

โรงเรียนพระปริยัติธรรม ยุคไทยแลนด์ 4.0
Phrapariyati Dhamma Secondary Schools
in Thailand 4.0

สุวิทย์ ฝ้ายสงค์¹
สิรินธร ลินจินดาวงศ์²

บทคัดย่อ

การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ทำให้ทราบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ยุคการศึกษาไทยแลนด์ 4.0 โดยเฉพาะโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่มีปัญหาด้านบุคลากร จากการสังเคราะห์พบว่า มีปัญหาอยู่ 3 ด้านที่ต้องหาแนวทางในการแก้ไข คือ การพัฒนาให้บุคลากร การสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่ตรงตามงาน การธำรงรักษาให้บุคลากรอยู่ได้นาน เพื่อให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ต้องพัฒนาโดยนำขบวนการหรือเทคนิคสมัยใหม่เข้ามาแก้ปัญญ 3 ด้านที่มีผลต่อการพัฒนา คือ ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต ให้นั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

คำสำคัญ: โรงเรียนพระปริยัติธรรม, ยุคไทยแลนด์ 4.0, การบริหารจัดการสถานศึกษา

ABSTRACT

A study of the problems of personnel administration in schools leads to the guidelines for developing human resources in the school in order to prepare the entering of Thailand's Education 4.0. The synthesis found that the Phrapariyati

¹ นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail: Educationmcuthai@gmail.com

² อาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail: Sirinthorn.si@spu.ac.th

Dhamma Secondary Schools faced three problems in personnel administration that need to be solved which are 1) development of personnel, 2) recruiting qualified personnel to meet the job, and 3) human resource maintenance. To meet the rapid changes and develop their potential according to Thailand's Education 4.0 The Phrapariyati Dhamma Secondary Schools, Department of General Education must make use of modern techniques to solve the three problems stated above that affect the development of input, process and output to develop with stability, prosperity, and sustainability.

Keywords: The Phrapariyati Dhamma Secondary Schools, Thailand's Education 4.0, School Management

บทนำ

การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นการจัดการศึกษาตามสภาพจริง โดยมีพระภิกษุเป็นผู้มีอำนาจบริหารจัดการตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน บัณฑิตการศึกษาศาสตรพระพุทธานุศาสตร์ จัดการเรียนการสอนวิชาทางโลกและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้าด้วยกัน ผู้เรียนคือพระภิกษุสามเณรเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นในแต่ละปีจำนวนผู้เรียนจะลดน้อยลงทุกปี อันเนื่องมาจากผู้เข้ามาบวชเรียนในพระพุทธศาสนาน้อยลง และปัญหาการลาสิกขาออกไปเรียนต่อสายสามัญตามโรงเรียนทั่วไป ดังนั้น โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาต้องหาแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสม เพื่อสร้างฐานที่มั่นคงในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนให้เข้ากับยุคไทยแลนด์ 4.0 เพื่อสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กรมีความน่าเชื่อถือตามนโยบายรัฐบาล พล.เอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา คือ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนโดยนำแนวคิดยุทธศาสตร์ไทยแลนด์ 4.0 เข้ามาบริหารจัดการ “การปฏิรูปการศึกษา” จึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับ ทุกภาคส่วน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ และจะสำเร็จได้ก็ต้องด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับความท้าทายความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งทักษะสำคัญสำหรับคนยุคศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 ดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการ การมีทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีประสิทธิภาพ เพราะสาเหตุหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาประสบปัญหา คือการบริหารจัดการบุคลากร สอดคล้องกับ พิชชาวริน ชนะคุ้ม. (2554) ปัญหาด้านบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาพบว่าเกิดปัญหาบุคลากรขาดคุณภาพ ปัญหาการลาออกของครูผู้สอน ทำให้การเรียนการสอนไม่มีความต่อเนื่อง ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง โดยเฉพาะวิชาบังคับ

