



แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักพุทธธรรม
ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร*

GUIDELINES OF PERSONAL MANAGEMENT DEVELOPMENT IN ACCORDANCE
WITH BUDDHADHAMMA PRINCIPLES FOR PRIMARY SCHOOL
IN BANG KHO LAEM DISTRICT, BANGKOK

¹พระมหาจักรพันธ์ ฐานสมปนโน (แก้วก่ำ) PhramahaChakkaphan Thanasampanno (Kaewkam),
²เกษม แสงนนท์ Kasem Saengnont, ³สมศักดิ์ บุญปู้ Somsak Boonpoo,
^{1,2,3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Mahathanasampanno@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักพุทธธรรม ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการ ครูและนักเรียน 199 คน และใช้แบบสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 8 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากร ด้านดำรงรักษาบุคลากร และด้านการจัดบุคลากรเข้าทำงาน 2) แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักพุทธธรรม ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ทาน มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เป็นไปอย่างเหมาะสม เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดความสำเร็จในองค์กรและความก้าวหน้าในการบริหารสถานศึกษา 2) ปิยวาจา ผู้บริหาร มีอัธยาศัยดี รู้จักใช้คำพูดในการบริหารงาน 3) อตถจริยา ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาระเบียบวินัย มีการช่วยเหลืองานฌาปนกิจสงเคราะห์ของผู้ใต้บังคับบัญชาและมีน้ำใจ 4) สมานัตตตา ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน เป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างความเป็นภาวะผู้นำ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา, การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนประถมศึกษา, หลักพุทธธรรม



Abstract

The objectives of this research were 1) to study the state of personnel management in primary schools in Bang Kho Laem District of Bangkok, 2) to propose the guidelines for personnel management development according to Buddhhadhamma principles for primary schools in Bang Kho Laem of Bangkok. Mixed methods research between quantitative research and qualitative research was used in the study. The quantitative data were collected by questionnaire from 199 samples. The qualitative data were collected by in-depth interviews with 8 experts. Quantitative data were analyzed by mean, standard deviation whereas qualitative data was analyzed by content analysis. Results were found that 1) the state of personnel management in primary schools in Bang Kho Laem District of Bangkok in 4 aspects was at a high level in overall. In details, the highest was on personnel performance evaluation, followed by personnel planning, personnel maintaining, and personnel recruitment, respectively. 2) The guidelines for personnel management development according to Buddhhadhamma principles for primary schools in Bang Kho Laem of Bangkok based on the 4 principles of Sangkhahavatthu IV are as follows: 1) Dana: the budget is allocated for materials and equipment used in operations for the success in the organization and advancement in the school administration; 2) Piyavaca: the executives are hospitable and know how to use words in management; 3) Atthacariya: the executives act as role models in maintaining discipline, give assistance to subordinates and their relatives; 4) Samanattata: the executives treat subordinates evenly and equally. They behave themselves as good role of model and suitable to their position and duty including being friendly with subordinates.

Keywords: Development Guidelines, Personal Management, Primary School, Buddhhadhamma



บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพ หมายถึง ประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้น โรงเรียนจึงนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดและผู้บริหารโรงเรียนก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง การที่ผู้บริหารจะบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานให้โรงเรียน มีการดำเนินงานในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และวิสัยทัศน์ จึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเกิดความสำเร็จ ตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์สูง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใดๆ แต่คนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา รัฐเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาจึงได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปีพุทธศักราช 2560 หมวด 5 มาตรา 54 ว่า “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (บุญศรี ไพรัตน์, 2560)

สถานศึกษามีฐานะทางสังคมมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อให้ความรู้แก่สมาชิกทางสังคมโดยการใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการซึ่งโดยทั่วไปมีอยู่ 4 ปัจจัยด้วยกัน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งนี้ ทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้แต่ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจจะกำหนดแผนงานโครงการ หรือระบบงานไว้ดีอย่างไรก็ตาม ถ้าหากขาดคนรับผิดชอบงาน ไม่มีความรู้ ไม่มีวิสัยทัศน์กับงานที่ทำอยู่ก็จะทำให้แผนงานโครงการของงานที่กำหนดไว้ดำเนินการได้อย่างล่าช้าหรือไม่สำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษ เมื่อคนเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุดจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหันมาดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือกระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีศักยภาพและประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลังมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (รุ่ง แก้วแดง, 2544, หน้า 8)

การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะโรงเรียนมีองค์ประกอบอยู่ 2 ประการ คือ คนและงาน นั้นหมายความว่า การบริหารคนอย่างไรจะไดมา ซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ คนถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะคนเป็นผู้กระทำให้เกิดปัจจัยอื่นๆ โดยเฉพาะงานก็คนเป็นผู้ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย จากสภาพสังคมไทยในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้งทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และอื่นๆ อีกนานัปการ เมื่อวัตถุและวัฒนธรรมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป คนไทยในสังคมจึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาและได้รับการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เพราะจะทำให้เกิดความสมดุลในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป ถ้าหากสิ่งหนึ่งเปลี่ยนแปลงไปแต่อีกสิ่งหนึ่งนิ่งหยุดอยู่กับที่ย่อมไม่เกิดผลดีแน่นอน ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับรากหญ้าให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน บุคคลส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานองค์กรหน่วยงานต่างๆ ส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนาดังนั้นหากปฏิบัติงานร่วมกันโดยไม่อาศัยหลักธรรมเป็นที่ตั้งแล้ว การบริหารงานอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะบุคคลทำงานมุ่งแต่



ประโยชน์ส่วนตัว เห็นแก่ได้ เกิดความโลภ โกรธ หลง เห็นแก่ตัว เกิดการ เอาเปรียบ ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ทั้งผู้บริหารและปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจ ทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างมีคุณภาพเร็วขึ้น ผู้บริหารจึงควรนำหลักธรรมไปใช้บริหารงานบุคคล หลักสังฆัตถุ 4 อันเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกัน ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล ประสานใจทุกคนที่อยู่ในองค์กรเดียวกันให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ความสามัคคี ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การให้ทาน คือการอนุเคราะห์หรือสงเคราะห์ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามฐานานุรูป 2) ปิยวาจา คือการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดในสิ่งที่เป็น ประโยชน์ และจริงใจ 3) อุตถจริยา คือการสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการประพடுத்தในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นและ 4) สมานัตตตา คือการเป็นผู้มีความสม่ำเสมอหรือมีความประพฤติเสมอ ดั้นเสมอปลาย ปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างเสมอภาควางตัวเหมาะสมกับสถานภาพที่เป็นอยู่ (พระเทพวรมุณี (ประยูรค์ ปยุตโต), 2539, หน้า 21)

เหตุนี้ การบริหารบุคคลให้มีคุณภาพในสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีหลักพุทธธรรมในการบริหาร เพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษาขาดหลักพุทธธรรมในการบริหารจะทำให้การบริหารประสบปัญหา เช่น ขาดความร่วมมือจากบุคคลในองค์กร ขาดความยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น การบริหารงานบุคคลจึงจำเป็นจะต้องมีหลักพุทธธรรมที่จะส่งเสริมให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หลักสังฆัตถุ 4 จึงเป็นอีกหนึ่งด้านของหลักพุทธธรรมที่ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์และปรับใช้ในการบริหารได้

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักพุทธธรรม ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักสังฆัตถุ 4 และจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถช่วยให้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักพุทธธรรมในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1) ประชากรในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดราชสิงห์ โรงเรียนวัดไทร โรงเรียนวัดโรงเรียนไผ่เงินโชตนาราม โรงเรียนวัดราชบัวขาว โรงเรียนวัดจันทร์ในโรงเรียนวัดจันทร์นอก และโรงเรียนวัดบางโคล่นอกมีประชากรผู้บริหารและครูทั้งหมด 199 คน 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน



การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรทั้งหมด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในเขต บางคอแหลม กรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 199 คน 3) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำนวน 8 คน โดยการเลือกสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเลือกจากสถานศึกษาดีเด่นและติดอันดับต้นๆ ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย และแนวคิดที่เกี่ยวกับพุทธวิธีการสอนในการเรียนวิชาพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ โดยจำแนกเป็นตำแหน่งการทำงาน วุฒิการศึกษาและอายุ โดยใช้แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงานบุคลากร 2) ด้านการจัดบุคลากรเข้าทำงาน 3) ด้านดำรงรักษาบุคลากร และ 4) ด้านวัดผลการปฏิบัติของบุคลากร โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีอยู่ 5 ระดับตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักพุทธธรรมในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีอยู่ 5 ระดับเช่นเดียวกัน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended Question) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักพุทธธรรม โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

