

การพัฒนา รูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
ตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดกรุงเทพมหานคร

**The Model of Development of the Personnel
Management Based Buddhist Principles in Small School
under Bangkok Metropolitan**

นพพล โพธิ์เงิน

Noppol Pongoen

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) พัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) นำเสนอการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม ระหว่างวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 261 ชุด และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 11 คน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า บุคลากรครูไม่ตรงกับสาขาวิชา เอกหรือวิชาที่ถนัดและครูต้องรับภาระหนัก สอนหลายระดับ หลายรายวิชา ครูขาดขวัญและกำลังใจ ตลอดจนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. การพัฒนา รูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ควรนำหลักอธิปไตย 3 มาใช้ในการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผน 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด การกระตุ้นให้เกิด

ความกระตือรือร้นในการทำงานของตนเอง และการสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจซึ่งกันและกันในหมู่คณะ ในโรงเรียน 3) ด้านการเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานโดยเสมอภาค การส่งเสริมบุคลากรให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย กฎระเบียบการให้บุคลากรพ้นจากงานในโรงเรียนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม

3.รูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

1) รูปแบบการวางแผนอัตรากำลังตามหลักพุทธธรรมที่เด่นชัด คือ การใช้หลักอริยปทัศย์ 3 คือ การวางแผนตามกฎระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ (โลกาธิปไตย) มีความยุติธรรมถูกต้องตามเป็นจริง (ธรรมาธิปไตย) และมีคณะกรรมการสอบถูกต้อง (อิตตาธิปไตย)

2) รูปแบบการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง ตามหลักของพรหมวิหาร 4 คือ ตรงตามความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนด้วยความรัก ความยินดี ทำงานอย่างมีความสุข

3) รูปแบบการเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามหลักอิทธิบาท 4 คือ ทำงานด้วยความรัก ขยัน อดทนและเอาใจใส่ปรับปรุงพัฒนาตลอดเวลา

4) รูปแบบวินัยและการรักษาวินัย ควรรักษาวินัย ตามหลักศีล 5 มีพฤติกรรมที่ดีงาม มีความเคารพนับถือในเกียรติ รักษาศักดิ์ศรีของตนและผู้อื่น

องค์ความรู้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมสรุปเป็น BPMM MODEL

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล หลักพุทธธรรม ในโรงเรียนขนาดเล็ก

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1. to study the status of human resource administration of small sized school administrators under Bangkok Metropolitan, 2. to develop a model of human resource administration based on Buddhhadhamma of small sized school administrators under Bangkok Metropolitan, and 3. to propose the development model of human resource administration based on Buddhhadhamma of small sized school administrators under Bangkok Metropolitan. The mixed research methods were used in the study. The quantitative data were collected by questionnaires from 261 samples and analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation. The qualitative data were collected from in-depth interview with 11 informants and analyzed by content analysis.

The results of the study found that:

1. The human resource administration status of small sized school administrators under Bangkok Metropolitan was at a high level totally. In details, the highest level was on unqualified teachers, followed by multi-subject teaching, lack of morale and incentive, and career progress.

2. The development of a human resource administration model based on Buddhhadhamma of small sized school administrators under Bangkok Metropolitan: 1) In workforce plan; the three principles of Dominant Influence should be used, 2) In recruitment; qualified, capable and skillful personnel must be recruited, 3) In work efficiency; material, instrument and working tools should be provided to personnel, and 4) In rule of law; rules, law and regulations should be enforced appropriately.

3. The model of human resource administration based on Buddhhadhamma of small sized school administrators under Bangkok Metropolitan was that: 1) The application of three principles of Dominant Influence in workforce plan, 2) The application of the principles Brahmavihara Dhamma in the recruitment system, 3) The application of four paths of accomplishment in work efficiency improvement, and 4) The application of the five precepts in rule of law and discipline. The body of knowledge in human resource administration based on Buddhhadhamma could be concluded into “BPMM Model”.