หรือวิชาหลัก ปัญหาครูที่สอนมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับวิชาที่สอน ขาดการอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตร และเทคนิคการสอนแบบต่างๆ เอกสารสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการกลุ่ม (2549) และนอกจากนั้นยังพบว่าปัญหาเกิดจาก ครูและบุคลากรได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิการศึกษา มีสถานภาพที่ไม่ชัดเจน ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ไม่มีการสอบบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครูทำให้ประสบปัญหาในกระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ และไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อสังเคราะห์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
2. เพื่อนำเสนอแนวทางในการบริหารจัดการสภาพและปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามยุทธศาสตร์ไทยแลนด์ 4.0

การบริหารจัดการการศึกษาไทยแลนด์ 4.0

แนวคิดไทยแลนด์ 4.0 เป็นนโยบายเศรษฐกิจของรัฐบาลภายใต้การนำของ พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์ โอชา นายกรัฐมนตรี ที่ได้กล่าวเป็นครั้งแรกในปี 2559 และหลังจากนั้นได้กล่าวย้ำถึงนโยบายดังกล่าวอีกหลายวาระ หัวใจสำคัญของนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ก็คือ ต้องการพัฒนาประเทศไปสู่อนาคตที่มีความ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” อันเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาชาติในอีก 20 ปี ข้างหน้า

ชวลิต โปธินคร (ออนไลน์, 2560) กล่าวว่าด้านการพัฒนาประเทศต้องมีปัจจัยหลายด้านเพื่อมาขับเคลื่อนประกอบด้วยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคมวัฒนธรรมเศรษฐกิจการเมือง โดยเฉพาะด้านการศึกษาซึ่งเป็นการพัฒนามนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถซึ่งต้องเน้นด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์เพื่อเป็นการสร้างคนดีไปสู่สังคมโดยปี พ.ศ.2547-2548 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้พัฒนาโรงเรียนต่างๆ ให้เป็นโรงเรียนตามแนววิถีพุทธ และโรงเรียนคริสต์เพื่อเป็นการปลูกฝังคุณธรรมในเด็กไทยตั้งแต่วัยเด็กให้มีคุณลักษณะที่ประเทศต้องการยกตัวอย่างระบบการศึกษาของประเทศฟินแลนด์และประเทศจีนที่ได้นำระบบการวัดผลแบบ PISA (Programme for International Student Assessment) มาใช้เพื่อนำมาพัฒนาเด็กซึ่งประสบความสำเร็จโดยเฉพาะในประเทศจีนที่มณฑลเซี่ยงไฮ้ พบว่า เด็กนักเรียนมีผลคะแนนในการสอบวัดผลทางด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์อยู่ในเกณฑ์ดีมาก

ทิศทาง ในการสร้างเด็กยุคไทยแลนด์ 4.0 สร้างเด็กและเยาวชนไทยให้มีความรู้ความ

สามารถ และมีทักษะในการประยุกต์ให้เข้าถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ สร้างความคิดของเด็กและเยาวชนไปสู่ที่ยากขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นความสำเร็จของการยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติ การพัฒนาเด็กต้องพัฒนาทั้งด้านความรู้ และทักษะการเรียนรู้ที่ดีที่สุด คือ การเรียนรู้จากปัญหาจริงที่เกิดขึ้น เรียกว่าเป็น Problem Based Learning

