



ระบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*

SYSTEM OF BUDDHIST BASED PERSONNEL ADMINISTRATION IN SMALL-SIZE
SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

¹วิภาณันท์ บุญจาย Vipanon Boonkajay, ²ระวิง เรืองสังข์ Rawing Ruangsanka,
³พระมหาสมบัติ ธนปญโญ Phramaha Sombut Dhanapañño,
^{1,2,3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
E-mail: vipanon908@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอระบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้วยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 รูป/คน ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้วยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 10 รูป/คน และขั้นตอนที่ 3 เสนอระบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้แบบประเมินผู้บริหารและครู 368 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปผลการวิจัยพบว่า ระบบการบริหารงานด้านบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร การบริหารจัดการ แรงจูงใจ วัตถุประสงค์การบริหารงานบุคคล 2) กระบวนการ (1) หลักการบริหารงานบุคคล 6 (2) การดำเนินการบริหาร 7 (3) หลักสี่ปฐิฐธรรม 7 (4) กระบวนการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปฐิฐธรรม 7 3) ปัจจัยส่งออก ปัจจัยการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนขนาดเล็กสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของผู้บริหารตามหลักสี่ปฐิฐธรรม 7 4) ข้อมูลป้อนกลับ ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ปัจจัยส่งออกสิ่งแวดล้อม และ 5) สิ่งแวดล้อมของระบบ (1) การเมืองนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ (2) เศรษฐกิจ (3) สังคม ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรม ลักษณะของชุมชน และ (4) เทคโนโลยี

คำสำคัญ: ระบบ, การบริหารงานบุคคลเชิงพุทธ, โรงเรียนขนาดเล็ก



Abstract

The purpose of this research was to propose a system of Buddhist based personnel administration in small-size schools under the Office of Primary Educational Service Area. Mixed methods research with 3 steps was designed. Step 1: Study the problem of Buddhist based personnel administration in small-size schools under the Office of Primary Educational Service Area by interviewing 5 key informants Step 2: Develop a system of Buddhist based personnel administration in small-size schools under the Office of Primary Educational Service Area with focus group discussion of 10 experts. Step 3: propose a system of Buddhist based personnel administration in small-size schools under the Office of Primary Educational Service Area using the assessment of 368 administrators and teachers, and the data were analyzed by statistical data such as frequency, percentage, mean, standard deviation. Research results found that a system of Buddhist based personnel administration in small-size schools under the Office of Primary Educational Service Area consisted of 5 components. 1) The input factors were personnel, budget, materials, equipment, machinery, management, motivation, objectives of personnel management. 2) Process, which were (1) Principles of personnel management 6, (2) Administrative operations 7, (3) Sapphurisadham 7, (4) Personnel management processes according to the principle of Sappurisatham 7. 3) Export factors, development factors of a system of Buddhist based personnel administration in small-size schools under the Office of Primary Educational Service Area according to the principle of Sappurisatham 7. 4) Feedback data, Information derived from inputs, processes, export factors, environment. 5) System environment consisted of (1) politics, policy, ministry of education, (2) economy, (3) society, values, beliefs and culture, characteristics of communities, and (4) technology.

Keywords: System, Buddhist Based Personnel Administration, Small-Size Schools.



บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือและหัวใจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีคุณภาพสามารถพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคล ตั้งแต่เริ่มต้นต่อเนื่องไปตลอดชีวิต การพัฒนาดังกล่าวทำให้บุคคลมีคุณสมบัติที่เป็นปัจจัยและพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมจากการที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่างๆ และการแข่งขันด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรงเกิดเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้เศรษฐกิจมีผลผลิตที่เกิดมาจากความรู้เป็นรากฐานและเป็นเครื่องผลักดันที่ก่อให้เกิดการเติบโต ความมั่งคั่ง (ดวงกมล สิ้นเพ็ง, 2553)

การบริหารงานบุคคลตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัวเกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีกำลังใจนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร โดยการบริหารงานบุคลากรเพื่อนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา คือ คุณภาพของการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กมีศักยภาพและมาตรฐานสูงขึ้น (กรมวิชาการ, 2560, หน้า 15) นอกจากนี้ การบริหารงานบุคลากรเป็นภารกิจอย่างหนึ่งของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามืองค์ประกอบตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ เป็นต้น ซึ่งแต่ละองค์ประกอบเป็นงานที่ซับซ้อนยุ่งยาก เพราะเกี่ยวข้องกับคน การบริหารงาน ในปัจจุบัน ผู้ที่มีความรู้ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในระดับต่างๆ ย่อมต้องการผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นทุนเดิม นั้นหมายความว่า บุคคลนั้นๆ เป็นคนที่ยึดมั่นถือมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกมุ่งมั่นในการเสริมสร้างคุณงามความดีมีความรับผิดชอบที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ อีกทั้งรวมถึงทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติตามในองค์การ หรือผู้ได้บังคับบัญชา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

องค์การต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐกิจเอกชน หรือภาคราชการนั้น การบริหารงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารงานเมืองค์ประกอบหลัก 4 อย่าง ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารเป็นทรัพยากรที่มีประโยชน์อย่างมหาศาลในกระบวนการผลิตทั้ง 4 อย่างนั้น ปัจจัยทุกตัวต้องมีบุคลากรเป็นผู้ใช้ทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2554, หน้า 11) คุณภาพของประชากรก็ยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นด้วยหลายประเทศไม่ว่าจะเป็น ประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าแล้วหรือประเทศที่กำลังพัฒนาต่างตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาได้ทุ่มเท กำลังทั้งในแง่ความคิดและทรัพยากรของประเทศเพื่อการปฏิรูป



หรือพัฒนาการศึกษา เพื่อสะสมพลังอำนาจให้ประเทศสามารถพึ่งตนเองให้อยู่รอดหรือแข่งขันกับผู้อื่นได้ รัฐบาลไทยทุกสมัยจึงให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาตลอดมา การปฏิรูปการศึกษาได้เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ที่กำหนดให้มีกฎหมายแม่บทการจัดการศึกษาของชาติซึ่งเป็นที่มาของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

หากโรงเรียนดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนการพัฒนาการบริหารงานนโยบายและแผนก็น่าจะพิจารณาได้ว่าโรงเรียนประสบความล้มเหลว ในทางตรงกันข้ามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานนโยบายและแผนสมควรได้รับการยกย่องยอมรับว่าเป็นโรงเรียนที่ดำเนินการกิจได้ผล กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือและกลไกการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสม มีความรู้ความสามารถ ทุ่มเท พัฒนาการทำงานให้กับองค์กร หากผู้บริหารปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร (ธงชัย สันติวงษ์ และชัยศ สันติวงษ์, 2553)

การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งเปรียบเสมือนหัวใจของโรงเรียน เพราะว่าโรงเรียนจะมีคุณภาพหรือดีอยู่คุณภาพขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลผู้บริหารต้องเลือกวิธีการทำงานที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพให้งานนั้นบรรลุจุดหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ การบริหารงานแนวพุทธเป็นความพยายามในการนำเอาหลักธรรมของพระพุทธศาสนาประยุกต์กับวิชาสมัยใหม่ เพราะพุทธธรรมเป็นนามธรรมสูงกว่าความรู้สมัยใหม่ใดๆ พุทธธรรมจึงสามารถควบคุมทั้งวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ทั้งหมด เมื่อองค์กรมีความมั่นคงแล้วเราจะหยุดแค่นั้นไม่ได้ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เรียกว่า การพัฒนาองค์กรทำได้ทั้งทางโลกและทางธรรม เพราะสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญของการจัดการศึกษาในระดับรากหญ้า เพราะมีความใกล้ชิดกับผู้เรียนและชุมชนเป็นอย่างมาก กิจกรรมการเรียนการสอนก่อให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นในระดับสถานศึกษา เด็กไทยจะเกิดการเรียนรู้เป็นคนเก่ง คนดี และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่ก็ขึ้นกับสถานศึกษาเป็นสำคัญ (วันชัย ดนัยตโมนุท, 2543) เหตุนั้น การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการนำหลักการพุทธบูรณาการของผู้บริหารนำมาบูรณาการเข้ากับระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงเป็นอีกหนทางหนึ่งในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่อาจจะแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลได้อีกประการหนึ่ง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจทำการศึกษาเรื่องระบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนขนาดเล็กสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อนำมาพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรม อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครูผู้สอน สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเป็นลำดับต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเสนอระบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้วยการศึกษเอกสารที่เกี่ยวข้องกับระบบ การบริหารงานด้านบุคลากร หลักพุทธธรรม ข้อมูลสถานศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และด้วยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้บริหาร และครู และผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านพุทธบริหารการศึกษา จำนวน 5 รูป/คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาตามแบบสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้วยการจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิโดยเลือกแบบเจาะจงและกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก จำนวน 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 3 รูป/คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 3 คน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน รวมจำนวน 10 รูป/คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่มด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 เสนอระบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้แบบประเมินผู้บริหารและครู 368 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage sampling) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ระบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วยหลัก 5 ประการ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Process) ผลผลิต/ปัจจัยส่งออก (Outputs) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และสิ่งแวดล้อมของระบบ (Environment) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs)