Keywords: Personnel Management, Buddhist Principles, Small School

1. บทนำ

การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงาน ในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา อารมณ์รักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหา วิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงาน ด้วยเหตุสุขภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใด ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (พยอม วงศ์สารศรี, 2538 : 5) ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2542: 1) และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนัก เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2545 : 16) ที่มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้ สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการ สามารถพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญสถาบันหนึ่งที่น่านโยบายของทางการ ศึกษาไปสู่ภาคปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งการจัดการศึกษาในโรงเรียนย่อม ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ความหวังในอนาคตของเยาวชน ของชาติจึงต้องฝากไว้กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ความหวังในอนาคตของเยาวชนในชาติ จึงต้องฝากไว้กับผู้บริหารโรงเรียนเกือบทั้งสิ้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ, 2541 : 12) ดังนั้นเมื่อผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งเช่นนี้แล้ว จึงจำเป็น อย่างยิ่งจะต้องตระหนักในหน้าที่ที่จะต้องบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จให้จงได้ ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะโรงเรียนมีองค์ประกอบ อยู่ 2 ประการ คือ คนและงาน นั้นหมายความว่า การบริหารคนอย่างไรจะได้อะไรซึ่งความสำเร็จ ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ คนถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะคนเป็นผู้กระทำให้เกิด ปัจจัยอื่น ๆ โดยเฉพาะงานก็คนเป็นผู้ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายจากสภาพสังคมไทย ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรมและอื่น ๆ อีกนานับการ เมื่อวัตถุ และวัฒนธรรมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป คนไทยในสังคมจึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับ

การพัฒนาและได้รับการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เพราะจะทำให้เกิดความสมดุลในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป ถ้าหากสิ่งหนึ่งเปลี่ยนแปลง แต่อีกสิ่งหนึ่งนิ่งหยุดอยู่กับที่ย่อมไม่เกิดผลดีแน่นอน ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับรากหญ้า ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน ซึ่งครูเป็นบุคคลที่สำคัญในการผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพ

ในปัจจุบัน ต้องยอมรับว่าการครุฑตกต่ำถึงขั้นที่อาจเรียกได้ว่าภาวะวิกฤติ โดยเฉพาะเรื่องปัญหาหนี้สินซึ่งเป็นปัญหามะดะของครู (วารกรณ์ สามโกเศศ, 2550) การแก้ปัญหานี้สินครูจึงไม่ใช่เพียงการถ่ายโอนหนี้จากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง หรือหาหนี้ใหม่มาใช้หนี้เก่า เพราะตราบไต่ที่กระบวนทัศน์ยังเป็นแบบเดิม ทุกอย่างก็จะเป็นเหมือนเดิม และหนี้สินก็จะมีแต่เพิ่มขึ้น ไม่มีทางลดลงได้ ถ้าไม่ปรับกระบวนทัศน์การศึกษาไทย ไม่ปฏิรูปหรือปฏิวัติ ปัญหาหนี้สินครูก็มีแต่จะเพิ่มขึ้น เป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ (ภาวิช ทองโรจน์, ออนไลน์) การแก้ปัญหานี้สินครูจะทำได้ ถ้าหากเกิดสองอย่างที่สัมพันธ์กัน คือ 1) ปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง 2) ปฏิรูปกระบวนกรการสร้างบุคลากรที่จะมาเป็นครู (เสรี พงศ์พิศ, ออนไลน์)

เมื่อกล่าวถึงครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ยิ่งเป็นปัญหาทั้งในแง่ของการบริหารและในแง่ของคุณภาพชีวิตที่ทำให้ครูต้องลาออกจากงานเป็นจำนวนมาก เนื่องด้วยภาระงานที่หนัก ที่ผ่านมามีเหมือนว่า ระบบการศึกษาไทยยังไม่มี การวางแผนการเตรียมความพร้อมครูรุ่นใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนอนุบาล และประถมศึกษาเล็ก ใน 10 กว่าปีที่ผ่านมามีจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น 1 หมื่น เป็น 1.5 หมื่นแห่ง จำนวนสถาบันที่เปิดสอนคณะศึกษาศาสตร์เอกวิชาประถมกลับลดลงเหลือ 22 จาก 44 แห่ง ในปี 2557 มีผู้สมัครเข้ารับข้าราชการครูสังกัด สพฐ. ในสาขาวิชาประถม เพียง 3 พันคนจากผู้สมัครทั้งหมด 1 แสนคน ขณะที่ สพฐ. ยังขาดครูที่จบวิชาประถมอีกอย่างน้อย 4 พันกว่าคน ในปี 2556-2560 คาดว่าจะมีผู้จบเอกวิชาประถมศึกษา 8 พันคนจากผู้จบทั้งหมด 2.5 แสนคน ขณะที่ ในปี 2557-2561 ครูที่สอนวิชาประถมศึกษาจะเกษียณถึง 2 หมื่นคน จากผู้เกษียณทั้งหมด 1 แสนคน การศึกษาข้างต้นชี้ว่ากระทรวงศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ควรพิจารณาปรับปรุงกระบวนกรวางแผนรับและเตรียมความพร้อมบุคลากรครูรุ่นใหม่เพราะมี เช่นนั้น แม้มีครูครบชั้น แต่สอนได้เฉพาะวิชาเดียว ก็อาจไม่เกิดผลดีต่อผลการเรียนของนักเรียน ดังที่คาดหวัง

