

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน

Human Resource Development according to Sappurisa-Dhamma
of the General Education Section of PhraPariyattidhamma Schools,
Lamphun Province

นายประเด่น แบนปิง *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน 2) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัปปริสธรรม 7 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัปปริสธรรม 7 และ 4) เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักสัปปริสธรรม 7 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน

ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชากร ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ของกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน จำนวน 136 รูป/คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ข้อคำถามปลายเปิดที่แสดงปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขปัญหาผู้วิจัยทำการจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม ปลายเปิด และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ จัดกลุ่มข้อมูล จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่เป็นบรรพชิต คิดเป็นร้อยละ 51.5 อายุอยู่ระหว่าง 21 – 35 ปี ร้อยละ 58.1 ระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 77.2 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.1 ตำแหน่งของบุคลากร ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งบุคลากรประจำ

ระดับความคิดเห็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก

* อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สามัญศึกษา จังหวัดลำพูน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D. = 0.408) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นด้านปรัญญา คือความเป็นผู้รู้จักปรับตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D. = 0.536) รองลงมาคือด้านบุคลิกสัญญา คือความเป็นผู้รู้จักปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบุคคล ($\bar{X}=4.25$, S.D.= 0.524) ส่วนด้านอัตถิยา คือความเป็นผู้รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำ อยู่ลำดับน้อยที่สุด ($\bar{X}=4.12$, S.D. = 0.565)

จากการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีการรู้จักวิเคราะห์หาสาเหตุ ในการดำเนินงานของโรงเรียน ฝึกปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความกระตือรือร้นความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ แก้ไขปัญหาและอุปสรรคร่วมกัน รู้จักพัฒนาตนปฏิบัติตนให้เข้ากับสังคม มีความคิดสร้างสรรค์ การรู้คุณค่าทางหลักเสี่ยงที่ใช้ทรัพยากรโดยไม่จำเป็น ให้ความสำคัญในการทำงาน ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ บุคลากรของโรงเรียนต้องเข้าใจในสภาพแวดล้อมของชุมชน มีความจริงใจเป็นกันเองกับคนในชุมชน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในชุมชน ก็สามารถร่วมมือกับคนในชุมชนวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในชุมชนได้

คำสำคัญ : การพัฒนา , ทรัพยากรมนุษย์ , หลักสัปปริสธรรม

ABSTRACT

The objectives of this research were to; 1) to study the problem of human resource development according to Suppurisa-Dhamma of the General Education Section of Phra Pariyattidhamma Schools, 2) to compare the development of human resource according to Suppurisa-Dhamma classified by personal factors, and 3) to study the integration of Sappurisa-Dhamma in human resource development of the General Education Section of Phra Pariyattidhamma Schools, Lamphun Province.

This research was a mixed method. The populations were consisted of administrators, teachers, and personnel of the General Education Section of Phra Pariyattidhamma Schools, Lamphun Province. The samples were 136 people from collecting data by using questionnaire and the data were analyzed by using the program for social science research. In the part of open-ended questions showed the problems, obstacles and suggestions, the researcher arranged the group according to the issues of open- end and the interview data, group data and then content analysis technique

The level of opinion of human resource development according to Sappurisa-Dhamma of the General Education Section of Phra Pariyattidhamma Schools, Lamphun Province. The opinion analysis of human resource development according to Sappurisa-Dhamma of the General Education Section of Phra Pariyattidhamma Schools, Lamphun Province were at the high level ($= 4.20$, S.D. $= 0.408$). When considered each aspect found that Parisaññutā : knowing the assembly; knowing the society was at the high level ($= 4.26$, S.D. $= 0.536$), followed by Puggalaññutā : knowing the individual; knowing the different individuals ($= 4.25$, S.D. $= 0.524$) and Attaññutā : knowing the meaning; knowing the purpose; knowing the consequence was the lowest order ($= 4.12$, S.D. $= 0.565$)

The qualitative research was found that the General Education Section of Phra Pariyattidhamma Schools had understood in analyzing causes, the operation of the school. They were practiced in the regulation strictly, act with honesty, enthusiasm and attention to duty, solve the problems together. They knew how to develop yourself to social, the creativity, knowing the value and avoiding the unnecessary use of resources, focusing on the work and take the time. The school's personnel had to understand the community environment, be sincere with the people in the community, when problems arose in the community they can collaborate with people in the community for analyzing and solving the community problems.