1.1 บุคลากร (Man) บุคลากรผู้ที่จะต้องเกี่ยวข้องกับระบบงาน หรือหมายถึงทุกคนที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานบุคคล

1.2 งบประมาณ (Money) เงินหรือทรัพย์สินที่มีค่าเป็นเงินของระบบ เช่น เงินทุน เงินสด เงินหมุนเวียน เงินค่าใช้จ่าย หรือเงินรายรับ รายจ่ายต่างๆ เป็นต้น

1.3 วัสดุอุปกรณ์ (Material) วัสดุที่ใช้ในการผลิตสินค้าซึ่งเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญของระบบการบริหารงานบุคคล

1.4 เครื่องจักร (Machine) เครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ใน ระบบการบริหารงานบุคคล



1.5 การบริหารจัดการ (Management) การบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของระบบการบริหารงานบุคคล โดยมีเป้าหมายสำคัญในการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพได้มาตรฐานทางการศึกษาของชาติ

1.6 แรงจูงใจ (Morale) ขวัญและกำลังใจของบุคคลในระบบการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นการบำรุงรักษาบุคลากร

2. กระบวนการ (Process)

2.1 หลักการบริหารงานบุคคล 6 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การประเมินการปฏิบัติงาน การให้บุคคลพ้นจากงาน และการพัฒนาบุคคล

2.2 การดำเนินการบริหาร 7 ประการ

1. งานธุรการ เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนหรือครูธุรการเดิม เป็นบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุนการสอน งานในหน้าที่จะเกี่ยวข้องกับงานเอกสาร งานโต้ตอบหนังสือ

2. กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การวางแผนอัตรากำลัง เป็นการคาดคะเนเกี่ยวกับการกำหนดกำลังคน หรือกำหนดความต้องการด้านบุคคลไว้ล่วงหน้าทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ

3. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การแสวงหาบุคลากร วิธีการให้ได้บุคคล ที่เหมาะสมกับงาน โดยปกติเป็นกระบวนการรับสมัคร และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ในการบริหารโรงเรียนในระบบการศึกษาไทย ครูใหญ่มีบทบาทน้อยมาก ในด้านการรับสมัคร หรือบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

4. กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ งานบำเหน็จความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้างกรณีปกติและการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้างกรณีพิเศษ

5. กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร การกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานในหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร มีพลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรทางการสอน อาจจะทำ ได้โดยการส่งเสริมการลาศึกษาต่อ การอบรม การสัมมนา การประชุมปรึกษาหารือ การวิจัย การศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

6. กลุ่มงานวินัยและนิติการ งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการหลายประการที่เกี่ยวข้องกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการประจำส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐแล้วแต่กรณี

7. กลุ่มงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา องค์กรคณะบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 38 แห่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา โดยขั้นตอนและแนวปฏิบัติ

2.3 หลักสัปปริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่นำมาบูรณาการกับระบบการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักสัปปริสธรรมธรรมของสัตว์บุรุษ คุณสมบัติของคนดี หรือเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรยึดหลักสัปปริสธรรม 7 มาใช้ในการครองตน ครองคน และครองงานเป็นอย่างยิ่ง เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้การบริหารจัดการเกิดความมีประสิทธิภาพ โดยการประยุกต์ใช้ในระบบบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) อัมมัญญตา (ความเป็นผู้รู้จักเหตุ) 2) อตถัญญตา (ความเป็นผู้รู้จักผล) 3) อัตตัญญตา (ความเป็นผู้รู้จักตน) 4) มัตตัญญตา (ความเป็นผู้รู้จักประมาณหรือรู้จักความพอเพียง) 5) กาลัญญตา (ความเป็นผู้รู้จัก