ครูนับว่ามีความสำคัญยิ่ง ด้วยคุณภาพชีวิตเด็กคงไม่ใช่อยู่แค่ความรู้เท่าทันวิทยาการ อย่างเดียว แต่ต้องรวมถึงการพัฒนาการทั้งด้าน ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม เป็น “คนดี

คนเก่ง มีความสุข” การจะพัฒนาไปสู่เป้าหมายดังกล่าวได้อย่างเต็มตามศักยภาพที่แต่ละคนมีอยู่ก็ แต่ปัญหาการจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับครูก็ยังมีให้เห็นอยู่มากมาย ซึ่งปัญหาหลักที่เห็นอยู่ก็คงหนีไม่พ้น ปัญหาครูขาดแคลนนั่นเอง เมื่อโรงเรียนขาดครูผู้สอน ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพเด็กและการดำเนินการจัดการศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่ปัจจุบันมีอยู่กว่า 13,000 แห่ง ที่ยังขาดแคลนครูอย่างหนัก

ดังนั้น การบริหารโรงเรียนในประเด็นเรื่องการพัฒนาบุคคลต้องนำเอาหลักพุทธธรรม ซึ่งในที่นี้หมายถึง หลักธรรม คำสอน ที่เชื่อกันว่าเป็นผลแห่งการค้นคว้า เป็นภูมิรู้ ภูมิปัญญาของพระพุทธองค์ ที่ถูกถ่ายทอดสืบต่อมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2550 ปีแล้ว การที่ผู้บริหารนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารการศึกษาเป็นการสร้างความเชื่อถือให้การยอมรับจากสังคม สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาภายในสถานศึกษาในการที่จะสร้างศรัทธาทำให้องค์กรต่าง ๆ ในสถานศึกษาขับเคลื่อนหรือพัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการได้ หลักพุทธธรรมที่ผู้บริหารเลือกสรรและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด หลักพุทธธรรมเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้วยเหตุผลที่ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งในการถ่ายทอดความรู้ ประสิทธิภาพวิชาความรู้ต่าง ๆ ไปสู่ผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดูแล กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามและมีหลักพุทธธรรมเป็นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). 2551: 210-211)สถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่สมาชิกในสังคม โดยใช้ทรัพยากรในดำเนินการ ซึ่งโดยปกติใช้ปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการทรัพยากร ซึ่งคนมีความสำคัญที่สุด แม้นแต่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจจะกำหนดแต่แผนงาน โครงการ หรือระบบงานไว้อย่างดีอย่างไรก็ตาม ถ้าหากขาดคนรับผิดชอบงาน ไม่มีความรู้ ไม่มีวิสัยทัศน์กับงานที่ทำอยู่ ก็จะทำให้แผนงานโครงการของงานที่กำหนดไว้ดำเนินการได้อย่างล่าช้าหรือไม่สำเร็จ (รุ่ง แก้วแดง. 2544 : 8)

จากความสำคัญของคนที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร และการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนซึ่งเป็นสถาบันทางสังคมที่สำคัญในการให้ความรู้กับสมาชิกในสังคม การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมด้านต่าง ๆ ในพระพุทธศาสนาใช้ในการบริหารงาน จึงเป็นการสร้าง

ความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร” เพื่อได้แนวทางในการพัฒนา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร
- 2.2 เพื่อศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร
- 2.3 เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร

3.รูปแบบการวิจัย

โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology Research) ระหว่างวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Study) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ จากการวิจัยเชิงปริมาณ โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

1. การวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งหาข้อเท็จจริงและข้อสรุปเชิงปริมาณที่ผู้วิจัยต้องการข้อมูลที่เป็นตัวเลขเป็นหลักฐานยืนยันความถูกต้องของข้อค้นพบ และข้อสรุปต่าง ๆ มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการสุ่มตัวแบบเจาะจง ไปยังผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จากกลุ่มกรุงเทพมหานคร และกรุงเทพมหานคร จำนวน 25 โรงเรียน ผู้วิจัยได้เลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้บริหารและครู จาก จำนวน 25 โรงเรียน โดยได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 261 คนตามที่กำหนดไว้