Keywords : Development, human resource ,Suppurisa-Dhamma

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นนโยบายสำคัญของประเทศที่จะต้องเร่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพราะว่ามนุษย์ถือว่าเป็นผู้ที่คือนำพาประเทศไปสู่ความเจริญ หรือหาหนทางการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้คนรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน รู้จักใช้เหตุและผล รู้จักใช้ปัญญา จะพัฒนาคนให้เป็นคนที่มีเหตุผล มีปัญญาต้องมีการพัฒนาคนที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา การจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ก็เป็นส่วนหนึ่งของ

สถาบันการศึกษามีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงการ
ปฏิรูปการศึกษา (มหาเถรสมาคม : 2553,43)

ในปัจจุบันนี้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีปัญหามากมายหลายประการ
ในการดำเนินงาน โดยเฉพาะด้านบุคลากร พบว่าครูและบุคลากรได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิ
การศึกษา มีสภาพที่ไม่ชัดเจน ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ ไม่ได้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสถานภาพ
เป็นเพียงลูกจ้างของวัด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครู มี
การเปลี่ยนแปลงบุคลากรเข้าออกอยู่เสมอ ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ถึงแม้จะมี
ปัญหาแต่บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมก็มีการดำเนินงานกันอย่างต่อเนื่อง ขึ้นอยู่กับนโยบาย
ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะช่วยในการสนับสนุนให้สวัสดิการต่างๆ แก่คณะครูในโรงเรียนนั้น แต่ถ้า
องค์กรใด ได้คนเก่งที่เป็นคนไม่ดีแล้ว คงจะไม่เป็นผลดีแก่องค์กรแน่ ความจริงอย่างหนึ่ง คือองค์กร
ต่างๆ มักจะมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร ระดับล่างถึงระดับกลางมากเกินไป จนละเลยการพัฒนา
ฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต): 2547, 3-4)

ดังนั้น ในทางพระพุทธศาสนามีเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ คือ 1 พัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองความจำเป็นขององค์กร มีความ
สามารถในการประกอบสัมมาอาชีพ ,2 นอกจากพัฒนาให้เป็นคนเก่งมีความสามารถแล้วยังต้อง
มีศีลธรรม จริยธรรมทำงานได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตดี เป็นคนดีของสังคมประเทศชาติ และ 3
พัฒนามนุษย์ไปสู่ระดับอุดมคติตามหลักพุทธธรรม คือสู่ระดับนิโรธหรือนิพพานซึ่งจะทำให้มนุษย์มี
ความสุขที่แท้จริงหรือมีสภาพของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง ทางเลือกหนึ่งที่ช่วยแก้ปัญหาได้ ซึ่ง
หลักธรรมมีให้ผู้บริหารได้เลือกใช้ตามความเหมาะสมในทุกเรื่องไม่ว่าในเรื่องการบริหารงานบุคคลก็
ตาม ซึ่งหลักธรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหมวดธรรมที่ประยุกต์ใช้เป็นรากฐาน
คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่สัปปุริสธรรม 7(อง.สศตค. (ไทย) 23/65/114) เพื่อการครองตน
ประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลและการตัดสินใจ(วรภาส ประสมสุข: 2549,หน้าบทนำ) เป็น
หลักธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้การทำงานร่วมกับ
ผู้อื่นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เป็นคนตระหนักในเหตุผลรู้จักการวางตัว
พอเหมาะพอดีทั้งทางเศรษฐกิจ และสังคมรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและมีความเป็นตัวของตัวเอง
จะเป็นประโยชน์ต่อการนำมาวิเคราะห์และวางแผนในการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน

2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน

4. เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักสัปปริสธรรม 7 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตในด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัปปริสธรรม 7 คือ 1) อัมมัญญตา 2) อัตถัญญตา 3) อุตตัญญตา 4) มัตตัญญตา 5) กาลัญญตา 6) ปริสสัญญตา 7) บุคคลัญญตา

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

1) ตัวแปรต้น คือข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่ง และระดับการศึกษา 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัปปริสธรรม 7