กาลเวลาหรือรู้จักเวลาที่เหมาะที่ควร 6) ปริสัณญูตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและสังคม 7) บุคลโปรปริญญูตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคลหรือรู้จักเลือกใช้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน

2.4 ระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7

1. การบริหารงานบุคคลด้านธัมมัญญูตา (ความเป็นผู้รู้จักเหตุ) 1) เข้าใจหลักการหลักเกณฑ์ กฎและระเบียบของการบริหารงานบุคคลตามภาระงานที่กำหนด 2) วางแผนและจัดทำนโยบาย สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคล 3) มีนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน 4) วางแผนอัตรากำลังและจัดสรรบุคลากรเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงานให้เพียงพอและสรรหาบรรจุแต่งตั้ง บุคคลที่มีความรู้ให้ดำรงตำแหน่งตรงกับการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม 5) กำหนดและแจ้งระเบียบ หลักเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างชัดเจน 6) มีความคิดสร้างสรรค์และทันสมัยอยู่เสมอ รู้เท่าทันเหตุการณ์ และใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ 7) มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี 8) อธิบายกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อทุกคนปฏิบัติงานอย่าง เป็นระเบียบ 9) วางกฎระเบียบการให้บุคลากรพ้นจากงานในโรงเรียนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม 10) มีทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงานโรงเรียนได้ทุกด้าน และมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

2. การบริหารงานบุคคลด้านอัตถัญญูตา (ความเป็นผู้รู้จักผล) 1) มีจุดมุ่งหมายหรือ เป้าหมายในการบริหารงานบุคคลโดยมีสวัสดิการอย่างเหมาะสม 2) บริหารงานบุคคลโดยยึดผลประโยชน์เพื่อ ส่วนรวมเป็นหลัก 3) โดยจัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง 4) มุ่งมั่นและความพยายามในการขับเคลื่อนงานไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ 5) ประเมินผลงานของบุคลากรในการ ปฏิบัติงาน 6) จัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการครูที่เข้ามาทำงานใหม่อย่างเป็นระเบียบและทำงานร่วมอย่างมี ประสิทธิภาพ 7) คัดเลือกข้าราชการครูไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตามหมวดสาระที่ทำการสอนอย่าง ยุติธรรมเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและสถานศึกษา 8) เปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุ-ผลเมื่อเกิดข้อพิพาทเพื่อความ จริงและปรับปรุงงาน 9) ปกครองบุคลากรแบบประชาธิปไตยพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเอื้อเพื่อกัน 10) เข้าใจระบบการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างดี

3. การบริหารงานบุคคลด้านอัตตัญญูตา (ความเป็นผู้รู้จักตน) 1) มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถและความเชื่อมั่นในตนเอง 2) มีความรับผิดชอบสูง 3) วางตัวได้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ 4) มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์เป็นอย่างดี 5) มีความยุติธรรมต่อบุคลากรอย่างทั่วถึง 6) วางตน เหมาะสมกับบุคลากรตามเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม 7) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัยโดย ไม่มีการเลือกที่รักชังที่ชัง 8) บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องมีคุณธรรมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 9) ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่บุคลากรครูในโรงเรียนอย่างยุติธรรมเสมอ 10) ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความซื่อสัตย์สุจริต

4. การบริหารงานบุคคลด้านมัตตัญญูตา (ความเป็นผู้รู้จักประมาณ) 1) กำหนดแผนตาม นโยบายในการบริหารงานบุคคลมีความเหมาะสมและพอดี 2) จัดการบริหารงบประมาณได้คุ้มค่าและเกิด ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร 3) เป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการโดยยึดหลักทางสายกลาง มีความพอดี เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ 4) มีการกระจายอำนาจให้แต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม 5) พิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรมเสมอภาคกัน 6) มีกระบวนการและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานที่เหมาะสมและ โปร่งใส 7) มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน 8) มีการประเมินผลการ



