

การบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น
PERSONNEL ADMINISTRATION OF THE ADMINISTRATORS OF
THE PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOLS UNDER THE GENERAL
EDUCATION DEPARTMENT IN ACCORDANCE WITH BRAHMAVIHARA
4 UNDER THE OFFICE OF NATIONAL BUDDHISM
KHON KAEN PROVINCE

พระณัฐวุฒิ สุขาโต (คลังเงิน)¹

เจ้าอธิการบุญช่วย โชติวิโส² และ ประจิตร มหาหิง³

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น^{1,2,3}

Phra Natthawut Suchato (Khernngern)¹

Chao Athikan Boonchuay Chotivungso² and Prachit Mahahing³

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand^{1,2,3}

Corresponding Author, E-mail: Phranattawut290328@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 จำแนก ตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา

* ได้รับบทความ: 6 กุมภาพันธ์ 2563; แก้ไขบทความ: 21 มิถุนายน 2563; ตอรับตีพิมพ์: 22 มิถุนายน 2563

Received: February 6, 2020; Revised: June 21, 2020; Accepted: June 22, 2020

สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น 3) เสนอแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology Research)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก($\bar{x}=4.02$)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น พบว่าจำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวม มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น มีดังนี้

1) ต้องพึงพาอาศัยกัน วางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับความสามารถและควมถนัดของบุคลากร 2) กำหนดคุณลักษณะที่ตรงกับงาน คัดเลือกบุคลากรที่ดีที่สุด 3) ใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามความต้องการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม 4) มีการพิจารณาความดีความชอบโดยปราศจากอคติ และส่งเสริมบุคคลได้ตรงตามความต้องการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5) เปิดโอกาสให้บุคลากรที่กระทำผิดได้อธิบายชี้แจง มีนโยบายบทลงโทษอย่างชัดเจน เท่าเทียม เสมอภาค

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; หลักพรหมวิหาร 4

Abstract

The aims of this research were: 1) to study the personnel administration of the General Education Phrapariyatti-dhamma schools according to the four Brahnavihara (brahmavihāra, the sublime states of mind) principles under KhonKaen National Office of Buddhism; 2) to compare opinions on personnel administration of the General Education Phrapariyatti-dhamma schools according to the four Brahnavihara principles under KhonKaen National Office of Buddhism, classified by the samples' position and educational levels; 3) to propose guidelines for the promotion of personnel administration of the General Education Phrapariyatti-dhamma schools according to the four Brahnavihara principles under KhonKaen National Office of Buddhism. This research used the mixed methodology research model. For quantitative research, the sample size (136) was determined by using the formula of Krejcie & Morgan method. The target groups were the school directors and teachers in the General Education Phrapariyatti-dhamma schools. Classified by their positions and duties, six of those including three school directors and three teachers were selected by purposive sampling. The results of quantitative data analysis was then synthesized by qualitative data.

The results of this research were as follows:

1) The school administrators and teachers had opinions about the personnel administration of the General Education Phrapariyatti-dhamma schools according to the four Brahnavihara principles under KhonKaen National Office of Buddhism in overall, at the high level of practice ($\bar{x} = 4.02$) and classified by each studied aspect, it is found that the aspect with the highest level of practice is the recruitment of personnel ($\bar{x} = 4.09$), followed by the human resource development ($\bar{x} = 4.02$) and the manpower planning ($\bar{x} = 4.01$) and the termination of work ($\bar{x} = 4.00$) respectively. The aspect that had the lowest mean was the personnel maintenance with a high level of practice ($\bar{x} = 3.99$).

2) The comparison of opinions of the personnel administration of the General Education Phrapariyatti-dhamma schools according to the four Brahmavihara principles under KhonKaen National Office of Buddhism, found that by classified by the samples' positions, in general, the practice is not significantly different at .05. When considered in each aspect, manpower planning had statistically significant difference of practice at .05; the score of practice of the administrators was higher than that of teachers. As for recruitment, personnel development, maintenance and dismissal, there was no statistically significant difference in practice. Classified by educational level by overview, the administrators and teachers had no significant differences in practice at .05. When considered in each aspect, manpower planning, recruitment, personnel development, maintenance and dismissal, there was no statistically significant difference in practice.

3) The guidelines for the promotion of personnel administration of the General Education Phrapariyatti-dhamma schools according to the four Brahmavihara principles under KhonKaen National Office of Buddhism is as follows: Manpower planning must rely on each other, being kind and being aware of a mutual value of one another. The manpower planning suitable to the personnel's ability and skills results in happiness and peace of mind.