การพัฒนาการศึกษาภายใต้กรอบประเทศไทย 4.0 สู่ศตวรรษที่ 21 เริ่มด้วยการฝึกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูเปลี่ยนจากครูสอนเป็นพี่เลี้ยง ครูฝึก (Coach) การเรียนแบบบูรณาการสหวิชาการ เชื่อมโยงความรู้กับจินตนาการ เปลี่ยนแปลงไปสู่รูปธรรมให้ผู้เรียนมีทักษะที่ต้องการ เช่น การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และการสื่อสารที่ดี ซึ่งการจัดการศึกษาต้องสร้างความพอใจให้ผู้เรียนและท้าทายสู่การสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอยากเรียน ปัจจุบันการศึกษาอยู่ในยุค 4.0 โดยผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อการสอนทุกรูปแบบ ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อดิจิทัล โดยเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในการสืบค้นและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากข้อมูลในปัจจุบันมีจำนวนมาก ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการค้นหาและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2560) ได้สรุปการบริหารจัดการสถาบันการศึกษา เพื่อตอบสนองต่อนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ควรดำเนินการดังต่อไปนี้ ประการแรก ใช้นโยบายที่ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกๆ กลุ่ม (Dunfee, 2012: 346-362) นับตั้งแต่บุคลากร ซึ่งหมายถึง อาจารย์และเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยจะต้องไม่ลืมว่า บริการที่มหาวิทยาลัยขายให้แก่ลูกค้าก็คือ ความรู้และความสามารถในการสอนของอาจารย์ ดังนั้นจะต้องให้ความสำคัญต่ออาจารย์ โดยพิจารณาถึงความเป็นธรรมในการจ้างงาน อัตราค่าจ้างและสวัสดิการ การกระจายอำนาจให้อาจารย์บริหารสาขาวิชาของตนเอง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนการพัฒนาตนเองของอาจารย์ นอกจากนี้ยังจะต้องสนับสนุนอาจารย์ให้เข้าร่วมการอบรม ศึกษาต่อ จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ การเขียนตำรา และการวิจัย

ดังนั้น การจัดการศึกษาไทยแลนด์ 4.0 เพื่อแก้ปัญหาและเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรให้กับครูผู้สอน บุคลากรต้องได้รับการรับรองและมีการพัฒนาอยู่ต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้าน IT นวัตกรรมใหม่ๆ และเป็นผู้เชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี พร้อมกับการถ่ายทอดได้เป็นอย่างดี นพ.ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2559) กล่าวในการประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2559 หัวข้อการวิจัยนวัตกรรมการเรียนรู้และการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน ว่าเพราะหัวใจสำคัญของประเทศไทยในยุค 4.0 คือ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “Value-Based Economy” หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมเปลี่ยนการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี

ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมและเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าภาคบริการมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาต้องปรับตัวเพื่อเป็นผู้นำการสอนเชิงนวัตกรรม ได้เป็นอย่างดีในอนาคต

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

การบริหารงานบุคคล มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายในบริบทที่คล้ายและแตกต่างกัน แต่โดยภาพรวมจะเป็นการให้ความหมายในการมองถึงประโยชน์ในการนำงานวิชาการ ไปใช้

ศรายุทธ วุฒิแพทย์ (2558) การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร หรือ ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การ ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในการสรรหาคัดเลือกและการบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์การ การพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ การประเมินผลงาน การจ่ายค่าตอบแทน พร้อมทั้งการธำรงรักษา และการจัดบุคคลให้พ้นจากงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สักรินทร์ อยู่ผ่อง (2553) กล่าวถึงการบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์ และตามความต้องการของ หน่วยงาน เป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

หวน พิณรุฬพันธ์ (2549) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคลากรว่า หมายถึง เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาทำงานหรือมาเป็นครู การจัดบุคคลเข้าทำงานการบำรุงรักษา และการสร้างเสริมกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคคล การประเมินผลงาน และการจัดบุคคลให้พ้นจากงาน

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาโรงเรียนไม่ประสบความสำเร็จ มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

ศรายุทธ วุฒิแพทย์ (2558) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.76) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3.91) และสภาพด้านการให้ค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด (3.65) ปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.43) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัญหาด้านการสรรหาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.47) และปัญหาการให้ค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด (3.38)

ภัควี พิทาคำ (2556) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ใน 4 ด้าน ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน ใน 4 ด้าน ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ได้แก่ การสรรหาบุคลากรควรมีวิธีการคัดกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และควรจัดโครงการหรือกิจกรรมเตรียมการให้กับบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ

สิรินภา อมรไพศาลเลิศ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตละอออุทิศในสาขากรุงเทพมหานคร สาขานครนายก และสาขาลำปาง ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ ทั้งนี้ด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและปัญหาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ ในสาขากรุงเทพมหานคร สาขานครนายก และสาขาลำปาง ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ปัญหาด้านการวางแผนงานบุคคล และปัญหาการให้ค่าตอบแทนตามลำดับ ทั้งนี้ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม กรุงเทพมหานคร เขต 3 ประจำปี การศึกษา 2552 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร 61 คน และครูผู้สอน 227 คนผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมากแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล คือ ควรมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่หลากหลาย มีการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติธรรม มีการ

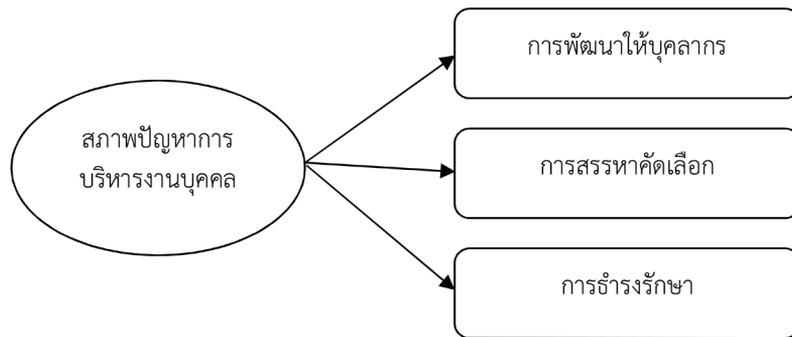
ประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรมและระเบียบปฏิบัติและในการพิจารณาให้พ้นจากงานนั้นให้พิจารณาถึงระเบียบการขอขอสถานศึกษาเป็นหลัก

ประชากรต้น โนนทวงษ์ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเทศบาลสังกัดสำนักงานการศึกษานครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเทศบาลสังกัดสำนักงานการศึกษานครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมแล้ว มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด คือด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาและการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินงานและด้านการรักษาระเบียบวินัย

ตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล

ตัวบ่งชี้ สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล	ศรายุทธ์ วุฒิแพทย. (2558).	ภควี พิฑาคำ. (2556)	สักรินทร์ อยู่ผ่อง (2553)	ทวน พิณสุพันธ์. (2549)	สิรินภา อมรไพศาลเสส. (2555)	พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก. (2552)	ประชากรต้น โนนทวงษ์. (2551)	ความถี่
การสรรหาคัดเลือก	1	1		1	1	1		5
การบรรจุบุคคลเหมาะสมกับงาน	1		1	1				3
การพัฒนาให้บุคลากร	1	1		1	1	1	1	6
ค่าตอบแทน	1				1			2
การดำรงรักษา		1		1	1	1	1	5
การจัดบุคคลให้พ้นจากงาน		1		1				2
การสร้างเสริมกำลังใจในการทำงาน				1		1		2
การรักษาระเบียบวินัย							1	1

จากการศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ แล้วนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารจึงสามารถสรุปเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลที่สำคัญบ่งชี้ในการบริหารบุคลากรเป็นแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 1 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล

การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม 4.0

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 12 กล่าวไว้ว่า นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคลครอบครัวองค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และกำหนดไว้ด้วยว่าการจัดการศึกษามีทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ในขณะที่สังคมไทยมีวัดในทางพระพุทธศาสนา ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อวิถีชีวิตของคนไทยทั้งในอดีตและปัจจุบัน วัดสามารถจัดการศึกษาตามแนวสากลผสมผสานกับการศึกษาตามแนวดั้งเดิม ในพระพุทธศาสนาได้เป็นอย่างดี ดังเช่นการจัดการศึกษาในรูปแบบของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณรในวัด สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2560) ทั่วประเทศมีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากกว่า 409 แห่ง และมีครูประจำการ 2,322 รูป/คน ทำหน้าที่อบรมสั่งสอนพระภิกษุสามเณร ด้านวิชาการทางโลกควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ภายใต้การสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

