Principle

ศุภากร บุญสนอง*, พระราชวชิรเมธี (วีระ วรปญฺโญ)**
วรกฤต เถื่อนช้าง***
Suphakorn Boonsanong*, Pharajavajiramethee,(Weera varapaññō)**
Worrakrit Thuenchang***
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhansawan Campus

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล เพื่อสร้างรูปแบบและเพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัยตามหลักพุทธธรรม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสานวิธี โดยการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสัมภาษณ์ และขั้นตอนที่ 2 สนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และการวิจัยเชิงปริมาณในขั้นตอนที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ ค่าร้อยละ นำเสนอผลการวิจัยเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย พบว่ามี 5 ด้านประกอบด้วย 1.ด้านสรรหาและแต่งตั้งบุคลากร พบว่าในการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรของสถานศึกษา เบื้องต้น ผู้บริหารพิจารณา โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง โดยยึดตัวเด็ก กรมจัดสรรมาให้ ในการสรรหาและแต่งตั้งต้องยึดตามระเบียบงานบริหารบุคคล โดยให้งานนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดูแล 2. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นได้สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานทุกคน ด้วยการดำเนินการ มอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีการประชุมประจำเดือนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า สถานศึกษาในแต่ละอำเภอได้จัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา เช่น โครงการปรับปรุงหลักสูตรและโครงการอบรมบุคลากร เป็นต้น 4.ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในด้านการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มีคณะกรรมการพิจารณา ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นของหน่วยงานมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างน้อย 5 ท่าน เพื่อกลั่นกรอง โดยให้บุคลากรประเมินตัวเองในเบื้องต้น และ5.ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า หลักทั่วไปในการให้บุคลากรพ้นจากงาน เกี่ยวข้องกับประเมินผลงาน มีการทำข้อตกลงระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียนและบุคลากรเช่น ครูทำข้อตกลงร่วมกัน

2. ผลการสร้างรูปแบบบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย ตามหลักพรหมวิหารประกอบด้วยเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา พบว่า 1.ด้านการสรรหาและแต่งตั้ง

บุคลากร ประกอบด้วย 5 รูปแบบ 2.ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ประกอบด้วย 5 รูปแบบ 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 5 รูปแบบ 4.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย 5 รูปแบบ และ5.ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ประกอบด้วย 4 รูปแบบ

3. ผลการประเมินรูปแบบบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย ตามหลักพุทธธรรม ผลการวิจัยพบว่าผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัยตามหลักพุทธธรรม ทุกด้าน แยกได้ดังนี้ ความถูกต้อง ร้อยละ 98.33 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสมร้อยละ 100 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ร้อยละ 97.49 อยู่ในระดับมากที่สุด ประโยชน์ ร้อยละ 91.16 อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารงานบุคคล, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย, หลักพุทธธรรม

Abstract

The research on “The Personal Management Model of Schools under the Local Administrative Organizations in Sukhothai Province According to the Buddhadhamma Principle” had the objectives: 1) to study the status of the personal management of the schools under the Local Administrative Organizations in Sukhothai Province, 2) to make the personal management model of the schools under the Local Administrative Organizations in Sukhothai Province according to the Buddhadhamma principle, and 3) to evaluate the personal management model of the schools under the Local Administrative Organizations in Sukhothai Province according to the Buddhadhamma principle.

This research applied Mixed Methods Research consisting of Qualitative research: the 1st step studying the status from 25 key informants with the Semi-structured Interviews and the content analysis, the 2nd step making the model from 9 key informants with the focus group discussion and the content analysis for the data analysis, and Quantitative Research: the 3rd step evaluating the model from 15 key informants with the evaluation forms. The statistics used mean and standard deviation.

The research results were as follows:

1. The status of the personal management of the schools under the Local Administrative Organizations in Sukhothai Province consisted of 5 aspects: 1) the recruitment and appointment found that the administrators considered the structure to set the position with holding on the regulations of the personal management, 2) the personnel maintenance found that the administrators made the motivation to the personnel with the assignment in the capability of the personnel, and had the meeting every month for making the motivation to the personnel, 3) the personnel development found that the schools were allocated in the budget suitably for the school administration such as the project on the curriculum improvement and the project on training the personnel, 4) the personnel performance evaluation found that the personnel performance evaluation had the committee of consideration, the administration appointed the committee of the personnel performance

evaluation with the self-assessment of the personnel and 5) the retirement found that the retirement concerned the performance evaluation and made the agreement between the administrators and personnel.

2. The personal management model of the schools under the Local Administrative Organizations in Sukhothai Province according to the Brahmavihara 4: Metta, Karuna, Mudita and Upekkha consisted of 1) the 5 models of the recruitment and appointment, 2) the 5 models of the personnel maintenance, 3) the 5 models of the personnel development, 4) the 5 models of the personnel performance evaluation, and 5) the 4 models of the retirement.

3. The evaluation of the personal management model of the schools under the Local Administrative Organizations in Sukhothai Province according to the Buddhadhamma principle in 4 dimensions: the evaluation of correctness, appropriateness, practicality and utility showed that it was at the highest level.