2.2 เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ (Interviews) เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักพุทธธรรม โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ใช้สำหรับสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายคือผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 8 คน เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended Questionnaire) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักพุทธธรรม โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

3. การสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

3.2 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักพุทธธรรม โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร และแนวคิดต่างๆ ที่นักวิชาการด้านการศึกษาได้กล่าวไว้

3.3 ศึกษาแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือขึ้นเองโดยการสังเคราะห์จาก 3.2 และ 3.3



3.5 เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

4. การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สำหรับการศึกษาวิจัยไปทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

4.1. การหาค่าความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ในการทดสอบความเที่ยงตรงของ เนื้อหาผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือสำหรับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักพุทธธรรม โรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีตลอดจนผลงานที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อขอคำแนะนำและทำการปรับปรุงแก้ไขจนมั่นใจว่าเนื้อหานั้นมีความเที่ยงตรงและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาการคำนวณหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา ผู้วิจัยได้จัดทำแบบประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ทำการประเมินให้คะแนนความเหมาะสมของเนื้อหาแล้วนำคะแนนที่ได้มาคำนวณค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของเนื้อหา ก่อนซึ่งข้อคำถามใดมีค่าออกมาต่ำกว่า 0.20 หรือ ค่าเป็นลบ ได้ทำการตัดข้อคำถามนั้นออกไปแล้วจึงมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของสำนวนภาษาอีกครั้งหนึ่งถ้าเฉลี่ยออกมาต่ำกว่า 0.20 หรือค่าเป็นลบได้ทำการปรับปรุงสำนวนภาษาใหม่ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่ให้ไว้

4.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Pre-Test) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยวิธีของ Cronbach's Alpha ซึ่งหากความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูงจะต้องมีค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.78 จึงถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจริงได้ในการหาค่าความน่าเชื่อถือผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มาทำการคำนวณ และจากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความเชื่อถือแล้วและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ตรงประเด็นที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

5.1 ทำหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อออกหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

5.2 ทำหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีขอความอนุเคราะห์จากบุคลากรในโรงเรียน ช่วยแจกและเก็บแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยรับผิดชอบแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

5.3 ประสานงานไปยังในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความเมตตาอนุเคราะห์ในการดำเนินการเก็บข้อมูล

5.4 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

5.5 รวบรวมข้อมูลตรวจนับแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้นได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 199 ฉบับ โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1-30



กันยายน พ.ศ. 2563 รวมเวลาทั้งสิ้น 30 วัน ผู้ศึกษาวิจัยนำไปตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่อไป

5.6 เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้อิงวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.7 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมายและรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงบูรณาการต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย 2) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนากิจการดำเนินงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักพุทธธรรม ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย 3) ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนากิจการดำเนินงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักพุทธธรรม ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย 4) ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนากิจการดำเนินงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักพุทธธรรมในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

6.2 การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

6.3 การสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการดำเนินงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัย ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร สรุปพร้อมทั้ง 4 ด้าน

ด้านที่	สภาพการดำเนินงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น (n = 199)			
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	การวางแผนงานบุคลากร	4.36	0.50	มาก	2
2	การจัดบุคลากรเข้าทำงาน	4.23	0.47	มาก	4
3	ดำรงรักษาบุคลากร	4.29	0.39	มาก	3
4	วัดผลการปฏิบัติของบุคลากร	4.40	0.44	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม		4.32	0.40	มาก	



จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และในรายด้าน พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากถึงระดับมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านวัดผลการปฏิบัติของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมา ด้านการวางแผนงานบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.36 และด้านดำรงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.29 ตามลำดับ และสภาพการบริหารงานบุคคลที่มีระดับต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.23 และเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า ทิศนคติเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.32

2. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักพุทธธรรมในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

2.1 การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักทาน คือ ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เป็นไปอย่างเหมาะสม เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดความสำเร็จในองค์กรและความก้าวหน้าในการบริหารสถานศึกษา เป็นการใช้หลักทานเข้ากับการบริหารสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