ปฏิบัติงานบุคลากรมาพัฒนา ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพการทำงานเสมอ 9) มีนโยบายให้บุคลากรใช้อาคารสถานที่และอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า 10) ส่งเสริมให้บุคลากรใช้หลักการประหยัดคุ้มค่าในการทำงาน

5. การบริหารงานบุคคลด้านกัลยาณุตตา (ความเป็นผู้รู้จักกาล) 1) จัดทำนโยบายหรือโครงการได้เหมาะสมกับระยะเวลาในการดำเนินงาน 2) เป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร 3) สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาก่อนและหลังได้ดีเพื่อให้ทันกับเวลา 4) แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ทันทีต่อเหตุการณ์และเวลา 5) แจ้งกำหนดการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับภาระงานของครู 6) ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับการทำงานของบุคลากรตามเวลาเหมาะสม 7) ได้จัดสรรบุคลากรเข้าทำงานในโรงเรียนอย่างเหมาะสม 8) ผู้บริหารมีความเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับเสมออย่างถูกต้องและเหมาะสมกับเวลา 9) ผู้บริหารไม่ละเลยหรือละทิ้งหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าจะปฏิบัติเลยเวลาราชการก็ตาม 10) ปฏิบัติงานอย่างตรงต่อเวลา ไม่ล่าช้าต่อการเข้าปฏิบัติงานหรือการประชุม

6. การบริหารงานบุคคลด้านปรีชาญาณ (ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและสังคม) 1) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนและทุกองค์กร 2) ประสานงานที่ดีกับทุกองค์กรและทุกภาคส่วนในการบริหาร 3) ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรและทุกคนในชุมชน 4) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 5) มอบหมายให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถบริการวิชาการแก่สังคม 6) สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานน่าทำและเพิ่มประสิทธิภาพ 7) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็นต่อการบริหารงานร่วมกัน 8) ได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ 9) ร่วมกับบุคลากรจัดกิจกรรมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นระยะ 10) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเป็นกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตน

7. การบริหารงานบุคคลด้านบุคลิกภาพ (ความเป็นผู้รู้จักบุคคล) 1) มีความสามารถในการบรรจุแต่งตั้งหรือจัดวางบุคคลได้เหมาะสมกับงาน 2) ให้โอกาสและสนับสนุนบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม 3) ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง 4) ให้การสรรเสริญบุคคลที่ควรสรรเสริญและชมบุคคลที่ควรชม 5) จัดให้มีสวัสดิการแก่บุคลากรตามความเหมาะสม 6) ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จเพื่อกระตุ้นการทำงานให้เจริญก้าวหน้า 7) สนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน 8) จัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้เพื่อกระตุ้นให้บุคคลขยันหมั่นเพียร 9) พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและตรงตามจริง 10) บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

3. ปัจจัยส่งออก (Outputs)

การพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนขนาดเล็กสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้บริหารและครูรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักปฏิบัติ และรู้จักบุคคล มีจิตวิญญาณที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน ได้แก่ 1) หลักการบริหารงานบุคคลที่รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักปฏิบัติ ที่มีประสิทธิภาพ 2) ได้ทราบขอบเขต ในการปฏิบัติงานบริหารบุคคล 3) มีความขียวกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน 4) ได้ทำให้โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่เป็นไปตามมาตรฐานสุขาภิบาล สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน 5) ได้ทราบถึงสภาพปัญหาการบริหารงานด้านบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 6) ได้มีกระบวนการพัฒนาระบบการบริหารงานด้านบุคคลเชิงพุทธของ



โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 7) ได้รับคำปรึกษา แนะนำ และสามารถแก้ปัญหาได้ โดยมีประสิทธิภาพ คือ การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและน้อยที่สุด เพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารครูใช้เวลาอย่างคุ้มค่าและน้อยที่สุด เพื่อให้การบริหารงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่วางไว้

4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ปัจจัยส่งออกสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะที่ได้จากกระบวนการดำเนินงานและผลผลิตของการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดปัจจัยนำเข้าในการดำเนินงานครั้งต่อไป ข้อมูลย้อนกลับ โดยมีผลการดำเนินงานของผู้บริหารมีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ปัจจัยส่งออก สิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะที่ได้จากกระบวนการ ดำเนินงานและผลผลิตของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร การได้รับข้อมูลย้อนกลับจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดปัจจัยนำเข้าในการดำเนินงานครั้งต่อไป ข้อมูลย้อนกลับ การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน ได้แก่ 1) คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลได้มีการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สนองตอบความต้องการของหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา 2) ได้มีการส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) ได้มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ 4) ได้มีการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. สิ่งแวดล้อมของระบบ (Environment)