Keyword: The Personal Management Model of School, the Local Government Organization Sukhothai, the Buddhist Principle

บทนำ

ปัจจุบันนี้กระแสพุทธธรรมกำลังได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในโลกตะวันตก นักวิชาการมากมายหันมาสนใจศึกษาและเผยแพร่แนวคิดที่ได้รับอิทธิพลจากความคิดของพุทธองค์ นับตั้งแต่ E.F. Schumacher นักเศรษฐศาสตร์ชาวตะวันตก ผู้ได้รับอิทธิพลทางความคิดจากวิถีชีวิตเรียบง่ายของชาวพุทธในประเทศพม่าแล้วเกิดแรงบันดาลใจเขียนหนังสือชื่อ Small is beautiful ซึ่งเปลี่ยนวิถีชีวิตคนตะวันตกมากมาย ปัจจุบันในประเทศอังกฤษ มี Schumacher College ที่ให้การศึกษาโดยได้รับอิทธิพลทางความคิดของพุทธศาสนา และยังมีนักเขียนชื่อดังคือ Fritjof Capra ที่เขียนหนังสือออกมาในเชิงประยุกต์พุทธธรรม เช่น The Turning Point หรือ Web of Life นอกจากนั้นชาวตะวันตกยังสนใจใฝ่รู้ที่จะศึกษาคำสอนของพุทธองค์มากมาย เช่น ที่วัดสวนดอกจังหวัดเชียงใหม่ มีรายการ Monk Chat เพื่อให้บริการแก่ชาวต่างชาติที่สนใจพระพุทธศาสนา ที่สวนโมกข์นานาชาติ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และวัดป่านานาชาติ ที่จังหวัดอุบลราชธานีมีชาวต่างชาติไปรับบริการฝึกสมาธิมากมาย มหาวิทยาลัยนาโรปา ในสหรัฐอเมริกา ได้รับความสนใจอย่างมากจากคนหลายชาติ Helena Norburg Hodge ชาวสวีเดน ซึ่งปัจจุบันมีสำนักงาน International Society for Ecology and Culture อยู่ที่เมือง Devon ใกล้ๆ กับ Schumacher College ได้รับอิทธิพลทางความคิดจากพุทธศาสนาและทำให้เกิดความเข้าใจถึงสาเหตุความหายนะของสังคมอุตสาหกรรมในยุคโลกาภิวัตน์ ได้ศึกษาและเขียนรายงานผลการวิจัยเรื่อง Ancient Futures : Learning from Ladakh และอิทธิพลพุทธธรรมในเมืองลาดัก อัมมูแคชเมียร์ ประเทศอินเดีย ความสนใจของคนตะวันตกที่มีต่อพุทธศาสนาน่าจะเป็นจุดสำคัญที่นักวิชาการชาวไทยจะได้กลับมาคิดทบทวนและหันมาสนใจหลักธรรมทางพุทธศาสนาเพื่อประยุกต์ไปสู่การบริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อย่างแท้จริง แทนการรับรู้แบบตะวันตกที่มีความแปลกแยกจากวิถีไทยและนับวัน จะมีพลังทำลายสังคมไทยอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น (วรภาส ประสมสุข : 65)

พุทธธรรมเป็นหลักพื้นฐานของชีวิตเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตไทยเป็นหลักเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีสัมมาทิฏฐิเพื่อความสงบสุขของคนในสังคม ดังนั้นพุทธธรรมจึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการ

ประยุกต์ใช้ในโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นสถานที่สำคัญในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ให้แก่นักเรียนทุกคน และในอนาคตเมื่อนักเรียนเติบโตไปเป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศและใช้คุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิตย่อมจะทำให้บ้านเมืองเจริญรุ่งเรืองและมีความสงบสุข

โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด มีสิทธิหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบเขตวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งที่กำหนดไว้ในกฎหมาย คือ เป็นส่วนราชการที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ การบริหารและการจัดการภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในโรงเรียนที่ดำเนินการ การบริหารงานในโรงเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหารเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารดรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐเป็นนิติบุคคลในการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษามีขอบเขตภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

ภายหลังที่ได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นรัฐธรรมนูญที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการกระจายอำนาจและการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจนที่สุดฉบับหนึ่ง และเป็นผลสืบเนื่องมาถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ทำให้การกระจายอำนาจมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ในหมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจในหลายด้านรวมทั้งการศึกษาด้วย

จังหวัดสุโขทัยมีโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทยจำนวน 35 โรงเรียน และมีขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน6ด้านคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ และด้านการบริหารงานความสัมพันธ์ชุมชน

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 51-52)

การบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจในการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การเป็นทรัพย์ยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

สูงสุด ขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล โรงเรียนได้กำหนดขอบข่ายงานตามความเหมาะสมกับสภาพอำนาจและขอบเขตของโรงเรียนสังกัด องค์กรปกครองท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 13) 1. การวิเคราะห์งานเป็นกระบวนการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อทราบปริมาณงาน ขอบเขต หน้าที และความรับผิดชอบของงาน ความเกี่ยวพันของงานที่เกี่ยวกับกิจกรรมอื่นๆภายในองค์กร 2. การวางแผนและการพยากรณ์กำลังคนเพื่อบรรจุตำแหน่งที่วางหรือขาดไปในอนาคต 3. การสรรหา เป็นกระบวนการที่ชักจูงใจและกระตุ้นให้ผู้สมัครที่มีศักยภาพมาสมัครงาน 4. การปฐมนิเทศและการบรรจุ (การปฐมนิเทศ พนักงานใหม่เพื่อช่วยให้พนักงานได้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในระยะที่ เริ่มทำงาน , การบรรจุพนักงาน เป็นการมอบหมายงานตลอดจนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย หรือการลดตำแหน่ง) 5. การฝึกอบรมและการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น มีความกระฉับกระเฉง มั่นใจในการทำงาน มีการปรับปรุงการทำงานทำให้เป็นพนักงานที่มีคุณภาพมีความ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ ลดความขัดแย้งในการทำงาน 6. การประเมินการปฏิบัติงานว่าสามารถปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด 7. การวางแผนและการพัฒนาอาชีพ เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน เป็นหลักประกัน ช่วยให้แต่ละคนมีแผนสำหรับอาชีพของตนในอนาคต การเลื่อนตำแหน่งระดับสูงขึ้นไป 8. การบริหารค่าตอบแทนเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตของพนักงาน เป็นเครื่องแสดงคุณค่าของบุคคลในองค์การ บ่งบอกถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน 9. ความปลอดภัยและสุขภาพ เป็นการดูแลพนักงานจากการบาดเจ็บ จากอันตรายและส่งเสริมสุขภาพด้านร่างกาย อารมณ์ของพนักงาน 10. การจูงใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกันและที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ผู้บริหาร จึงต้องประสบกับปัญหาต่างๆ ในการบริหารบุคลากร เช่น ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคลากร ปัญหาการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากรปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร

บทความวิจัยนี้ ผู้วิจัยต้องการบูรณาการหลักพุทธธรรมและหลักการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้เลือกสรรมาใช้ตามความเหมาะสมในทุกเรื่องไม่ว่าในเรื่องการครองตน การครองคนและการครองงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารงานบุคคลไปประยุกต์ใช้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสอดคล้องกับปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1.เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย

2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัยตามหลักพุทธธรรม

3. เพื่อเสนอและประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัยตามหลักพุทธธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบวิธีดำเนินการวิจัยเชิงผสานวิธี (Mix Method Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้บริหารสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย ในนามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 25 คน และการจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus group Discussion) จำนวน 9 รูป/คน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการส่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 ท่านเพื่อประเมินรูปแบบเพื่อให้การวิจัยมีสาระครอบคลุมครบถ้วน เหมาะสำหรับนำไปพัฒนาต่อไป ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย

1. ศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ บทความ หนังสือ วารสาร สื่อออนไลน์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัยตามหลักพุทธธรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์สำหรับรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง กับผู้บริหารสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย ในนามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 25 คน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัยตามหลักพุทธธรรมนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัยตามหลักพุทธธรรม โดยการสังเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 แล้วนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัยตามหลักพุทธธรรม

2. นำร่างรูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัยตามหลักพุทธธรรมที่ได้สร้างขึ้นมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ แล้วนำมาพิจารณาด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก เพื่อรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัยตามหลักพุทธธรรม โดยใช้คำถาม จากแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ได้จากรูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัยตามหลักพุทธธรรม(ฉบับร่างที่1) แล้วนำผลการวิเคราะห์เนื้อหามาปรับปรุงให้ได้ร่างรูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัยตามหลักพุทธธรรม(ฉบับร่างที่ 2)

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัยตามหลักพุทธธรรม

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัยตามหลักพุทธธรรมที่ผ่านการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากขั้นตอนที่ 2 มาประเมินรูปแบบเพื่อถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน ด้วยการเลือกเจาะจง (Purposive Selection) ตามเกณฑ์แห่งการคัดเลือก เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและนำผลมาวิเคราะห์เนื้อหามาปรับปรุงให้ได้ร่างรูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัยตามหลักพุทธธรรม

(ฉบับร่างที่ 3) เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และดำเนินการนำเสนอรูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัยตามหลักพุทธธรรม ให้อาจารย์ที่ปรึกษาหลักอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อแก้ไขปรับปรุง จนได้รูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัยตามหลักพุทธธรรม ฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย พบว่า

1) ด้านสรรหาและแต่งตั้งบุคลากร พบว่า ในการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรของสถานศึกษาเบื้องต้นผู้บริหารจะพิจารณา โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง โดยยึดจำนวนนักเรียน กรมก็จัดสรรมาให้ แต่ในการสรรหาและแต่งตั้งต้องยึดตามระเบียบงานบริหารบุคคล โดยให้งานนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดูแล ซึ่งเหมือนการบริหารทั่วไป กำหนดในการรับสมัครและประกาศแล้วดำเนินการแต่งตั้ง เมื่อเข้ามาสู่กระบวนการของสถานศึกษา ได้แบ่งงานเป็น 4 ฝ่าย คือฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบริหารทั่วไป ซึ่งจะให้ตรงกับที่ประกาศรับสมัคร ในการสรรหาต้องมีวุฒิ ปฐมวัยให้สอนระดับอนุบาล ในส่วนของแม่บ้านที่สรรหา คือ เป็นวุฒิไม่ต่ำกว่ามัธยมต้น ทำบันทึกเสนอขอตามต่ออัตรากำลัง เพราะโรงเรียนของท้องถิ่นขึ้นอยู่กับกองการศึกษา ซึ่งบางแห่งรักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองรักษาด้วย แล้วดำเนินการจัดทำเอกสารขึ้นไปยังฝ่ายสำนักปลัด ฝ่ายงานบริหารบุคคล จะจัดสรรแล้วก็ดำเนินการทำให้

2) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นจะสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานทุกคน ด้วยการดำเนินการ มอบหมายงานที่ถนัด ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีการประชุมประจำเดือนและสร้างแรงจูงใจโดยให้นำเสนองานของตนเอง มีการทำเกียรติบัตรกับเกี่ยวอะไรที่ทำให้เป็นผลงานของเขาว่าเขาได้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงจูงใจในการกระตุ้น เพื่อให้เขามีสิ่งเร้าภายนอก เพื่อให้เขามีความขยันเพิ่มขึ้น สร้างแรงจูงใจให้ครู เพื่อให้เขาปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างเต็มที่แล้วก็ด้านงานที่มอบหมายรองจากงานหลักที่เขาสอนแล้ว ให้ขวัญกำลังใจ ให้อำนาจในการตัดสินใจในหลายหลายเรื่องของครูทุกคน กระจายอำนาจในการตัดสินใจจะให้ครูเขาตัดสินใจในหลายหลายเรื่อง แล้วก็ให้มีความมั่นคงทางอาชีพทางให้มีความรักและความมั่นคง มั่นคงในอาชีพที่เขาดำเนินการสอนอยู่ เช่นครูอัตราจ้าง อัตราจ้างเมื่อก่อนมันมีเกณฑ์ที่ว่าสามารถ สามารถบรรจุแต่งตั้งโดยท้องถิ่น ก็คือหนึ่งต้องอยู่มาแล้วครบสามปี สองมีใบประกอบวิชาชีพ สามีตรงเอกที่ขาดแคลน ก็สามารถคัดเลือกและบรรจุได้หลายท่าน เกือบทุกคนได้รับการบรรจุ กรณีพิเศษครับ สำหรับการเลื่อนขั้น การเลื่อนขั้นก็คือจะดูตัวตามหลักเกณฑ์เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า สถานศึกษาในแต่ละอำเภอกงซึ่งกรมได้จัดสรรงบประมาณมาให้เยอะ ในการบริหารสถานศึกษา เช่น โครงการปรับปรุงหลักสูตรตรงนี้เราก็ได้การจัดทำการอบรม โดยถ้าเป็นที่อื่นต้องขออนุญาตนำเรียนก่อน ถ้าเป็นที่อื่นส่วนมากเขาจะส่งครูไปอบรมที่กรุงเทพ แต่ทางท้องถิ่นสุโขทัยถือว่าเป็นโอกาสดีได้รู้จักกับวิทยากรหลายๆ ท่านที่เป็นคนในกรม จึงเชิญมาเป็นวิทยากรให้ที่ทำงาน ที่โรงเรียน ปีหนึ่งจะมีอบรมในการพัฒนาครูนะครับ อย่างน้อย 3-4 โครงการ การพัฒนาบุคลากรคือส่งอบรมตามที่หนังสือกรมให้มีการอบรม ก็จะส่งไปอบรม เดือนที่สองถ้าทางสมาคมจัดอบรมก็ให้ไปอบรมตามสมาคม เดือนที่สามคือมีการประชุมพูดปรึกษาหารือภายในโรงเรียนกันอย่างบ่อยครั้ง นิเทศกันเองภายในโรงเรียน เป็นประจำ การประชุมถือว่าเป็นการพัฒนาอย่างหนึ่ง บุคลากรบางคนบางที่เขา

ต่อต้านการถ่ายโอน แต่ที่สุโขทัยมีความรู้สึกว่าถ่ายโอนแล้วดี เพราะว่ามีความรู้สึกว่าเราสามารถบริหารงานโรงเรียนหรือการตัดสินใจได้ง่ายขึ้น รวดเร็วขึ้น ถ้าตามเดิมมัน มันจะยุ่งยาก

4) ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในด้านการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีคณะกรรมการพิจารณา เมื่อผ่านจากทางผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นแล้วทางหน่วยงานจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างน้อย 5 ท่าน เพื่อเป็นการกลั่นกรอง โดยให้ตัวเองประเมินตัวเองขึ้นมาก่อน แล้วผ่านทางผู้บังคับบัญชาก็คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน และท่านก็แต่งตั้งบุคลากรก็คืออาจจะเป็นนายกหรือปลัด แล้วก็หัวหน้าฝ่ายต่างๆ แล้วก็นักทรัพยากรบุคคล เพื่อมาประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยจะไม่มีการที่ให้เป็นผู้ประเมินโดยผู้อำนวยการคนเดียว เพราะว่าเป็นความเที่ยงธรรมแล้วก็ชัดเจน เพื่อความเสมอภาค แล้วก็ยุติธรรมกับพนักงานทุกท่าน โดยพิจารณาที่ผลงาน ดูที่ผลงานแต่ในเบื้องต้น แล้วก็ในส่วนถ้าผลงานใกล้เคียงกัน ซึ่งให้เท่าๆ กัน เพราะว่ามันเป็นเลื่อนตามเปอร์เซ็นต์ โดยบุคลากรแต่ละคนฐานเงินเดือนไม่เท่ากันแต่จะวัดจากผลงานมากกว่าการเวียนหรือการวน เพราะเนื่องจากการเวียนหรือการวน ถ้าถึงรอบปีที่ตัวเองต้องได้ ถ้าเขาไม่ปฏิบัติงานทำให้งานประสิทธิภาพไม่ได้ จะส่งผลต่อตัวเด็ก เพราะว่ายึดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของเด็กเป็นที่ตั้งก่อน ไม่ได้ยึดที่ตัวบุคลากรเป็นหลัก

5) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า หลักทั่วไปในการให้บุคลากรพ้นจากงาน ถ้าพ้นต้องพูดถึงเรื่องของพ้นจากงานก็คือจะมีการทำประเมิน มีการทำข้อตกลงกับทาง ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูทำข้อตกลง เช่นอัตราส่วน 70:30 70 คือน้ำหนักของงาน ส่วน 30 เป็นพฤติกรรม เช่น จรรยาบรรณ การช่วยเหลือเพื่อน การตรงต่อเวลานะครับ แล้วตรงนี้เป็นเหมือนเป็นวินัย ถ้าในหนึ่งปีจะประเมินเหมือนการประเมินเลื่อนเงินเดือนก็คือจะประเมินอยู่สองครั้ง ถ้าไม่มีประสิทธิภาพก็คือ ถ้าประเมินไม่ผ่าน 65 เปอร์เซ็นต์ ก็จะต้องมีการเรียกมาว่ากล่าวตักเตือนหรือแนะนำในส่วนที่เขาประเมินไม่ผ่านหรือในสิ่งที่เขาไม่สามารถดำเนินการได้ ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ ตรงนี้เราก็จะมีการจัดทำข้อตกลงนะครับ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนครูจะมีข้อตกลงเพื่อเป็นการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบปีงบประมาณ

2. สรุปผลการสร้างรูปแบบบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย ตามหลักพุทธธรรม ผลการวิจัยพบว่า

1) ด้านการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรตามหลักพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย 1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรซึ่งเป็นกระบวนการหลักที่สำคัญจะทำให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย 2. ผู้บริหารควรเน้นกระบวนการสรรหาและกระบวนการคัดเลือกซึ่งเป็นกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการต่อเนื่องกันจนมีการเรียกรวมเป็นเสมือนขั้นตอนเดียวกัน 3. ผู้บริหารควรส่งเสริมกระบวนการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มาสมัครงาน โดยคาดว่าจะเป็นบุคลากรที่สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จดีที่สุด โดยพิจารณาจากทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง 4. ผู้บริหารควรคัดเลือกและสรรหาด้วยกระบวนการที่เหมาะสมที่สุดจากกลุ่มผู้สมัคร สำหรับงานหนึ่งงานใดซึ่งกระบวนการคัดเลือกมักจะเริ่มต้นด้วยการกลั่นกรองผู้สมัคร เพื่อคัดคนที่ไม่มีคุณลักษณะที่ชัดแจ้งตามความต้องการของตำแหน่งงานออกไป และ 5. ผู้บริหารควรมีกระบวนการคัดเลือกควรได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้และเที่ยงตรงเกี่ยวกับผู้สมัครให้มากที่สุด เพื่อพิจารณาให้รอบคอบตรงกับลักษณะเฉพาะของงาน การเลือกจากผู้ที่สมัครที่มีคุณสมบัติตามที่องค์การมีความต้องการตรงกับตำแหน่งลักษณะที่งานระบุไว้ จะทำให้สามารถใช้

คาดการณ์ถึงความสำเร็จของงาน การดำเนินการทั้งการสรรหาและคัดเลือกจะต้องปราศจากการเลือกปฏิบัติ

2) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ตามหลักพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย 1. ผู้บริหารควรมีแนวทางการธำรงรักษาซึ่งบุคคลที่ชัดเจน เพราะองค์กรต้องคำนึงถึงด้านนี้ตามสมควร เพื่อประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์กร 2. ผู้บริหารควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ซึ่งกิจกรรมนี้จะต้องคอยปกป้องและแก้ไขดูแลเอาใจใส่ตลอดเวลามีระบบของการเจรจาระหว่างทั้งสองฝ่ายให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ดีและเจตนาที่ดีต่อกัน ทั้งนี้เพื่อความราบรื่น ในการอยู่ร่วมกันทั้งองค์การ 3. ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานทุกคน ด้วยการดำเนินการมอบหมายงานที่เขาถนัดเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน 4. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการมอบเกียรติบัตรกับเกี่ยวงานที่ทำให้เขาเป็นผลงานของเขาว่าเขาได้ทำงานสำเร็จ ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการกระตุ้น และ5.ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีโครงการอบรมคุณธรรมพนักงานข้าราชการของท้องถิ่นร่วมกับเทศบาล และโครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับคุณครูอย่างต่อเนื่อง

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ตามหลักพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย 1. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของคนงานในองค์กร 2. ผู้บริหารควรมีแนวทางที่ชัดเจนโดยใช้วิธีการฝึกอบรมและพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ สำหรับเหตุผลสำคัญที่จะต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น 3. ผู้บริหารควรสนับสนุนการอบรมบุคลากรที่ขาดทักษะที่จำเป็นในการทำงานนับเป็นความสำคัญอันดับแรกที่จะต้องได้รับการฝึกอบรม โดยเฉพาะบุคลากรบางรายที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและยังขาดทักษะและความสามารถบางประการในการดำรงตำแหน่งใหม่ก็จำเป็นต้องมีการฝึกอบรม เช่นกัน 4. ผู้บริหารควรส่งเสริมการอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้บุคลากรมีทักษะก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี องค์การและวิธีการบริหารจัดการปัญหาของหน่วยงานให้ได้รับการแก้ไข และ 5. ผู้บริหารควรวางแผนเพื่อเตรียมพร้อมให้กับบุคลากรที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ทำงานในระดับที่สูงขึ้น จะต้องทำควบคู่กับการฝึกอบรมและพัฒนา

4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามหลักพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย 1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเอาไปใช้พิจารณาในความดีความชอบ โดยควรส่งเสริมการทำรายงานหรือว่าการประเมินผลการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่อย่างเข้มแข็ง 2. การประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนของคุณครู ผู้บริหารควรจะใช้วิธีการเสนอผลงานให้คณะกรรมการประเมินและกลั่นกรอง โดยควรให้ความสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กระบวนการการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก 3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับเรื่องของชุมชน งานเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง แล้วก็งานเกี่ยวกับงานการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยควรมีระบบการติดตามกำกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยก่อนที่จะมาถึงเรื่องเหล่านั้น ควรต้องมีการรายงาน 4. ผู้บริหารควรต้องเข้ากำกับติดตามก่อนที่จะมีการพิจารณาขั้นหนึ่งเดือน โดยควรต้องจัดให้มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนเป็นช่วงระยะ ภาคเรียนละสองครั้ง ภาคเรียนละสามครั้ง และ 5.ผู้บริหารควรเพิ่มการนิเทศ จากบุคคลภายนอกไม่ว่าจะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ศึกษานิเทศก์ หรือคุณครูที่เข้ามาช่วยผู้บริหารในเรื่องของการมองว่าเขาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการจัดการเรียนการสอนเช่นคุณครูที่เกษียณไปแล้วหรือคุณครูที่ที่ขอสละเวลามาร่วมพิจารณาให้

5) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามหลักพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย 1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญระบบและกลไกการให้บุคคลพ้นจากงาน เพราะเป็นการที่บุคคลได้มาปฏิบัติงาน และหมดสิทธิในการรับเงินเดือนจากหน่วยงานหรือเป็นการที่บุคคลปฏิบัติงานไปได้ช่วงระยะหนึ่ง แล้วบุคคลนั้นอาจไม่พึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานจึงลาออกไปหรืออาจมีสุขภาพไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป หรือเมื่ออายุมากเข้าสู่วัยชราก็ต้องพ้นจากการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับที่องค์กรกำหนดไว้ สาเหตุของการให้บุคลากรพ้นจากงานว่ามีหลายประการ เช่น การลาออก การขอย้าย การขอโอนของบุคลากรในองค์กร การทำผิดวินัย การเกษียณอายุ ทุพพลภาพ หรือการตาย 2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและพิจารณาอย่างรอบคอบ และยุติธรรม รวมทั้งให้แก้ไขข้อบกพร่องของหน่วยงาน ระเบียบข้อบังคับ 3. ผู้บริหารควรให้เกียรติยกย่อง ให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะผู้ทุพพลภาพ และ 4. ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือผู้ที่ออกเพราะกระทำผิดวินัย โดยต้องมีวิธีการอย่างถูกต้อง และยุติธรรม

3. สรุปผลการประเมินรูปแบบบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย ตามหลักพุทธธรรม ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัยตามหลักพุทธธรรม ทุกด้าน แยกได้ดังนี้ ความถูกต้อง ร้อยละ 98.33 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสมร้อยละ 100 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ร้อยละ 97.49 อยู่ในระดับมากที่สุด ประโยชน์ ร้อยละ 91.16 อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัยตามหลักพุทธธรรม ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยเฉพาะสภาพด้านการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน มาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย พบว่า

1) ด้านสรรหาและแต่งตั้งบุคลากร พบว่าในการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรของสถานศึกษาเบื้องต้น ผู้บริหารจะพิจารณา โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง โดยยึดตัวเด็ก กรมก็จัดสรรมาให้ แต่ในการสรรหาและแต่งตั้ง ต้องยึดตามระเบียบงานบริหารบุคคล โดยให้งานนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดูแล ซึ่งตรงนี้ก็เป็นเหมือนทั่วไป กำหนดในการรับสมัครแล้วก็ประกาศแล้วดำเนินการแต่งตั้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการของสถานศึกษาแบ่งงานเป็น 4 ฝ่าย คือฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบริหารทั่วไป ซึ่งจะให้ตรงกับที่ประกาศรับสมัคร ในการสรรหาต้องมีวุฒิ ปฐมวัยและสอนระดับอนุบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของวรภาส ประสมสุข (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม” ผลการวิจัย พบว่า หลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับหลักการบริหารการศึกษา มีจำนวน 21 หลักธรรมแยกตามหลักการครองตน การครองคน และการครองงาน ได้ดังนี้ การครองตนสอดคล้องกับ 19 หลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ ธรรมคุ้มครองโลก 2 ธรรมทำให้งาม 2 ธรรมมีอุปการะมาก 2 กุศลมูล 3 สันโดษ 3 สุจริต 3 อธิปไตย 3 ฆราวาสธรรม 4 ซึ่งในที่นี้ได้แก่หลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

2) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นจะสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานทุกคน ด้วยการดำเนินการ มอบหมายงานที่เขาถนัด เขาถนัดแล้วก็มีประสิทธิภาพในการทำงาน แล้วมีการประชุมประจำเดือนสร้างแรงจูงใจคือให้เขานำเสนองาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการทำเกียรติบัตรที่ทำให้เป็น

ผลงานของเขาว่าเขาได้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงจูงใจในการกระตุ้น เพื่อให้เขามีสิ่งเร้าภายนอก เพื่อให้เขามีความขยันเพิ่มขึ้น สร้างแรงจูงใจให้ครู เพื่อให้เขาปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างเต็มที่แล้วก็ด้านงานที่มอบหมายรองจากงานหลักที่เขาสอนแล้ว ให้ขวัญกำลังใจ ให้อำนาจในการตัดสินใจในหลายหลายเรื่องของครูทุกคน กระจายอำนาจในการตัดสินใจจะให้ครูเขาตัดสินใจในหลายหลายเรื่อง แล้วก็ให้มีความมั่นคงทางอาชีพทางให้มีความรักและความมั่นคง มั่นคงในอาชีพที่เขาดำเนินการสอนอยู่ เช่นครูอัตราจ้าง อัตราจ้างเมื่อก่อนมันมีเกณฑ์ที่ว่าสามารถ สามารถบรรจุแต่งตั้งโดยท้องถิ่น ก็คือหนึ่งต้องอยู่มาแล้วครบสามปี สองมีใบประกอบวิชาชีพ สามีตรงเอกที่ขาดแคลน ก็สามารถคัดเลือกและบรรจุได้หลายท่าน เกือบทุกคนได้รับการบรรจุ กรณีพิเศษครับ สำหรับการเลื่อนขั้น การเลื่อนขั้นก็คือจะดูตัวตามหลักเกณฑ์เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรสอดคล้องกับงานวิจัยของเทอดชาติ ชัยพงษ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” ผลการวิจัย พบว่า 1. ความต้องการในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมาก 2. รูปแบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงานบุคคล การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวินัยและนิติการ และการวิจัยการบริหารงานบุคคล และผลการตรวจสอบความเหมาะสมซองรูปแบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 3. รูปแบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมาก

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า สถานศึกษาในแต่ละอำเภอกงซึ่งกรมได้จัดสรรงบประมาณมาให้เยอะ ในการบริหารสถานศึกษา เช่น โครงการปรับปรุงหลักสูตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตรงนี้เราก็ได้การจัดทำการอบรม โดยถ้าเป็นที่อื่นต้องขออนุญาตนำเรียนก่อน ถ้าเป็นที่อื่นส่วนมากเขาจะส่งครูไปอบรมที่กรุงเทพ แต่ทางท้องถิ่นสุโขทัยถือว่าเป็นโอกาสดีได้รู้จักกับวิทยากรหลายๆ ท่านที่เป็นคนในกรม จึงเชิญมาเป็นวิทยากรให้ที่ทำงาน ที่โรงเรียน ปีหนึ่งจะมีอบรมในการพัฒนาครูนะครับ อย่างน้อย 3-4 โครงการ การพัฒนาบุคลากรคือส่งอบรมตามที่หนังสือกรมให้มีการอบรม ก็จะส่งไปอบรม เดือนที่สองถ้าทางสมาคมจัดอบรมก็ให้ไปอบรมตามสมาคม เดือนที่สามคือมีการประชุมพูดปรึกษาหารือภายในโรงเรียนกันอย่างบ่อยครั้ง นิเทศกันเองภายในโรงเรียน เป็นประจำ การประชุมถือว่าเป็นการพัฒนาอย่างหนึ่ง บุคลากรบางคนบางที่เขาต่อต้านการถ่ายโอน แต่ที่สุโขทัยมีความรู้สึกว่าถ่ายโอนแล้วดี เพราะว่ามีความรู้สึกว่าเราสามารถบริหารงานโรงเรียนหรือการตัดสินใจได้ง่ายขึ้น รวดเร็วขึ้น ถ้าตามเดิมมัน มันจะยุ่งยาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหามงคล สารินทร์ (2556) ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานตามแนวพุทธธรรม” ผลการวิจัยพบว่า พุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งปัญญาและการปฏิบัติ หลักคำสอนทั้งหลายในพระพุทธศาสนานั้นกล่าวถึงหลักความเป็นจริงตามกฎธรรมชาติที่ผู้ศึกษาต้องใช้ปัญญาในการศึกษาและการปฏิบัติควบคู่กันไป ทั้งนี้หลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนาประกอบด้วยหลักศีลธรรม และจริยธรรม มุ่งเน้นให้รู้เท่าทันความจริงของโลก และชีวิตในปัจจุบัน โดยเฉพาะการบริหารงานตามแนวพุทธธรรมนั้น นับว่ามีส่วนสำคัญในการกระตุ้น ผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและประสบความสำเร็จในองค์การ โดยผู้นำยึดหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่สังคมยอมรับ ผู้นำจำเป็นต้องเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม การบริหารงานตามแนวพุทธธรรม จึงเป็นการใช้หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา ด้วยการบริหารทั้งในด้านการบริหารตนเองของผู้บริหาร การบริหารบุคคลและการบริหารงานในองค์การ และมีความสอดคล้องกับหลักการครองตน ครองคน และครองงาน โดยการใช้

หลักธรรมคำสั่งสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าในด้านการบริหารจัดการและดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ซึ่งประกอบไปด้วยหลักธรรม 2 หลักธรรม คือ พรหมวิหาร 4 ทศพิธราชธรรม 10

4) ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในด้านการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีคณะกรรมการพิจารณา เมื่อผ่านจากทางผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นแล้วทางหน่วยงานจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างน้อย 5 ท่าน เพื่อเป็นการกลั่นกรอง โดยให้ตัวเองประเมินตัวเองขึ้นมาก่อน แล้วผ่านทางผู้บังคับบัญชาก็คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน และท่านก็แต่งตั้งบุคลากรก็คืออาจจะเป็นนายกหรือปลัด แล้วก็หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ และนักทรัพยากรบุคคล เพื่อมาประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยจะไม่มีการที่ให้เป็นผู้ประเมินโดยผู้อำนวยการคนเดียว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางคณะกรรมการยึดมั่นความเที่ยงธรรมที่ชัดเจน เพื่อความเสมอภาค แล้วก็ยุติธรรมกับพนักงานทุกท่าน โดยพิจารณาที่ผลงาน ดูที่ผลงานแต่ในเบื้องต้น แล้วก็ในส่วนถ้าผลงานใกล้เคียงกัน ซึ่งให้เท่าๆ กัน เพราะว่ามันเป็นเลื่อนตามเปอร์เซ็นต์ โดยบุคลากรแต่ละคนฐานเงินเดือนไม่เท่ากันแต่จะวัดจากผลงานมากกว่าการเวียนหรือการวน เพราะเนื่องจากการเวียนหรือการวน ถ้าถึงรอบปีที่ตัวเองต้องได้ ถ้าเขาไม่ปฏิบัติงานทำให้งานประสิทธิภาพไม่ได้ จะส่งผลต่อตัวเด็ก เพราะว่ายึดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของเด็กเป็นที่ตั้งก่อน ไม่ได้ยึดที่ตัวบุคลากรเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของบุศกร เสาะแสวง (2556) ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธ พบว่า องค์การธุรกิจ จะมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ดีเพียงใดก็ตามถ้าหากคนในองค์การหรือพนักงานในองค์การไม่ปฏิบัติตาม ก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายได้ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ได้มีการคิดค้นการนำวิธีการใดและทำอย่างไรให้คนในองค์การได้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เพื่อให้ประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ จะเห็นได้ว่ามีการคิดค้นทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ทันสมัยใหม่เสมอใช้ได้ตลอดกาลไม่เปลี่ยนแปลงคือคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ที่ตรัสไว้เป็นจริงทุกประการ พุทธศาสตร์เป็นศาสตร์ที่พูดถึงความจริงของชีวิต ความจริงของธรรมชาติ การบริหารทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธ เป็นการนำหลักธรรมคำสอนของพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับคนในองค์การสามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

5) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า หลักทั่วไปในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในการให้บุคลากรพ้นจากงาน ถ้าพ้นต้องพูดถึงเรื่องการขอย้ายหรือลาออก แม้จะมีการให้ออกจากงานก็เป็นเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการพิจารณาการให้บุคลากรพ้นจากงานในรูปของคณะกรรมการที่ส่วนใหญ่ปกครองกันแบบพี่น้อง พึ่งพาอาศัยกันตามหลักพรหมวิหารธรรม ดังนั้นการให้พ้นจากงานจึงไม่ค่อยมี ยกเว้นย้ายไปที่อื่นด้วยเหตุผลส่วนตัว สอดคล้องกันงานวิจัยของชุติมา มุสิกานนท์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง “การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7” ผลการวิจัย พบว่า ด้านเมตตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ตรงกับความ สามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ละคน และผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านกรุณา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการทำงานร่วมกัน ด้านมุทิตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องชมเชยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ส่วนด้านอุเบกขา ผู้บริหารสถานศึกษาควรแบ่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรกำหนดกระบวนการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง และการดำเนินการศึกษาวิเคราะห์จัดกลุ่มงาน ตลอดจนถึงการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ในการจัดทำการวิเคราะห์งานนั้นควรจะต้องมีการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่จะต้องเกี่ยวข้องกับงานเป็นสำคัญ

2. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลให้มีกระบวนการที่สำคัญที่เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ของบุคลากรที่จะเข้ามารับตำแหน่งต่าง ๆ ตามลักษณะของงานซึ่งจะต้องมีการพิจารณาให้เกิดความเหมาะสมกับงานตามความสามารถ คุณวุฒิและประสบการณ์ให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่เข้ามาทำงาน จึงนับว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะได้คนดีเข้ามาทำงาน

3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ควรต้องใช้ความพยายามทุกวิถีทางที่จะให้งานจัดการศึกษาในสถานศึกษาเกิดความสำเร็จ โดยบุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล กับสถานศึกษาหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือการทำให้บุคลากรในสถานศึกษานั้นเกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จอย่างมีคุณภาพอุทิศตนอุทิศเวลาเพื่อความสำเร็จอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยที่พบว่าความสำคัญของการสรรหาบุคคลได้แก่ “การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการนี้ถือได้ว่าเป็นหลักเอกของการบริหารบุคคล เพราะว่างานจะล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติ สำหรับนโยบายในการสรรหา บุคลากรเพื่อที่จะได้คนดีมาทำงานในหน่วยงานนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับนโยบายของหน่วยงานนั้น

2. ผลการวิจัยด้านการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญคือสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นรายบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น การส่งไปฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ หรือลาศึกษาต่อ

3. ผลการวิจัยที่พบว่าการที่องค์กรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนาและแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านร่างกาย และจิตใจ ที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัย การธำรงรักษาบุคลากร เป็นการแสดงสมรรถภาพหนึ่งของผู้บริหาร ในการนำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการพัฒนาคนอื่นได้เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิผลในการทำงานของสมาชิกในองค์กรให้ได้สูงสุด ผู้บริหารจะต้องยึดถือเรื่องนี้เป็นหน้าที่หรือความรับผิดชอบของตนอยู่เสมอและแสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกสอนหรือผู้ช่วยเหลือด้วยวิธีการต่าง ๆ

4. ผลการวิจัยที่พบว่าขวัญและกำลังใจขวัญและกำลังใจเป็นสภาพทางจิตหรือความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาหรือบรรยากาศของหน่วยงานนักบริหารที่ดีจะต้องคอยตรวจสอบท่าทีขวัญของบุคลากรอยู่เสมอเพื่อรักษาพลังภายในของบุคคลให้อยู่ในระดับสูงอันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของงาน การเสริมสร้างความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษากับการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคดิจิทัล

2. ควรมีกลยุทธ์เชิงพุทธกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21

3. ควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา

4. ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาเชิงพุทธในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดภาคเหนือตอนล่างภาคกลางตอนบน

5. ควรศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

ชุติมา มุสิกานนท์. (2556). “การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 1 โนนแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7”. **รายงานการวิจัย**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

เทอดชาติ ชัยพงษ์. (2553). “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2553.

พระมหามงคล สารินทร์. (2556). **การบริหารงานตามแนวพุทธธรรม**. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารบริหารการศึกษา มศว. 10*(19).

บุศกร เสาะแสวง. (2556). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธ**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต. 8*(1).

วรภาส ประสมสุข, . (2550). **หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม**. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 18*(2).