Personnel recruitment: choosing the personnel characteristics that match the job and selecting the best personnel in successful operations should be made. In personnel development, people should be used in accordance with the needs of the General Education Phrapariyatti-dhamma schools. The stakeholders should encourage individuals to develop oneself, provide welfare in various areas as appropriate and organize meeting, clarification of information and give personnel an opportunity to further their studies.

Keyword: Administration; Phrapariyatti-dhamma

บทนำ

สภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาพบว่ามีปัญหาด้านบุคลากร กล่าวคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิการศึกษา ไม่มีสถานภาพที่ชัดเจน ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ ไม่ได้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบ และสอดคล้องกับผลวิจัยของ สุระ พิเภก นี้พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ยังมีประเด็นที่ควรพิจารณา การจ่ายค่าตอบแทน การรวมพลัง การธำรงรักษา บุคลากร ควรจัดให้มีการคัดเลือกบุคลากรภายนอกและภายในให้เข้ามารับตำแหน่งงานที่ว่างลงให้เหมาะสม ควรจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม ควรเข้าใจความในเป็นอยู่ของบุคลากรในสภาพอันเป็นปัจจุบัน (สุระ พิเภก, 2558 : 55) และสอดคล้องกับผลวิจัยของ ศุภวัฒนา สุนทราวิวัฒน์ ได้ศึกษา พบว่า ยังมีปัญหาการเอาใจใส่ดูแลและส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นอย่างยุติธรรม ยึดความถูกต้อง เทียงธรรมโดยไม่มีอคติต่อทุกคน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมอยู่เสมอ (ศุภวัฒนา สุนทราวิวัฒน์, 2559 : 52)

จากสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมเป็นอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 จำแนก ตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น

3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา แบ่งออกได้ 5 ด้าน ดังนี้
 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ตามหลักพรหมวิหาร 4
 2. ด้านการสรรหาบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4
 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4
 4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4
 5. ด้านการให้พ้นจากงาน ตามหลักพรหมวิหาร 4

2. ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

จำแนกเป็นประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ในปีการศึกษา 2562 ใน 26 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 59 รูป/คน ครูผู้สอน จำนวน 151 รูป/คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 210 รูป/คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น 136 รูป/คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan และทำการสุ่มอย่างง่าย กลุ่มเป้าหมาย (กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 3 รูป/คน และครูผู้สอนจำนวน 3 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 6 รูป/คน กำหนดเกณฑ์โดยการเลือกแบบเจาะจง (โรงเรียนดีเด่น)

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 136 คน ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งพบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 83.8 รองลงมา คือ ผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 16.2 ตามลำดับ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.1 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 19.9 ตามลำดับ ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 114 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 83.8 รองลงมา ผู้บริหาร จำนวน 22 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 109 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 80.1 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 19.9

2. การบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสรรหาบุคลากรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) และด้านการวางแผนอัตรากำลังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$) และด้านการให้พ้นจากงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการดำรงรักษานักวิชาการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) การบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น รายด้านและรายข้อ

2.1 ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความเป็นกลาง แต่งตั้งโอน ย้าย หรือรับตำแหน่งอย่างเป็นธรรม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$) รองลงมา คือ จัดการวางแผนในการจัดหาบุคลากรในตำแหน่งว่างอย่างเหมาะสม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$) และมีความยินดีให้สถานศึกษาใช้ระบบคุณธรรมในการจัดหาบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$) ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เปิดโอกาสให้มีการสำรวจความเพียงพอของบุคลากรต่อภาระงานเพื่อช่วยเหลือต่อทุกคน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$)

2.2 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างยุติธรรม ไม่มีอคติต่อทุกคน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$) รองลงมา คือ มีความกรุณาเสียสละ ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ด้านอารมณ์ จิตใจต่อเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$) และสงสารช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้พ้นจากความเดือดร้อนทั้งกายและใจในภาวะที่ได้รับความเดือดร้อน เช่น โดนอัคคีภัย เป็นต้น มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความรัก ประรณนาดีให้มีการจัดหาบุคลากรในตำแหน่งต่างๆอย่างเหมาะสมให้ทุกคนมีความสุข มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$)

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ให้กำลังใจและความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้ ด้านอารมณ์จิตใจและด้านสังคมต่อเพื่อนร่วมงาน ตามกำลังใจความสามารถ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$) รองลงมาคือสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนา อบรม ประชุม อย่างเท่าเทียม และมีผลในการประเมินอย่างถูกต้องตรวจสอบได้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$) และปรารณนาดีให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนิเทศเพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการพัฒนาที่ถูกต้องและมีใจเป็นกลาง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$)