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัย ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลัก

พุทธธรรมในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยละเอียดทุกด้านในลักษณะเจาะลึก ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้ง 2 ประเภท ดังนี้ 1. ข้อมูลเชิงคุณภาพ : ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) 2. ข้อมูลเชิงปริมาณ: ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.96 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่าการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากทุกข้อ เกี่ยวกับสภาพปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าบุคลากรครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัดและครูต้องรับภาระหนัก สอนหลายระดับ หลายรายวิชา ครูขาดขวัญและกำลังใจ ตลอดจนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร บุคลากรมีการย้ายบ่อย ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องของงานที่ปฏิบัติ ขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เช่น งานธุรการ การเงิน และพัสดุ บุคลากรบางส่วนเป็นครูอัตราจ้าง ระยะเวลาที่ทำการจ้างสั้น เช่น จ้างเหมา 4 เดือน จ้างเหมาตามปีงบประมาณ ทำให้ขาดความมั่นคงในอาชีพและความต่อเนื่องของงานที่ทำการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการเรียนการสอน และ การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษามีน้อย

ผลการศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ควรนำหลักอริยปทัศย์ 3 มาใช้ในการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผน เพื่อให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อสระในการแสดงความคิดเห็นสำหรับการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มีการมอบหมายให้ครูประเมินการปฏิบัติงานของครูด้วยตนเอง มีการจัดปฐมนิเทศให้บุคลากรใหม่ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และมีการเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล

2) ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง

ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ ชี้แจง เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน การช่วยเหลือผู้ได้ บังคับบัญชาเมื่อประสบภัยพิบัติ เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม เป็นต้น การส่งเสริมให้มีการตรวจสอบภาพ ประจําปี การแสดงความยินดีกับผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อได้เลื่อนตำแหน่ง การสร้างขวัญและ กำลังใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา การให้เชิญชวนแก่บุคลากรที่พ้นจากงานไปแล้ว ให้เข้ามา มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการ หรือทำงานวิจัย การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด การกระตุ้น ให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานของตนเอง และการสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันในหมู่คณะ ในโรงเรียน

3) ด้านการเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ผู้บริหารควรมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเสมอภาค การส่งเสริมบุคลากรให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน การกำหนด ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากรตามผลงานที่ได้ปฏิบัติ การปรับปรุงวิธีทำงาน ให้มีประสิทธิภาพยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ การยกย่องและชมเชยครูที่ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ไม่กล่าววาจาล่วงเกิน หรือดูถูก ผู้บริหารปฏิบัติตน เป็นแบบอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัย การช่วยเหลืองานฌาปนกิจสงเคราะห์ของผู้ได้ บังคับบัญชาหรือญาติของผู้ได้บังคับบัญชา การส่งเสริมให้ฝึกอบรมความชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ เช่น กีฬา คอมพิวเตอร์ เป็นต้น และการสนับสนุน เลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับตามความสามารถและความเหมาะสม

4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ผู้บริหารควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการพิจารณาความดี ความชอบ การชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ แก่บุคลากร การชี้แจง เกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ของบุคลากร ความพึงพอใจเมื่อผลงานของ บุคลากรในโรงเรียนเป็นที่ยอมรับ การประเมินผลงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การตักเตือนด้วยวาจาเมื่อมีการกระทำความผิดเป็นครั้งแรก ไม่ซ้ำเติมผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อเกิด ปัญหาในหน้าที่การงาน กฎระเบียบการให้บุคลากรพ้นจากงานในโรงเรียนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีความเหมาะสม การประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณา ก่อนมีการโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และการสอบสวนให้รู้ถึงข้อเท็จจริงของสาเหตุและสถานการณ์ที่มีการกระทำผิดอย่างรอบคอบ ก่อนการลงโทษได้

การนำเสนอการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม
 ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดกรุงเทพมหานคร

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด
 กรุงเทพมหานคร หากจะทำให้การบริหารงานนั้นสำเร็จ จะต้องใช้หลักอภิปไตย 3 คือ
 มีความรัก ความเอาใจใส่ การแสดงความยินดี และการเข้าใจเมื่อประสบความทุกข์ หลักของ
 พรหมวิหาร 4 มีการให้สิ่งของ การพูดจาที่ดี การประพฤติตัวที่เหมาะสม และการเสมอตน
 เสมอปลาย หลักอภิปไตย 4 คือ ทำงานด้วยความรัก ชยัน อดทนและเอาใจใส่ปรับปรุงพัฒนา
 ตลอดเวลา และหลักศีล 5 มีพฤติกรรมที่ดีงาม มีความเคารพนับถือในเกียรติ รักษาศักดิ์ศรี
 ของตนและผู้อื่น ที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล และจะทำให้โรงเรียนหรือหน่วยงาน
 ต่าง ๆ สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้ได้นำไปประยุกต์กับภาระงาน
 ด้านการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหา
 และการบรรจุ แต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัย
 และการรักษาวินัย

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการ
 บริหารงานบุคคลในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารของโรงเรียน
 ให้ความสำคัญในการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
 ทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณารายด้านมีประเด็นที่จะนำมา
 อภิปราย ดังนี้

หลักอภิปไตย 3 ค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้ได้บังคับบัญชามีอิสระในการแสดง
 ความคิดเห็นสำหรับการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การบริหาร
 งานบุคคลโดยยึดหลักให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้
 อย่างเต็มศักยภาพ มีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มีการมอบหมาย
 ให้ครูประเมินการปฏิบัติงานของครูด้วยตนเอง มีการจัดปฐมนิเทศให้บุคลากรใหม่ มีการติดตาม
 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และมีการเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล
 การบริหารงานบุคคลตามหลักอภิปไตย 3 นี้เป็นแนวทางให้ ข้าราชการไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร
 โรงเรียนและครูอาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ที่จะต้องนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไป
 ในแนวทางเดียวกัน ส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชามีอิสระในการแสดงความคิดเห็นสำหรับการ

ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิเวศน์ เกิดปรากฏ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการวางแผนบุคลากรปฏิบัติมากที่สุดคือให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนบุคลากรด้านจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ประชุมชี้แจงนโยบาย แผนงาน โครงการงานบุคลากรให้ครูได้ทราบ เพื่อถือเป็นแนวปฏิบัติ ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานของโรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น พิจารณาความดี ความชอบตามเกณฑ์ และระเบียบด้วยความยุติธรรม ด้านการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่โรงเรียน และเพื่อนร่วมงาน ปัญหาอุปสรรคสำคัญที่พบมากที่สุด คือ บุคลากรไม่เพียงพอสอดตามเกณฑ์ที่กำหนดโรงเรียนไม่สามารถคัดเลือกสรรบุคลากรตามต้องการได้และบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาความรู้

หลักพรหมวิหาร ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมีการให้คำแนะนำ ชี้แจง เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน การช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อประสบภัยพิบัติ เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม เป็นต้น การส่งเสริมให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี การแสดงความยินดีกับผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อได้เลื่อนตำแหน่ง การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา การให้เชิญชวนแก่บุคลากรที่พ้นจากงานไปแล้ว ให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการหรือทำงานวิจัย การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด การกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานของตนเอง และสามารถสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจซึ่งกันและกันในหมู่คณะ ในโรงเรียนได้ การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 นับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก ในการบริหารองค์กรและโรงเรียน ถ้าผู้บริหารและครูอาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ ยึดหลักพรหมวิหาร 4 ในการทำงาน จะสร้างความรัก ความสามัคคีขึ้นในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารโรงเรียนต้องยึดหลักธรรมนี้เป็นสำคัญ ให้ความรักความเมตตาเห็นอกเห็นใจ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความขยันอดทน ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในองค์กรหรือโรงเรียน อันจะส่งผลให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรากฏ บุตรโยธินโทที่ได้ทำการวิจัย

เรื่อง “คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย” พบว่า การปฏิบัติตนเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 งาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการประพฤติตนจะต้องปฏิบัติตัวดีจึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรม ซึ่งส่งผลให้เป็นที่รัก นับถือ ยกย่อง ศรัทธาของครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