สภาพที่เป็นอยู่ทั้งภายในและภายนอกของระบบซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบ สามารถชักนำให้ระบบดำเนินไปได้ได้อย่างดีบรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบการบริหารงานบุคคล ได้แก่

5.1 การเมืองและนโยบายของภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็กส่งผลให้ผู้บริหารเป็นฝ่ายปฏิบัติต้องดำเนินการสนองนโยบาย

5.2 เศรษฐกิจ ถ้าเศรษฐกิจประเทศชาติหรือชุมชนดีจะส่งผลต่อการดำเนินงานให้การบริหารงานบุคคลให้โรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล

5.3 สังคม ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรม ลักษณะของชุมชน ระดับการศึกษา หากคนในสังคมเป็นผู้มีการศึกษา ย่อมตระหนักและเห็นคุณค่า และประโยชน์ของการบริหารงานบุคคล ที่ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพของผู้บริหารในการปฏิบัติงานในโรงเรียน วัฒนธรรมของชุมชนเป็นส่วนหนึ่งที่จะเป็นอุปสรรคหรือแรงผลักดันในการดำเนินงาน

5.4 เทคโนโลยีทางการศึกษา เทคโนโลยีมีสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานบริหารงานบุคคลเชิงพุทธ รวมไปถึงเทคโนโลยีในการบันทึกข้อมูลและใช้สื่อสารเพื่อผู้ให้และผู้รับข่าวสารสามารถโต้ตอบกันได้ จะทำให้ข้อมูลที่ได้รับมีความรวดเร็วถูกต้องเป็นการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน



อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

ระบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร การบริหารจัดการ แรงจูงใจ 2) กระบวนการ คือ หลักการบริหารงานบุคคล 6 ด้าน การดำเนินการบริหาร 7 ประการ หลักสัปปุริสธรรม 7 3) ปัจจัยส่งออก โดยผู้บริหารและครูรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักปฏิบัติ และรู้จักบุคคล มีจิตวิญญาณที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน 4) ข้อมูลป้อนกลับ ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ปัจจัยส่งออกสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะที่ได้จากกระบวนการดำเนินงานและผลผลิตของการบริหารงานบุคคล และ 5) สิ่งแวดล้อมของระบบสภาพที่เป็นอยู่ทั้งภายในและภายนอกของระบบ ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งสิ่งแวดล้อมสามารถส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธ โดยกระบวนการบริหารงานบุคคล คือ หลักการบริหารงานบุคคล 6 ด้าน การดำเนินการบริหาร 7 ประการนั้นพบว่า มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเอมรินทร์ จันทร์บุญนาค, สีน งามประโคน และระวีง เรื่องสังข์ (2561) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการบริหารงานบุคคล 2) ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 3) องค์ประกอบความเป็นเลิศของบุคคล 4) วิธีการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศ คือ การวิเคราะห์องค์การ การวางแผน การสื่อสารความเข้าใจ การปฏิบัติการ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการนำไปใช้ คือ การนำรูปแบบไปใช้ ผลที่ได้รับจากการนำรูปแบบไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภักดิ์, ณรงค์ พิมสาร และสิริกาญจน์ ธนวุฒิพรพินิต (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก ประกอบด้วยด้านการพัฒนา ด้านการวางแผน ด้านการดำรงอยู่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการสรรหา และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาปัญญาญติ สุจิตโต (รอดตุ้ม), สีน งามประโคน และพระมหาสมบัติ ธนปญโญ (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอริยบท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) วิธีดำเนินการ และ 4) กระบวนการดำเนินการ เป็นการดำเนินการการบริหารงานบุคคลหลัก 5 ด้าน คือ (1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (4) วินัยและการรักษาวินัย (5) การออกจากราชการ รวมถึงการพัฒนาโรงเรียน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยเป็นระบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อันเป็นประโยชน์ในระบบการบริหารงานบุคคลเพื่อดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ สรุปองค์ความรู้การวิจัย คือ ระบบการบริหารงานบุคคลที่บูรณาการกับหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการจัดการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้



