

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะ 4 สำหรับผู้บริหาร
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย
A GUIDELINE OF PERSONNEL MANGEMENT BASE ON THE FOUR
PRINCIPLE OF DITTHADHAMMIKATTHA BY THE ADMINISTRATORS
OF GENERAL EDUCATION SECTION OF PHRAPARIYATTIDHAMMA
SCHOOL LOEI PROVINCE

¹พระครูปลัดยuthaphichai ยานาสิตติเมธี (พักเขียว)

¹¹Phrakhrupalad Yuthaphichai Yanasittimethee (Fakkhiew)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Somsak_maha2011@hotmail.com

Received : May 1, 2022; Revised : May 28, 2022; Accepted : June 30, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) กระบวนการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน 2) กระบวนการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะ 4 และ 3) เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะ 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่คณะผู้บริหาร คณะกรรมการ ครูประจำการ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ผู้นำชุมชน โดยใช้วิธีการเลือกแบบสุ่ม ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane จำนวน 175 ราย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 14 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันสำหรับผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

¹ อาจารย์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาสงฆ์เลย

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) กระบวนการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะ 4 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอนุฐานสัมปทา (วางแผนการสรรหา) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะ 4 จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ข้อสรุปว่า ในแต่ละด้านของหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะ 4 สามารถนำไปเป็นแนวทางขับเคลื่อนกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้านอย่างมีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ 1) การวางแผนให้ได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคล (Recruit) 2) การสร้างความสัมพันธ์ (Rerate) 3) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Retention) และ 4) การพ้นจากองค์กรหรือพ้นจากการเป็นครู (Retire) ผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะ 4 กับ กระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยมีค่า r เท่ากับ 0.677 มีค่า Sig เท่ากับ 0.00 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะ 4 มีความสัมพันธ์กับกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน และสอดคล้องกับบทสรุปจากการสัมภาษณ์

คำสำคัญ : แนวทางการบริหารงานบุคคล, หลักทฤษฎีธัมมิกัตถะ 4, ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

Abstract

The objectives of the research were (1) to study the current process of personnel administration, (2) to study the process of personnel administration based on The Four Principle of Dittadhammikattha virtues conducive to benefits in the present, and (3) to recommend the guidelines on the based personnel administration for the administrators of Phrapariyattidhamma Schools on General Education, Loei Province. The research samples of 175 administrators, the committee's members, teachers, officials, and the community leaders were randomly selected through Taro Yamane's sampling approach; fourteen key informants were purposively selected for the qualitative data. The instruments used for data collection consisted of the questionnaire and the structured in-depth interview. The statistics used for data analysis comprised of percentage, arithmetic mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and the content analysis. The findings of the research were as follows: 1) The current process of personnel administration for the administrators of Phrapariyattidhamma Schools on

General Education, Loei Province, was found to be overall at a high level of mean scores. Separately considered, the assessment of personnel performance was found to be at the highest level of mean scores. 2) The process of The Four Principle of Ditthadhammikattha based personnel administration was found to be overall at a high level. Separately considered, the recruitment planning (Utthanasampada in Pali) was found to be at the highest level of mean scores. 3) Apart from in-depth interviews of key informants, the guidelines on The Four Principle of Ditthadhammikattha based personnel administration were summarized as follows: each of Four Principle Ditthadhammikattha components could be relevantly utilized as a guideline to drive five aspects of the personnel administration process: 1) recruitment, 2) relationship, 3) personnel retention, and 4) retirement. According to the statistical hypothesis test, the relationship between The Four Principle of Ditthadhammikattha based personnel administration and five aspects of the personnel administration process was found to be positively related at a moderate level ($R^2 = 0.677$, $p\text{-value} = 0.00$), and it was found in accordance with the conclusion of interviews.

Keyword : A Guideline of Personnel Mangement, The Four Principle of Ditthadhammikattha, Administrators of General Education Section of Phrapariyattidhamma School

บทนำ

สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 (ระหว่าง ค.ศ.2001-2100) มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์การและพลเมืองโลกหลายด้านได้แก่ ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลก การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว การปรวนแปรของสภาพภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติทางธรรมชาติของโลกมีแนวโน้มเกิดความรุนแรงมากขึ้นและผลกระทบอื่นๆ อีกมากมาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ : 2558) ซึ่งส่งผลให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนล้วนได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ยืดหยุ่น และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การจำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และการเปลี่ยนแปลงองค์การครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถควบคู่กับมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อ

บริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุลบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตร

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรตลอดจนไปถึงเป็นพื้นฐานของการพัฒนาส่วนอื่นๆ ด้วย เพราะไม่ว่าจะทำการพัฒนาส่วนใดต้องเริ่มมาจากการพัฒนาคนเสียก่อน ดังนั้นการพัฒนาคนสามารถทำได้หลายๆ รูปแบบ อย่างที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาคนคือการให้การศึกษา ดังนั้นการพัฒนาประเทศต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาคน โดยต้องคำนึงถึงการศึกษาเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวล้ำนำโลกไปมาก การศึกษาก็ต้องพัฒนาไปให้ทันกับโลก การจัดการศึกษาของไทยไม่ว่าจะจัดในรูปแบบใดก็ตาม การขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารเป็นหลัก มีทั้งทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งผู้เรียนด้วย โดยเฉพาะผู้บริหารจัดการโรงเรียนในฐานะผู้นำองค์กรจะต้องร่วมมือกับสมาชิกทุกฝ่ายมุ่งพัฒนาและสร้างทักษะบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ให้มีพฤติกรรมใฝ่รู้ที่จะเป็นพลังปัญญาเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ช่วยกล่อมเกล่าเพาะบ่มจิตใจให้ผู้เรียนให้มีหิริ โอตตปปะ มีทักษะในการประกอบอาชีพ เคารพกฎหมาย รู้คุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของชุมชน สังคม ตลอดจนสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

การบริหารจัดการศึกษาจึงต้องกระทำร่วมกันกับบุคลากรทางการศึกษาทุกๆ ฝ่ายให้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ในการขับเคลื่อน การดำเนินงานการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายจึงต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เช่น ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งมีความฉลาดทั้งทางสติปัญญา ทางอารมณ์ และความฉลาดทางคุณธรรม และปฏิบัติตามวิชาชีพ จึงจะนำไปสู่ความมีสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาได้ (กมล ภูประเสริฐ : 2555 : 9-10)

สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในปัจจุบันนี้ได้มีการประกาศของประธานกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (ฉบับที่ 1) ได้กำหนดโครงสร้าง กำหนดหน้าที่และอำนาจ และเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาไว้อย่างชัดเจน (ประกาศประธานกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม : 2563) และมีข้อบังคับคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม กำหนดไว้ 7 หมวด เช่น คณะกรรมการบริหารงานบุคคลการศึกษา การบริหารงานบุคคล การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ วินัยและการรักษาวินัย (แถลงการณ์คณะสงฆ์ : 2563 : 9) เป็นต้น เมื่อพิจารณารายละเอียดตามข้อบังคับดังกล่าวจะพบว่า การบริหารงานบุคคลยังมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลางทำให้ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีขีดจำกัดในการบริหารงานบุคคล เช่น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย จำนวน 15 แห่ง พบว่า ในปีการศึกษา 2564

โรงเรียนร้อยละ 100 มีอัตรากำลังครูผู้สอนต่ำกว่าเกณฑ์อัตรากำลังของสำนักงาน ก.ค.ศ. (สำนักงานเลขาธิการ ก.ค.ศ. : 2563 : 3) เช่น โรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดเลย เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 6 ห้อง อัตรากำลังที่เหมาะสมควรมีจำนวน 9 รูป/คน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 5 ห้อง อัตรากำลังที่เหมาะสมควรมีจำนวน 8.75 รูป/คน แต่มีอัตรากำลังรวมกันทั้ง 2 ระดับจำนวน 12 รูป/คน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ : 2564) เป็นต้น

ด้วยสภาพปัญหาและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สามารถฝึกและพัฒนาให้เป็นทรัพยากรอันประเสริฐได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย โดยนำหลักพุทธธรรม คือหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะ 4 ที่ครอบคลุมในเรื่อง การวางแผนสรรหาทรัพยากรมนุษย์ การจัดสวัสดิการด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ การทำงานเป็นหมู่คณะ ตระหนักในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน นำไปบูรณาการกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อเสนอให้ผู้บริหารได้นำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานการสอน ได้ทำงานเต็มตามศักยภาพ มีความสุข และมีความยั่งยืนในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพและมีสมรรถนะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันสำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย
2. เพื่อศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะ 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะ 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

- 1.1. การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยที่จัดการศึกษาระดับ

มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 2 รูป และจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น-มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 3 รูป ประธานกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 3 รูป/คน ผู้นำชุมชน จำนวน 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง รวมจำนวน 14 รูป/คน