เสน่ห์ เจริญศักดิ์ (2547) การบริหารงานภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้จำแนกการบริหารงานออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการการเรียนรู้ การวัดผลการประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบ

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลและครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารบุคคล ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. การบริหารงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำและเสนองบประมาณ การตรวจสอบติดตามประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษ การบริหารการเงินการบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

4. การบริหารทั่วไป ได้แก่ การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม การจัดทำสำเนาครุภัณฑ์ การรับนักเรียนงานส่งเสริมกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งาน การศึกษางานบริการสาธารณะ

เนื่องจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นในวัด และผู้มีอำนาจในการบริหารจัดการเป็นพระภิกษุหรือเจ้าอาวาสวัด การจัดการเรียนการสอนยังใช้รูปแบบเดิมๆ สอนตามคู่มือครูและยังขาดการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการจัดการเรียนการสอน ส่วนด้านบุคลากรมีการย้ายเข้าย้ายออกอยู่บ่อยครั้ง ไม่นั่นคงทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกศล เพ็ญสา (2555) ได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จากการสัมภาษณ์ จำแนก 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีดังนี้

1.1 ด้านปัจจัย ได้แก่ มาตรฐานที่ 8 ครูมีคุณลักษณะ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) การจัดครูผู้สอนให้ตรงตามวิชาเอกวิชาโท หรือความถนัด โดยเชิญบุคคลภายนอกมาสอนร่วม และรับครูให้ตรงกับสาขา ให้มีการอบรมครูที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อพัฒนาสมรรถภาพงานที่รับผิดชอบ

2) พัฒนาครูในวิชาที่สอนตามที่คุรุสภากำหนด โดยสนับสนุนให้มีการศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้ และเทคนิคใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองและส่งเสริมประชุม สัมมนาอบรม หรือร่วมกิจกรรมทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในที่ประชุม

3) พัฒนาครูให้มีจำนวนครูตามเกณฑ์ โดยอาจเชิญบุคคลภายนอกมาสอน จ้างครูพิเศษในรายวิชาที่ขาด และดึงศิษย์เก่ามาช่วยสอน

1.2 ด้านกระบวนการ ได้แก่ มาตรฐานที่ 12 โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) พัฒนาโรงเรียนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ โดยมีการปรับภูมิทัศน์ เพื่อให้สถานที่พร้อมรองรับการจัดการ

เรียนการสอนให้เหมาะสม และมีการไปศึกษานอกสถานที่

2) พัฒนาโรงเรียนให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เริ่มจัดส่งครูไปศึกษาดูงาน ร่วมกับโรงเรียนภายนอก ทำวิจัยในชั้นเรียน และใช้กิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมีประสบการณ์

3) พัฒนาโรงเรียนให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย โดยมีการจัดกิจกรรมเชิญบุคคลมาให้ความรู้ และมีการออกไปทัศนศึกษา

1.3 ด้านผลผลิต ได้แก่ มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1) พัฒนาให้ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมของสงฆ์โดยเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ และเป็นสิ่งที่ต้องทำและมีกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาก็จะให้สามเณร เข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมสงฆ์

2) พัฒนาให้ผู้เรียนสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่นและของไทย ส่งเสริมสนับสนุนให้สามเณรไปช่วยงานกิจกรรมของท้องถิ่น และมอบหมายงานให้ต้องเข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น

3) พัฒนาให้ผู้เรียน มีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ก็จะมีการเชิญวิทยากรมาบรรยายเพื่อให้เด็กมีหลักการด้านศิลปะ ส่งเสริมให้มีกิจกรรม และมีการส่งผลงานศิลปะเข้าไปประกวด

เพื่อให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ต้องพัฒนาโดยนำขบวนการหรือเทคนิคสมัยใหม่เข้ามาแก้ปัญจัย 3 ด้านที่มีผลต่อการพัฒนา คือ ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต ให้มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