1. ระบบการบริหารงานบุคคล

1.1 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การทำให้บุคลากร ทางการศึกษาของโรงเรียนทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียน

1.2 การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การวางแผนอัตรากำลัง เป็นการคาดคะเนเกี่ยวกับการกำหนดกำลังคน หรือกำหนดความต้องการด้านบุคคลไว้ล่วงหน้าทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพที่หน่วยงานต้องการว่า ต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใดเมื่อไร ได้มาจากไหน ด้วยวิธีใด และเมื่อได้มาแล้วจะเหมาะสมหรือไม่อย่างไร เป็นต้นในการกำหนดตำแหน่งควรคำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่และค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กัน

1.3 วินัยและการรักษาวินัย การที่ข้าราชการปฏิบัติตามวินัย การป้องกันมิให้ ข้าราชการ กระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำความผิดโดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้ ข้าราชการครุผู้มีวินัยโดยการสร้างเงื่อนไขและปัจจัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครู โดยใช้วิธีการต่างๆ มีการฝึกอบรม เป็นต้น

1.4 การออกจากราชการ การที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของทางราชการ โดยไม่ได้รับเงินเดือนของหน่วยงานนั้นๆ ต่อไปเนื่องมาจาก การลาออก การลดจำนวนพนักงานล้นงาน การออกเพราะมีเหตุเสียหาย เกษียณอายุหรือทุพพลภาพ และตาย

1.5 กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การแสวงหาบุคลากร วิธีการให้ได้บุคคล ที่เหมาะสมกับงาน โดยปกติเป็นกระบวนการรับสมัคร และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ในการบริหารโรงเรียนในระบบ การศึกษาไทย ครูใหญ่มีบทบาทน้อยมาก ในด้านการรับสมัคร หรือบรรจุแต่งตั้งบุคลากร อำนาจเหล่านี้ มักจะเป็นอำนาจในระดับสูง

2. หลักสัปปุริสธรรม 7 การนำมาประยุกต์เข้ากับระบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้การบริหารจัดการเกิดความมีประสิทธิภาพ ดังนี้

2.1 ธัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ เป็นหลักธรรมสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนการทำงานด้านการบริหารงานบุคคล รู้หลักการและระเบียบแบบแผน รู้หลักเกณฑ์ และขั้นตอนเพื่อประกอบการพิจารณาในการทำงานอย่างรอบคอบ โดยตั้งตนไว้ชอบบนความไม่ประมาท ตามเหตุและผลที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน

2.2 อุตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผล เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงและควรกำหนดไว้ เพื่อใช้ประกอบในการวางแผน วิเคราะห์ถึงเหตุและผล คาดคะเนถึงผลที่จะเกิดขึ้นหรือได้รับมีโทษหรือได้ประโยชน์ โดยการขับเคลื่อนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายเพื่อนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

2.3 อัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารควรระลึกถึงอยู่เสมอ เพื่อความไม่ประมาท ผู้บริหารต้องรู้จักตัวตน ทั้งด้านสติปัญญา กำลัง ชีตความสามารถ คุณธรรม ข้อดีและข้อด้อยของตนเองได้เป็นอย่างดี เพื่อนำสิ่งที่มีให้เพิ่มพูนและพัฒนาปรับปรุงตน ส่วนสิ่งที่ตนไม่มีก็ศึกษาค้นคว้าเพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาและการยอมรับตนเอง รวมถึงพฤติกรรมของผู้บริหารทางบุคลิกภาพ มารยาททางสังคม และความน่าเชื่อถือของตัวผู้บริหารเอง

2.4 มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารควรนำมาปฏิบัติอยู่เป็นนิตย์ เพื่อฝึกความเป็นผู้รู้จักความพอเพียง ซึ่งหลักธรรมนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้จักยั้งคิดในสิ่งที่ตนมี ไม่ทำในสิ่งที่เกิน