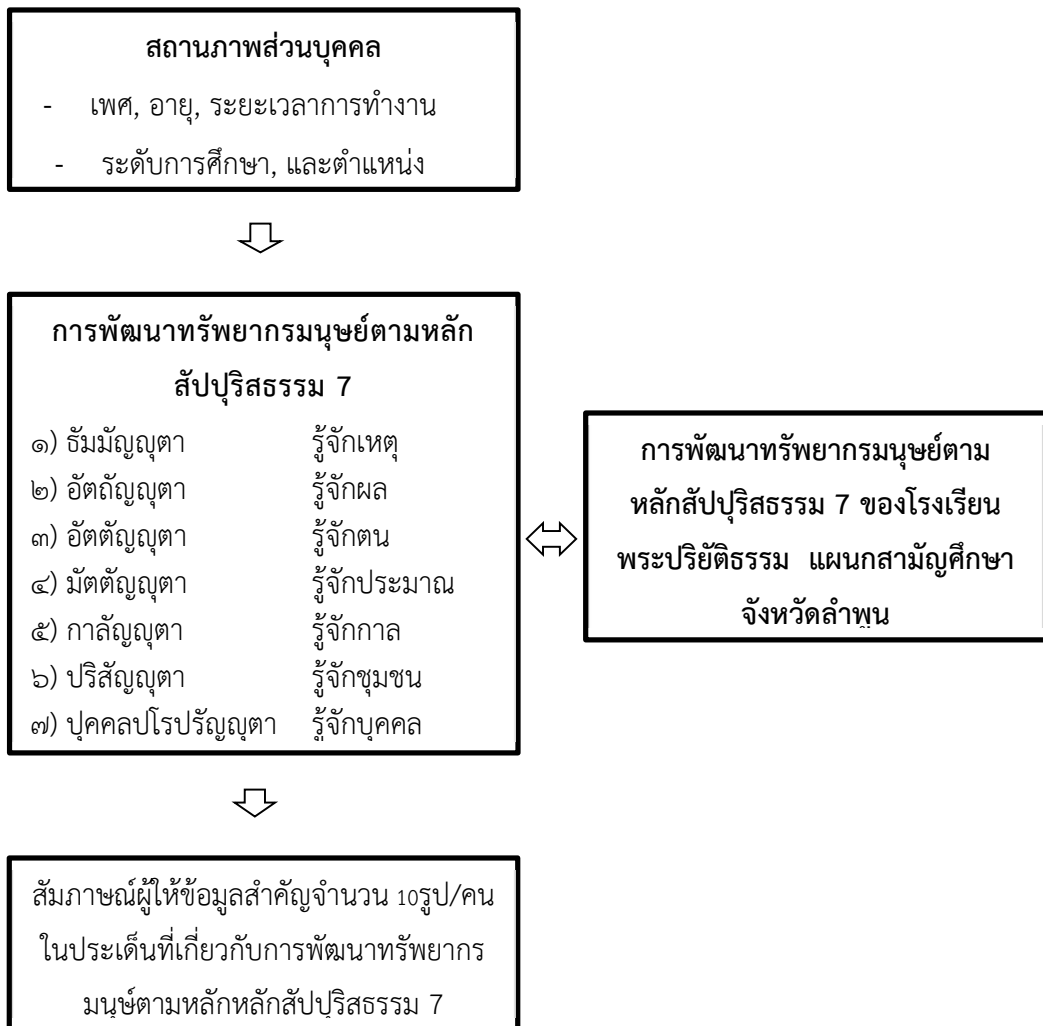
3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ของกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน รวมทั้งหมด 136 รูป/คน สำหรับตอบแบบสอบถามและผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 10 รูป สำหรับการสัมภาษณ์

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

กำหนดพื้นที่การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วยกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน จำนวน 11 โรงเรียน ประกอบไปด้วย โรงเรียนหอพระปริยัติศึกษา โรงเรียนอินทะวิทยา โรงเรียนโสภณวิทยา โรงเรียนวัดพระธาตุห้าดวง โรงเรียนพระชัยยะวงศาพัฒนาโรงเรียนพรหมจักรสังวร โรงเรียนวัดบ้านโฮ้งหลวง โรงเรียนพระปริยัติธรรมพระเจ้าตนหลวง โรงเรียนปริยัติสามัญสามัคคีวิทยา โรงเรียนวัดทุ่งหัวช้างและโรงเรียนวัดท่าช้างวิทยา

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน

1.ประชากรที่ศึกษา

ประชากร ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ของกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน จำนวน 11 โรงเรียน รวมทั้งหมด 136 รูป/คน การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน จำนวน 10 รูป

เครื่องมือการวิจัย

2.เครื่องมือแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่ง และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วไปหาคุณภาพ โดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ปรับปรุงแบบสอบถามตามความเชื่อมั่นให้สมบูรณ์สำหรับใช้จริง

3. เครื่องมือแบบสัมภาษณ์

เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structured interviews) เป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีคำถามที่กำหนดไว้แน่นอนโดยมีการสัมภาษณ์เหมือนกันหมดทุกโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหา ค่าความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percentage) 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน วิเคราะห์โดยการหา ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (standard deviation) 3) การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัปฐริสธรรม 7 วิเคราะห์โดย การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และในกรณีที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด(Seheffe' post hoc comparison) 4) ข้อมูลปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงยุคที่ใช้ในการนำหลักสัปฐริสธรรม มาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยการเขียนความเรียงและจัดกลุ่มการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ (In-depth Interview) ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques)

หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย นำข้อมูลที่ได้มานำเสนอให้กับผู้เกี่ยวข้องโดยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการนำเสนอข้อมูลให้แก่กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน เพื่อหาความเชื่อมั่นของข้อมูลก่อนเขียนรายงานการวิจัย