1.2. การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ครูประจำการ เจ้าหน้าที่คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และผู้นำชุมชนที่ให้การอุปถัมภ์โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย จำนวน 312 รูป/คน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ : 2564) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยได้ทำการสุ่มจากกลุ่มประชากรโดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (ธานินทร์ ศิลป์จารุ : 2563 : 45) ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้จำนวน 175 รูป/คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาพุทธธรรม กระบวนการบริหารงานบุคคล และหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะ 4 เพื่อจัดทำเป็นเครื่องมือการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ชุด ได้แก่

2.1 การวิจัยวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 การวิจัยเชิงปริมาณ คือ ใช้แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้สำหรับสอบถามกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในด้านกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในด้านกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย

ตอนที่ 4 สอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักทฤษฎีธัมมิกัตถะ 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีอัมมิกัตถะ 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 57.71 จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 60 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 34.29 มีสถานภาพเป็นคฤหัสถ์ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 54.86 ดำรงตำแหน่ง คณะกรรมการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย จำนวน 76 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 43.43 สังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 167 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 95.43 และส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 4 ปี จำนวน 63 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 36.00

2. กระบวนการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันสำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ในภาพรวม

ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้ง	4.20	0.64	มาก
2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	4.21	0.46	มาก
3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	4.25	0.49	มาก
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.24	0.47	มาก
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.27	0.53	มาก
รวมเฉลี่ย	4.23	0.38	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.23

อยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.27 รองลงมา ได้แก่ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.25 และด้านด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.24

3. กระบวนการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะ 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะ 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะ 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านอู่ภูฐานสัมปทา (วางแผนการสรรหา) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.30 รองลงมาได้แก่ด้านสมชีวิตา (ดำรงชีวิตอย่างสมดุค) มีค่าเฉลี่ย 4.25 และด้านกัลยาณมิตตตา (สร้างบุคลากรดีเป็นมิตร) มีค่าเฉลี่ย 4.24 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านอารักขสัมปทา (บำรุงรักษาให้ถาวร) มีค่าเฉลี่ย 4.22

4. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะ 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ข้อเสนอแนะต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดเลย จำแนกเป็นรายปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ โดยสรุป ดังนี้

1) ปัญหา อุปสรรค พบว่าส่วนใหญ่เห็นว่า ไม่มีการประกาศรับสมัคร ไม่มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัคร ไม่มีการวิเคราะห์ภาระงานของบุคลากรกับความสามารถบุคลากร ไม่มีระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับบุคลากร ไม่มีการปฐมนิเทศแก่บุคลากรที่เข้ามาใหม่ และไม่มีการเปิดเผยเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร

2) ข้อเสนอแนะ พบว่าส่วนใหญ่เห็นว่า ควรจัดระบบการคัดเลือก คัดสรร หรือสรรหา ให้เป็นไปตามระเบียบภาครัฐ ควรจัดบุคลากรให้ได้ปฏิบัติงานตามสาขาวิชาที่จบมา และมีความถนัดในตำแหน่งที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรให้ความเมตตาและให้กำลังใจแก่บุคลากร ควรให้ขวัญกำลังใจด้วยการไปทัศนศึกษาปีละ 1 ครั้ง สนับสนุนเรื่องเครื่องแบบ เครื่องอุปโภคบริโภคบางส่วนและ ควรมีการกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีธรรมาภิบาล 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านในระดับมาก ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย มีการบริหารจัดการงานด้านบุคคลตามนโยบายของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติที่ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะการบริหารที่สัมพันธ์กับบริบทของสถานศึกษา โดยการใช้ทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระมหาชัยวัฒน์ จิตตมโล (พรหมสนธิ) (2563 : 30) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 พบว่า โดยภาพรวม ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีธรรมาภิบาล 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ดำรงตำแหน่งเป็นพระสังฆาธิการ ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านหลักพุทธธรรม มีทักษะในการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ มีวุฒิทั้งระดับนักธรรมชั้นเอกถึงชั้นเปรียญธรรม และวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ทางด้านการจัดการเชิงพุทธ ด้านพุทธบริหารการศึกษา จึงสามารถนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องนิยามของหลักทฤษฎีธรรมาภิบาล ประโยชน์ในพระไตรปิฎก (อง.อภฺรฺรฺกฺก.(ไทย) 23/144/289.) ระบุว่า หมายถึงธรรมที่เป็นไปเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ในปัจจุบัน ประโยชน์อันพึงได้รับจากการประกอบกิจการหรือมีอาชีพที่สุจริต ถูกต้องทั้งทางกฎหมายและศีลธรรม ผลประโยชน์ที่ได้จากการประกอบกิจการนั้นเป็นผลที่ได้นั้นเห็นไม่ตองรอถึงภายภาคหน้า ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการประกอบกิจการ อาจจะเป็นเงิน สิ่งของ ชื่อเสียง เกียรติยศ การยกย่องสรรเสริญ หรือกล่าวอย่างง่าย ๆ ว่าเป็นผลประโยชน์อาจเป็นวัตถุหรือผลตอบแทนทางด้านจิตใจก็ได้ อาจเป็นสิ่งที่บุคคลทั่วๆ ไปปรารถนา การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะได้มาซึ่งประโยชน์นั้น จะต้องแสวงหาอย่างมีหลักการและมีแผนการ ซึ่งหลักการและ