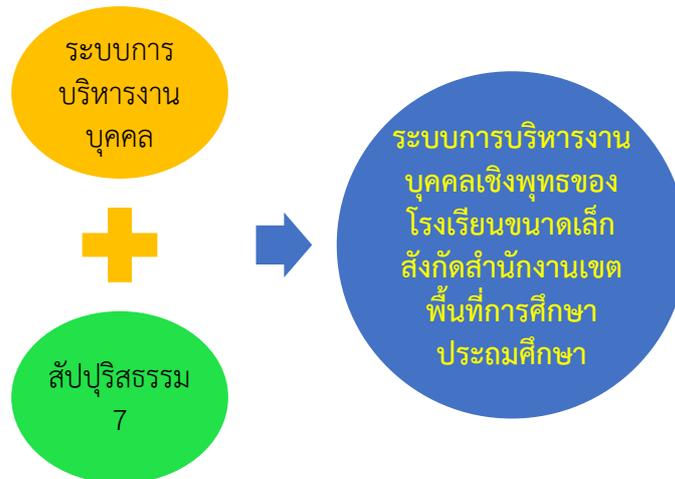
กำลังจมนเป็นเหตุให้ตนเองและผู้อื่นเกิดความเดือดร้อน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีตามหลักมัตตัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ อันจะทำให้ผู้บริหารนั้นเป็นผู้รู้ประมาณมีความพอเหมาะพอดีในการดำเนินกิจการทุกอย่าง เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรและหมู่คณะอย่างแท้จริง

2.5 กาลัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักกาล เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรตั้งตนอยู่ในความไม่ประมาท การสิ่งใดก็ตามไม่ว่าจะกระทำดีหรือไม่ดีย่อมล่วงผ่านไปซึ่งไม่สามารถย้อนเวลากลับไปแก้ไขได้ งานหรือการกระทำบางอย่างในบางสถานการณ์ ถ้าไม่ถูกจังหวะหรือโอกาสก็ไม่อาจประสบความสำเร็จได้

2.6 ปริสัญญญาตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชนและสังคม เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารควรน้อมเข้าสู่ตัว เป็นสิ่งสำคัญที่ควรรู้และอยู่ร่วมกันให้ได้ ซึ่งการอยู่ร่วมกันในสังคมทุกสิ่งย่อมเกี่ยวพันเกี่ยวข้องกันไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม หากอยู่อย่างไร้ชุมชนไร้สังคมย่อมทำให้องค์กรไม่สามารถพัฒนาและอยู่รอดต่อการเปลี่ยนแปลงได้

2.7 บุคคลปโรปรัชญาตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคล เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้ควรเข้าใจถึงจริตและลักษณะของแต่ละบุคคลอย่างถ่องแท้เพื่อการประพฤติปฏิบัติต่อบุคคลเหล่านั้นได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีปัญญาและมีธรรมะประกอบการบริหารจัดการตามหน้าที่การงาน

สรุปองค์ความรู้การวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานระดับนโยบาย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย และขั้นตอนการดำเนินงานการบริหารให้สถานศึกษาให้มีสมรรถนะสูงเพิ่มประสิทธิภาพทางการบริหารให้มากยิ่งขึ้น

1.2 หน่วยงานระดับปฏิบัติ สามารถนำแนวทางการบริหารไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน



1.3 ผู้บริหารควรรำแนวทางพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนขนาดเล็กกักต้งานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และบริบทของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาตัวบ่งชี้การทางการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนขนาดเล็กกักต้งานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ใช้แนวทางพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนขนาดเล็กกักต้งานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทางการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนขนาดเล็กกักต้งานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2560). **แนวทางปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2560**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2553**.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

ณัฐยานันท์ รัตตินิปฐมภักดิ์, ณรงค์ พิมสาร และสิริกาญจน์ ธนวุฒิปพรพินิต. (2563). กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. 7(1). 214-227.

ดวงกมล สิ้นเพ็ง. (2553). **การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้: การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2553). **พฤติกรรมบุคคลในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง.

นพพล โพธิ์เงิน. (2560). **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**. 8 ฉบับพิเศษ. 419-434.

พระมหาบัญญัติ สุจิตโต (รอดตุ้ม), สิ้น งามประโคน และพระมหาสมบัติ ธนปญโญ. (2563). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. 7(3). 254.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วันชัย ดนัยโตมโนท. (2543). **การกระจายอำนาจ การบริหารการศึกษา : ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

เอมรินทร์ จันทร์บุญนาค, สิ้น งามประโคน และระวีง เรืองสังข์. (2561). **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**. 6(3). 1041-1055.