ผลการวิจัย

1. บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่เป็นบรรพชิต คิดเป็นร้อยละ 51.5 อายุอยู่ระหว่าง 21-35 ปี ร้อยละ 58.1 ระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 77.2 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.1 ตำแหน่งของบุคลากร ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งบุคลากรประจำ ระดับความคิดเห็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัปฐริสธรรม 7 ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัปฐริสธรรม 7 ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D. = 0.408) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นด้านปรีชาญาณ คือความเป็นผู้รู้จักปรับตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D. = 0.536) รองลงมาคือด้านบุคลิกภาพ คือความเป็นผู้รู้จักปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบุคคล ($\bar{X}=4.25$, S.D. = 0.524) ส่วนด้านอัตถิภาวนา คือความเป็นผู้รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำ อยู่ลำดับน้อยที่สุด ($\bar{X}=4.12$, S.D. = 0.565)

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัปฐริสธรรม 7 ของกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตามการจำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่ง **สมมติฐานที่ 1** พบว่า เพศหญิง, เพศชาย และบรรพชิต มีระดับความคิดเห็นในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ **สมมติฐานที่ 2** บุคลากร

โรงเรียนที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี, 21 - 35 ปี, มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่อายุการทำงาน 1-5 ปี, 6 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรีและปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีประจำและลูกจ้างชั่วคราว มีระดับความคิดเห็นในการพัฒนาไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัปปริสธรรม 7 1) ด้านธัมมัญญตา พบว่ามีการรู้จักวิเคราะห์หาสาเหตุ ในการดำเนินงานของโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจระเบียบกฎเกณฑ์ของการทำงานและมีการกำหนดแผนงานการดำเนินงานไว้อย่างเหมาะสม 2) ด้านอัตถัญญตา พบว่าฝึกปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ประพฤติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 3) ด้านอัตตัญญตา พบว่ามีการกำหนดเป้าหมายงานไว้ชัดเจน วางแผนงานให้เป็นขั้นเป็นตอน มีความกระตือรือร้นความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ การประสานงานกับบุคลากรในโรงเรียนให้เข้าใจร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียว เอาใจใส่ ดูแลตรวจสอบ แนะนำการทำงานต่างๆ แก้ไขปัญหาและอุปสรรคร่วมกัน และพัฒนาวิธีการที่จะทำให้เข้าไปสู่เป้าหมายอยู่เสมอ 4) ด้านมัตตัญญตา บุคลากรของโรงเรียนต้องมีความรู้รอบด้าน และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รู้จักพัฒนาตนปฏิบัติตนให้เข้ากับสังคม มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม บุคลากรของโรงเรียนต้องมีทั้งวิชาและจรณะ 5) ด้านกาลัญญตา รู้จักการเลือกใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและต่อส่วนรวม บุคลากรของโรงเรียนต้องรู้ว่าทรัพยากรนั้นมีประโยชน์อะไร เหมาะกับงานและความจำเป็น 6) ด้านปริสัญญตา ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ ให้มีความสำคัญกับเหตุการณ์ที่สำคัญหรือมีระยะเวลากำหนดในการทำงาน เป็นผู้ตรงต่อเวลา ยึดอรรถประโยชน์ และมหัตประโยชน์ 7) ด้านบุคคลัญญตา บุคลากรของโรงเรียนต้องเข้าใจในสภาพแวดล้อมของชุมชน ต้องศึกษาข้อมูลเรียนรู้เข้าใจในค่านิยม วิถีชีวิตสิ่งต่างๆ ของคนในชุมชนโดยอาศัยมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจเป็นกันเองกับคนในชุมชน ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์สภาพแวดล้อมของชุมชน และปฏิบัติตนให้เข้ากับชุมชน ให้ความร่วมมือกับส่วนรวมของชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาควรนำหลักพุทธธรรมมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มากยิ่งขึ้น และควรพัฒนาพฤติกรรมให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงานที่ดี

2. ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการทำงานหรือแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานมากขึ้น
3. ควรนำเอาหลักสัปปริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดประโยชน์มากที่สุด
4. ควรมีกิจกรรมเข้าไปในชุมชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชนอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยต่อเนื่องเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อติดตามและประเมินผลการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน
2. ควรศึกษาถึงประสิทธิภาพในการประยุกต์ใช้สัปปริสธรรม 7 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสูงขึ้นต่อไป
3. ควรมีการศึกษาถึงการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอื่นๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2539.
- กรมการศาสนากระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2530.
- กิตติ อีรศานต์. เทคนิคการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ม.ต้น - ม.ปลาย. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, 2539.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2550.
- _____. พระพุทธศาสนาและหลักคำสอน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2547.
- มหาเถรสมาคม. ประกาศมหาเถรสมาคมว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานฯ, 2553.
- วรภาส ประสมสุข. “หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม”. วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต , บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2549.