สรุปผล

ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ต้องมีภาวะนำ และความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนอย่างมืออาชีพและเสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับบุคลากร และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้มั่นคงในงานของตนเองที่รับผิดชอบ สร้างบรรยากาศในชั้นเรียนและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาห้องเรียนให้ทันสมัย สร้างศรัทธาและภาพลักษณ์ให้กับโรงเรียนพระปริยัติธรรมเป็นศูนย์กลางของการศึกษาหลักธรรมควบคู่กับวิชาทางโลก

แนวโน้มในอนาคตหากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่ยอมปรับตัวหรือพยายามพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนเพื่อดึงดูดนักเรียนเข้าเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรมอาจมีผู้เรียนลดน้อยลงทุกๆ ปี และที่สำคัญครู บุคลากรยังต้องพัฒนาและจัดสรรครูผู้สอนที่มีศักยภาพ

ให้ตรงกับรายวิชานั้นๆ ที่สอน หากแก้ปัญหาเบื้องต้นเหล่านี้และเสริมศักยภาพด้วยนโยบายไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนพระปริยัติธรรม อาจเป็นโรงเรียนที่มีศักยภาพในการผลิตบุคลากรของประเทศที่มีคุณธรรม จริยธรรมได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

1. การพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ยังมีหลายปัจจัยที่ควรศึกษาเพิ่มเติม เพื่อนำขบวนการมาพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้ก้าวทันยุคไทยแลนด์ 4.0 และทศวรรษที่ 21
2. ภาวะผู้นำ และความสามารถในการบริหารจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรศึกษาและแก้ไข เพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน

บรรณานุกรม

- กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2552). **ประวัติโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2560.
http://srdmt.ac.th/webboard-show_2229
- กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2560). **Thailand 4.0: โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน**. สืบค้นเมื่อ 29 พฤศจิกายน 2560
<http://www.libarts.up.ac.th/v2/img/Thailand-4.0.pdf>
- โกศล เพ็ญสา. 2555. แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมในเขตภาคเหนือตอนล่าง, **สักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. หน้า. 107-119
- ชวลิต โพธิ์นคร. (2560). การประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2559 และประชุมวิชาการ เรื่อง “ห้องสมุดดิจิทัลกับการก้าวสู่ยุค Thailand 4.0”. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2560
<http://km.li.mahidol.ac.th/thai-studies-in-thailand-4-0/>
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2559). “การประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2559 หัวข้อการวิจัยนวัตกรรมการเรียนรู้และการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน”. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2560 http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=46211&Key=news_Teerakiat
- ประชาธรัตน์ โนนทรวงษ์. (2551). “การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครแก่น จังหวัดขอนแก่น” **การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.**

- พระนิรันดร สุทธิเมตติโก. (2552). “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระศรายุช วุฒิแพทย์. (2558). “การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย”. **วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการ บริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม**.
- พิชชาวริน ชนะคุ้ม. (2554). “การประเมินผลการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร”. **ปริญญาานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** นโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัควี พิฑาคำ. (2556). “สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง**.
- สักรินทร์ อยู่ผ่อง . (2553). **การวิเคราะห์งานสำหรับการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สิรินภา อมรไพศาลเลิศ. (2555). “สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิต ลออุทิศ”. **วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11. (2549). **เอกสารสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา**.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2546). **ประกาศคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา**. นครปฐม: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาล. (2560). **Startup Thailand 4.0. วารสารไทยคู่ฟ้า**.
- เสน่ห์ เจริญศักดิ์. (2547). การดำเนินการตามมาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ กลุ่ม 5. **สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2555). “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารมหาวิทยาลัยในยุคไทยแลนด์ 4.0.”. **วารสารร่วมพถกซ์ มหาวิทยาลัยเกริก**. บทที่ 234 ปีที่ 35 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2560.

หวน พันธุ์พันธุ์. (2549). **นักบริหารมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Dunfee, T.W. (2012) **Stakeholder Theory : Managing Corporate Social Responsibility in a Multiple Actor Context**. Oxford: Oxford University Press.