แผนการนี้ เรียกว่า ธรรมที่เป็นไปเพื่อให้โตมาซึ่งประโยชน์ในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของพระพุทธมคณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2559) ได้กล่าวไว้ว่า พุทธธรรมมีหลักการเป็นสากลหรือสอนหลักความจริงที่เป็นสากล ความจริงเป็นสิ่งที่มิได้อยู่ตามธรรมชาติ คือ ธรรมดาของสิ่งทั้งหลายเป็นเช่นนั้นเอง เรียกว่าเป็นกฎธรรมชาติ ในทางปฏิบัติสอนให้คนมีเมตตากรุณาอย่างเป็นสากล ชาวพุทธต้องมีความเมตตากรุณาต่อสรรพสัตว์ทั่วกันหมดไม่เลือกพวกเขาพวกใคร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนันทนา วรณคำ (2558 : 87) เรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิกรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดขอนแก่น ผลวิจัยพบว่า ข้าราชการมีการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิกรมทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะ 4 กับกระบวนการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย พบว่าเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่า r เท่ากับ 0.677 และมีค่า Sig เท่ากับ 0.00 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบูรณาการหลักพุทธธรรม”ทฤษฎีธัมมิกัตถะ 4” ที่ปรากฏในพระพุทธศาสนากับกระบวนการบริหารงานบุคคลตามกรอบของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นกระบวนการเชื่อมประสานสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งผสมผสานสิ่งที่มีอยู่เข้ามารวมกันให้มีความประสานสัมพันธ์แบบองค์รวมเป็นหนึ่งเดียว ครบถ้วน สมบูรณ์เป็นเอกภาพไม่แยกส่วน จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของแกนหลักหรือส่วนประกอบที่ใหญ่ขึ้นแล้วนำมาประยุกต์กับหลักพุทธธรรมเพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2557 : 35) ได้กล่าวว่า การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การประสานกลมกลืนกันของแผนกระบวนการ สารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์ และการวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญของสถาบัน (Organization-wide Goal) การบูรณาการที่มีประสิทธิผลเป็นมากกว่าความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน (Alignment) ซึ่งการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบภายในระบบการจัดการ ผลการดำเนินการมีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาวิพรพรณ ทีปวิโส (เศษธา) (2563) ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการตามมาตรฐานการศึกษาโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ผลวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารและการจัดการสถานศึกษากับการบริหารจัดการตามมาตรฐานการศึกษาโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่า r เท่ากับ 0.612 มีค่า Sig เท่ากับ 0.00 แสดงว่า การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการขับเคลื่อน

กระบวนการบริหารและการจัดการสถานศึกษาส่งผลให้การบริหารจัดการเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า การนำหลักพุทธธรรม “ทิวฐธัมมิกัตถะ 4” ไปบูรณาการกับ กระบวนการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารองค์การใด ๆ สามารถที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในยุคโลกปัจจุบันได้อย่างมีความเหมาะสมด้วยเหตุที่หลัก “ทิวฐธัมมิกัตถะ 4” กับ “กระบวนการบริหารงานบุคคล” มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทิวฐธัมมิกัตถะ 4 โดยในแต่ละด้านของหลักทิวฐธัมมิกัตถะ 4 สามารถนำไปเป็นแนวทางขับเคลื่อนกระบวนการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ ดังนี้

1) การวางแผนให้ได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคล (Recruit) มีกิจกรรมที่สำคัญ 4 กิจกรรม คือ ผู้บริหารควรมีการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก และการปฐมนิเทศ

2) การสร้างความสัมพันธ์ (Rerate) การรักษาสุขภาพและความปลอดภัย) มีกิจกรรมสำคัญ 3 กิจกรรม คือผู้บริหารควรมีการสร้างระบบการสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ทันสมัยและมีคุณภาพ ควรปรับบทบาทตนเองให้เป็นทั้ง Coach และพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำ และสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างกัลยาณมิตรกับกลุ่ม Generation y

3) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Retention) มีกิจกรรมสำคัญ 5 กิจกรรม คือผู้บริหารควรมีการประเมินผลงาน การอบรมและพัฒนา การดำเนินการวินัยและการรักษา วินัย การบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสม การสอนงานและการให้คำแนะนำ

4) การพ้นจากองค์การหรือพ้นจากการเป็นครู (Retire) มีกิจกรรมสำคัญ 3 กิจกรรม คือ ผู้บริหารควรมีการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาตามหลักธรรมมาภิบาล เช่น การพ้นจากองค์การ การช่วยหางานใหม่และการวางแผนเกษียณอายุ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทิวฐธัมมิกัตถะ 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ที่สามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริงกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผู้วิจัยได้นำหลักพุทธธรรม “ทิวฐธัมมิกัตถะ 4” ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรมที่บอกแนวทางปฏิบัติให้กับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างประโยชน์ปัจจุบันแก่สถานศึกษาให้ถึงพร้อมต่อการบริหารงานบุคคลากรให้มีคุณภาพ มีทักษะทางเทคโนโลยี โดยบูรณาการกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา การรับเข้าทำงาน การดำรงรักษา การพัฒนา และการประเมินผล เป็นต้น สรุปทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก

แล้วนำมาบูรณาการ จึงได้เสนอ“แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีอัมมิกัตถะ 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” เพื่อเป็นช่องทางเลือกในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับโลกยุคดิจิทัลและสังคม Generation y โดยแบ่งเป็น 4 ส่วนหลัก คือ

1) การวางแผนให้ได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคล (Recruit) มีกิจกรรมที่สำคัญ 4 กิจกรรม คือ การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก และการปฐมนิเทศ

2) การสร้างความสัมพันธ์ (Rerate) การรักษาสุขภาพและความปลอดภัย มีกิจกรรมสำคัญ 3 กิจกรรม คือ การสร้างระบบการสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยีทั้งภายในและภายนอกที่มีคุณภาพ ผู้บริหารจะต้องปรับบทบาทโดยทำตนเองให้เป็นที่ Coach และพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำ และสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างกัลยาณมิตรกับกลุ่ม Generation y

3) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Retention) มีกิจกรรมสำคัญ 5 กิจกรรม คือ ประเมินผลงาน การอบรมและพัฒนา การวินัยและการรักษาวินัย การบริหารค่าตอบแทน การสอนงานและการให้คำแนะนำ

4) การพ้นจากองค์การหรือพ้นจากการเป็นครู (Retire) มีกิจกรรมสำคัญ 3 กิจกรรม คือ การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล เช่น การพ้นจากองค์การ การช่วยหางานใหม่ การวางแผนเกษียณอายุ

เมื่อนำหลักทฤษฎีอัมมิกัตถะ 4 แต่ละด้านไปขับเคลื่อนกระบวนการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุมได้ทั้ง 4 ส่วน เช่น อุดมฐานสัมปทา สามารถนำไปขับเคลื่อนการวางแผนการสรรหาบุคลากร (Recruit) การสร้างความสัมพันธ์ (Rerate) การพัฒนา (Retention) และการพ้นจากองค์การ (Retire) ได้อย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์เชิงบวกและไปในทิศทางเดียวกันกับกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน

เอกสารอ้างอิง

กมล ภูประเสริฐ. (2555). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : เสริมสินพีรพรสซีสเท็ม.

แถลงการณ์คณะสงฆ์ เล่มที่ 108 ตอนที่ 9. (2563). *ว่าด้วยการบริหารบุคคลการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2563*.

นันทนา วรณคำ. (2558). “การปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีอัมมิกัตถะสังวัตตนิคธรรมของข้าราชการในศาลากลางจังหวัดขอนแก่น”. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. ปีที่ 3 ฉบับที่ 1.

ประกาศประธานกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (ฉบับที่ 1) เรื่อง กำหนดโครงสร้าง กำหนดหน้าที่และอำนาจ และเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ลงวันที่ 10 กันยายน 2563

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป อ.ปยุตฺโต), (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ). “รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหาร การศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาวีรพรภณ ทีปวิโส (เศษธา). (2563). “การบริหารจัดการตามมาตรฐานการศึกษาโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย”, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557.*

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. *สถิติข้อมูล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. ข้อมูลการจัดการศึกษา (ครั้งที่ 1) ปีการศึกษา 2564 (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564), [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://deb.onab.go.th/cms/s85/u25/samun/> [24 พฤศจิกายน 2564].*