หลักอิทธิบาท 4 จากการศึกษา ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กนั้น มีการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างมาก เพราะมีบุคลากรน้อย จึงต้องมีการปรับปรุงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ การยกย่องและชมเชยครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูจำเป็นต้องมีหลักอิทธิบาทในการทำงาน มีการส่งให้ไปฝึกอบรมความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ เช่น กีฬา คอมพิวเตอร์ เป็นต้น และการสนับสนุนเลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับตามความสามารถและความเหมาะสมได้ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มนฤทัย ลากเฉลิมพงศ์ (มนฤทัย ลากเฉลิมพงศ์, 2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และความมั่นคงและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

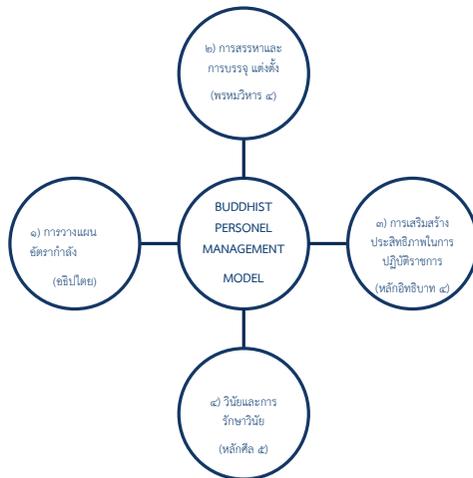
หลักศีล 5 ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก ควรการชี้แจงทำความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับระเบียบ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ แก่บุคลากร ตลอดจนถึงการชี้แจงเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่มีพึงได้ของบุคลากร ความพึงพอใจเมื่อผลงานของบุคลากรในโรงเรียนเป็นที่ยอมรับ การประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การตักเตือนด้วยวาจาเมื่อมีการกระทำความผิดเป็นครั้งแรก ไม่ซ้ำเติมผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในหน้าที่การงาน กฎระเบียบการให้บุคลากรพ้นจากงานในโรงเรียนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม การประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณา ก่อนมีการโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และการสอบสวนให้รู้ถึงข้อเท็จจริงของสาเหตุและสถานการณ์ที่มีการกระทำผิดอย่างรอบคอบก่อนการลงโทษได้

การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล 5 นี้เป็นแนวทางให้ ที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครู มีวินัยในการทำงาน และมีหลักในการควบคุมตนเองไม่ให้ไปละเมิดบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้อง กับพระศกดิ์ดา วิสุทธิญาณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธ ศาสนา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา ก่อให้เกิด การพัฒนาแบบยั่งยืนเนื่องจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจซึ่ง ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด ที่ศนคติ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม ความประพฤติ หรือลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล และผลจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ย่อมก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กรสังคมโดยรวมตลอดจนถึงประเทศชาติบ้านเมืองในอนาคตต่อไป อย่างยั่งยืนโดยมุ่งใช้จิตวิทยาพื้นฐานความเป็นมนุษย์ หรือ หลักความเชื่อ หลักการทางศาสนา เช่น หลักศีล หรืออื่น ๆ ภายใต้หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา ให้เหมาะสมตามแต่จริต ของแต่ละบุคคลนั้น ๆ จึงทำให้เกิดผลลัพธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามพุทธธรรมที่เป็น รูปธรรมขึ้น¹ ซึ่งสอดคล้องกับพระราเชนทร์ วิสารโท ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง หลักพุทธธรรม กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ถูกต้องเหมาะสมนั้น คือ สัมมาพัฒนาซึ่งเป็นการพัฒนาที่ถูกต้อง ครบถ้วนตามหลักธรรม ทางพระพุทธศาสนาด้วยการพัฒนาคนทั้งด้านพฤติกรรม ทางกาย วาจา และใจ (หลักสุจริต 3) อันเป็นหลักการที่ปรากฏในภาวนา 4 (การอบรมกาย จิต ศีล ปัญญา) นั้นเองและมนุษย์ ที่พัฒนาดนครบถ้วนตามนัยนี้ จะเป็นแกนกลางหรือหลักที่ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนและบูรณา การในเรื่องของระบบความสัมพันธ์ องค์กรวมใหญ่ของการพัฒนา คือ มนุษย์ สังคมและธรรมชาติ สภาพแวดล้อม แต่การพัฒนาเช่นนี้จะสัมฤทธิ์ผลได้ต้องทำให้เป็นสมพัฒนา คือ พัฒนาต่อเนื่อง สม่่าเสมอ จนกระทั่งเกิดมีพฤติกรรมทางกาย วาจา และใจ (พระราเชนทร์ วิสารโท, 2549 : 111) หากผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดกรุงเทพมหานครนำหลัก ศีล 5 ไปประยุกต์ ใช้ก็จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

6. องค์กรความรู้จากการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลัก พุทธธรรมในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้จาก การศึกษา

¹ พระศกดิ์ดา วิสุทธิญาณ, , 2550), หน้า 112.



ภาพแสดงรูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม
ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดกรุงเทพมหานคร

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ได้ตาม **BUDDHIST PERSONEL MANAGEMENT MODEL : BPMM** ซึ่งจะทำให้การบริหารงานบุคคลนั้นจะต้องประกอบไปด้วยหลักอธิปไตย 3 เป็นเครื่องมือในการปกครอง และใช้ในการวางแผนกำลังคนโดยการพิจารณาอย่างรอบด้าน หลักพรหมวิหาร 4 คือ มีความรัก ความเอาใจใส่ การแสดงความยินดี และการเข้าใจเมื่อประสบความทุกข์ จะช่วยให้งานด้านการสรรหา รวมถึงการบรรจุแต่งตั้งมีความยุติธรรม หลักอิทธิบาท 4 คือ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานทุกรูปแบบ ทำให้เสริมประสิทธิภาพการทำงานได้เป็นอย่างดี และหลักศีล 4 เป็นเครื่องมือในการช่วยส่งเสริมและรักษาระเบียบวินัยขององค์กรได้

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมการเรียนรู้และปลูกฝังเรื่องการทำงานโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาทั้ง 4 หลักธรรมในโรงเรียนอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างให้กับครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ในโรงเรียน นักเรียน ตลอดจนชุมชน

2) รมรงค์ให้ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานองค์กรอย่างกว้างขวาง และจริงจัง สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนได้ตระหนักถึงการปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

3) ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดนโยบาย มีแผนแม่บทอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีร่องรอยตรวจสอบได้

4) ควรประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนหรือบุคลากรในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล และกิจกรรมการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

ข้อเสนอแนะ เชิงการปฏิบัติ

1) ควรนำผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการบริหารงานบุคคลการให้มีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ควรนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูอาจารย์ เจ้าหน้าที่ ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนให้สอดคล้องรับกับแนวคิดการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียน

4) ควรรายงานผลให้หน่วยงานที่รับผิดชอบในระดับที่สูงขึ้น ได้ทราบปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียน และให้การสนับสนุนโรงเรียนที่ยังขาดความพร้อมในด้านปัจจัยต่าง ๆ ต่อการพัฒนาสถานศึกษา และอำนวยความสะดวก ในด้านการประสานงานขอความช่วยเหลือจากเครือข่ายผู้อุปถัมภ์ต่าง ๆ ให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

1) ควรศึกษาในการนำหลักธรรมที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์กับการบริหารบริหารงานบุคคลโดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัทเอกชน

2) ควรศึกษาถึงตัวชี้วัดของการบริหารงานบุคคลที่มีลักษณะเป็นการบริหารงานตามหลักพุทธธรรม

3) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ในแง่มุมอื่น ๆ ของผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหารโดยเฉพาะต่อไป

บรรณานุกรม

- พยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการ
จัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2538.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 16.
กรุงเทพมหานคร : เอส อาร์ พรินท์ติ้ง แมส โปรดักส์, 2551.
- พระศักดิ์ตา วิสุทธินาโณ. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์
พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2550.
- ภาวิช ทองโรจน์. “ปัญหาของครู ต้องฝ่าตัดการศึกษาไทย”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://22webcache.Googleusercontent.com/search?g=cache:fSCgdhi7r4wJ:blog.eduzones> [10 พฤศจิกายน 2554].
- มนฤทัย ลากเฉลิมพงศ์. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”.
ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนคร, 2548.
- รุ่ง แก้วแดง. **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2544.
- วรากรณ์ สามโกเศศ. “การแก้ปัญหาหนี้สินครู 2550”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : www.moe.go.th.websm/newsapr07. [10 พฤศจิกายน 2554].
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. **แนวทางการดำเนินการของผู้บริหารใน
โรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. **ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก 19 ธันวาคม
2545**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา. 2545.
- เสรี พงศ์พิศ. “ปัญหาหนี้สินครู ปัญหากระบวนการศึกษา”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.phongphit.com/content/view/413/54/> [1 พฤศจิกายน 2554].
- พระราเชนทร์ วิสารโท. “วิเคราะห์หลักพุทธธรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธ
ศาสนา”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. สาขาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2549.