2.2 การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักปิยวาจา คือ ผู้บริหารมีอัธยาศัยดี รู้จักใช้คำพูดในการบริหารงาน มีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ตามความเหมาะสม ยกย่องและชมเชยครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานวางนโยบายแผนการบริหารตรงไปตรงมา เป็นที่ยอมรับนับถือ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้อื่นเป็นอย่างมาก

2.3 การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักอหัตถจริยา คือ ผู้บริหารมีการสงเคราะห์ หรือการทำความประโยชน์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาระเบียบวินัย มีการช่วยเหลืองานฌาปนกิจสงเคราะห์ของผู้ใต้บังคับบัญชาและญาติของผู้ใต้บังคับบัญชา มีน้ำใจ ไม่นิ่งดูดาย เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาขอความช่วยเหลือ ไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีความพึงพอใจที่ได้ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ เช่น กีฬา คอมพิวเตอร์ เป็นต้น มีการปรับใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

2.4 การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักสมานัตตตา คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเสมอต้น เสมอปลายกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีการปฏิบัติตนเหมาะสมแก่ฐานะของตน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างความเป็นภาวะผู้นำ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ถือตัวเย่อหยิ่งกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการวางตนเหมาะสมกับบุคลากรตามเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารได้วางกฎระเบียบการบริหารงานทางการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ไว้้อย่างเหมาะสมที่สุด มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาก่อนมีการโยกย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง ตามความสามารถของบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด



อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. สภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ วัดผลการปฏิบัติของบุคลากร การวางแผนงานบุคลากร ดำรงรักษาบุคลากร และการจัดบุคลากรเข้าทำงาน ตามลำดับสามารถสรุปในแต่ละด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนงานบุคลากร ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพเป็นอย่างดีสามารถใช้คำพูดชี้แจงให้ผู้อื่นเข้าใจและเห็นตามได้ มีใจตั้งมั่น ด้วยอารมณ์ที่แน่วแน่ในการแก้ไขปัญหาภายในและภายนอกโรงเรียน มีจิตสาธารณะกุศล คิดทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม 2) การจัดบุคลากรเข้าทำงาน ได้แก่ เป็นผู้มีความสามารถ มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมในสาขาวิชาชีพเข้ามาปฏิบัติหน้าที่บุคลากรในโรงเรียนอย่างรอบครอบ และมีการไตร่ตรอง คิดหาเหตุผลที่จะนำมาแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง 3) ดำรงรักษาบุคลากร ได้แก่ แสดงความชื่นชมแก่ครูอาจารย์ และบุคลากรที่ได้รับความสำเร็จ สามารถชื่นชม ตักเตือน สั่งสอนด้วยความหวังดี และมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ อาจารย์ และบุคลากรในโรงเรียนได้รับการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบัน 4) วัดผลการปฏิบัติของบุคลากร ได้แก่ ต้องมีความรอบรู้ ความคิดที่เป็นระบบถูกต้องรอบครอบ สามารถควบคุมตนเองให้อยู่ในศีลธรรมอย่างถูกต้อง มีความรู้ความเข้าใจในเหตุผล ดีชั่ว ถูกผิด คุณโทษ ประโยชน์มิใช่ประโยชน์ รู้จักคิดพิจารณา และมีการประชุม แก้ไขปัญหาร่วมกันเมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ซึ่งผลการวิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2549) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรมีการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน มีการแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนโดยทำเป็นคำสั่ง มีการประชุมชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงานส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม ส่วนปัญหาที่พบ คือบุคลากรไม่เพียงพอ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า การจัดสวัสดิการมีน้อย และไม่ทั่วถึง และขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหา คือควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ ควรสร้างขวัญ และกำลังใจตามโอกาสอันสมควร และควรมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ล่วงหน้า

2. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักพุทธธรรมในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักทาน ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เป็นไปอย่างเหมาะสม 2) การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักปิยวาจา ผู้บริหารมีอัธยาศัยดี รู้จักใช้คำพูดในการบริหารงาน มีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ตามความเหมาะสม 3) การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักอภัยจริยา ผู้บริหารมีการสงเคราะห์ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาระเบียบวินัย 4) การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักสมานัตตตา ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีการปฏิบัติตนเหมาะสมแก่ฐานะของตน เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกัลยาณมิตร ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถสนับสนุนงานบริหารบุคคลในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี



เพราะมีการบูรณาการกับหลักสังคหวัตถุ 4 สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูประภัสร์ธรรมมาภิรักษ์ (ปภสฺสโร) (2558) ที่ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 คือ 1) การบริหารสถานศึกษาตามหลักทาน ควรส่งเสริมบุคลากรโดยจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ อย่างพึงพอใจ 2) การบริหารสถานศึกษาตามหลักปิยวาจา ควรใช้คำพูดที่ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ให้กำลังใจ ไม่ใช่คำพูดส่อเสียด หรือคำกล่าวที่เพ้อเจ้อ 3) การบริหารสถานศึกษาตามหลักอถถจริยา ควรบำเพ็ญประโยชน์ ช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ ตามโอกาสสมควร 4) การบริหารสถานศึกษาตามหลักสมานัตตตา ควรมีการกำหนด ปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักพุทธธรรม ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร สรุปลงเป็นภาพองค์ความรู้จากการวิจัย ในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย อธิบายได้ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาด้านการวางแผนงานบริหารตามหลักทาน ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นการให้หลักทานเข้ากับการบริหารสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพอย่างแท้จริง



2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาด้านการจัดหาตามหลักปิวาจา ผู้บริหารมีการรู้จักใช้คำพูดในการจัดหาบุคคล มีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ตามความเหมาะสม ยกย่องและชมเชยครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาด้านการดำรงรักษาบุคคลตามหลักอรรถจริยา ผู้บริหารมีการทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น ช่วยเหลือ มีน้ำใจ ส่งบุคลากรไปฝึกอบรมความชำนาญเฉพาะด้าน

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาด้านการวัดผลการบริหารงานบุคคลตามหลักสมานัตตตา ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายกับทุกคน เป็นแบบอย่างที่ดี วางตนเหมาะสมและเป็นกลางในการวัดผลการปฏิบัติงานของการบริหารงานบุคคลตามกฎระเบียบการบริหารงานทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ควรดำเนินงาน ดังนี้

1.1 การบริหารงานบุคคลด้านการใช้หลักทาน ควรส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักการให้ด้วยการแบ่งปันสิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทั้งการบริจาค การสละทิ้งความคิดหรืออารมณ์อันไม่ดีและทำให้ความรู้ ต่อผู้อื่นให้มากยิ่งขึ้น

1.2 การบริหารงานบุคคลด้านการใช้หลักปิวาจา ควรรักษาและส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้คำพูดด้วยความปรารถนาดีมีน้ำใจไมตรี ด้วยคำสุภาพกรุณาเห็นใจรอบใจ แนะนำ ให้คำปรึกษาชี้แนวทางแก้ไขปัญหา ทำให้ผู้อื่นได้ยินได้ฟังแล้วเกิดมีกำลังใจสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงาน

1.3 การบริหารงานบุคคลด้านการใช้หลักอรรถจริยา ควรรักษาและสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรบำเพ็ญประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกันในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เห็นอกเห็นใจและพร้อมช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในการปฏิบัติงานต่างๆ ของกันและกัน โดยมุ่งหวังช่วยให้ผู้อื่นสำเร็จกิจการหรือกิจกรรมที่ดำเนินอยู่ เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคี ความสันติสุข และเจริญก้าวหน้าทั้งทางสังคมและบ้านเมือง

1.4 การบริหารงานบุคคลด้านการใช้หลักสมานัตตตา ควรรักษามาตรฐานไว้ ซึ่งจะทำให้องค์กรในการบริหารงานประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้บริหารมีความประพฤติตนเสมอต้น เสมอปลาย จริงใจ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเสมอภาค ร่วมทุกข์ ร่วมสุข ตลอดจนการวางตนอย่างเหมาะสมในการบริหารงานอย่างเท่าเทียมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่องด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมในหัวข้อธรรมอื่นเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดทางเลือกที่หลากหลายในการนำไปประยุกต์ใช้ในแต่ละสถานศึกษา

2.2 ควรขยายขอบเขตพื้นที่ในการศึกษาให้มากขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- บุญศรี ไพรัตน์. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปีพุทธศักราช 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ พ.ศ. พัฒนา.
- พระครูประภัสร์ธรรมาภิรักษ์ (ปภสฺสโร). (2558). การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหัตถ์ 4 ใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพวรมณี (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2539). ธรรมนูญชีวิต. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศรีอนันต์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ฤกษ์ชัย ใจคำปัน. (2549). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.