2.4 ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เอาใจใส่เรื่องสุขภาพและสิ่งแวดล้อมให้บุคลากรมีสุขภาวะที่สมบูรณ์พร้อมปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$) รองลงมาคือให้คำปรึกษาชี้แจงเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเหมาะสมเป็นธรรม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$) และยินดีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อพัฒนานโยบายการบริหารงานในโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารใช้หลักความยุติธรรมในการบริหารบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$)

2.5 ด้านการให้พ้นจากงาน พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กล้าตัดสินใจเมื่อบุคลากรทำผิดวินัยร้ายแรงโดยยึดหลักอุเบกขาหรือความถูกต้องเป็นเกณฑ์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) รองลงมา คือ มีเมตตาช่วยเหลือบุคลากรที่พ้นจากงานเนื่องจากเกษียณอายุ ประสพอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเป็นอย่างด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$) และให้โอกาสให้บุคลากรที่ปรับปรุงตัวเองแล้วกลับเข้ามาทำงานใหม่ได้ตามเงื่อนไขข้อตกลงกัน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$) ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้ความยุติธรรมกับทุกฝ่ายในการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา

- จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวม มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยผู้บริหาร มีการปฏิบัติสูงกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านการสรรหาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการธำรงรักษาและด้านการให้พ้นจากงานมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

- จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมผู้บริหารและครูผู้สอน มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการธำรงรักษาและด้านการให้พ้นจากงานมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

- แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่นด้านการวางแผนอัตรากำลังการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมควรเน้นในทุกส่วนในองค์กรนำเหตุและผลในด้านหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อขับเคลื่อนไปได้อย่างเป็นระบบ เกิดความสุขในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการวางแผน

อัตรากำลัง ต้องพึงพาอาศัยกันตามหลักพรหมวิหาร 4 มีเมตตาต่อกันเป็นคุณค่าของกันและกันวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

2.6 ด้านการสรรหาบุคลากรกำหนดคุณลักษณะที่ตรงกับงาน คัดเลือกบุคลากรที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ ส่งเสริม สร้างสรรค์ เสียสละ โปร่งใสในการรับสมัครบุคลากรและตรวจสอบได้

2.7 ด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้ เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และตามความต้องการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม บุคลากรทางการศึกษาถือเป็นผู้ขับเคลื่อนในการการบริหารงานด้านต่างๆมีความสำคัญต่อสถานศึกษาโดยอันดับแรกผู้บริหารต้องมีความเข้าใจหรือมีความรู้เกี่ยวกับตัวบุคคลนั้นๆ เพื่อช่วยใน การทำงานร่วมกับบุคคล ต้องมีการให้โอกาสและสนับสนุนบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม ส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง จัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ ตามความ เหมาะสม มีการประชุมชี้แจงข้อมูลข่าวสารส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อในสายงานของตัวเอง

2.8 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีการพิจารณาความดีความชอบโดยปราศจากอคติ และส่งเสริมบุคคลได้ตรงตามความ ต้องการเพื่อให้ได้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดผู้บริหารควรจัดสวัสดิการต่างๆให้กับบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสมจัดให้มีการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจ่ายค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งงานหน้าที่รับผิดชอบ

2.9 ด้านการให้พ้นจากงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรที่กระทำความผิดได้อธิบายชี้แจง มีนโยบายบทลงโทษอย่างชัดเจน เท่าเทียม เสมอภาค ปราศจากอคติเอนเอียง และกรณีช่วยเหลือบุคลากรที่พ้นจากงานเจ็บป่วยประสบอุบัติเหตุอย่างดี ให้ความยุติธรรมในการพิจารณาการตัดสินใจให้พ้นจากงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ด้านการสรรหาบุคลากรผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่นผู้บริหารมีความเป็นกลาง แต่งตั้ง โอน ย้าย หรือรับตำแหน่งอย่างเป็นธรรมจัดการวางแผนในการจัดหาบุคลากรในตำแหน่งว่างอย่าง

เหมาะสมและมีความยินดีให้สถานศึกษาใช้ระบบคุณธรรมในการจัดหาบุคลากรเปิดโอกาสให้มีการสำรวจความเพียงพอของบุคลากรต่อภาระงานเพื่อช่วยเหลือทุกคนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับนางเนตรนภา เนตรมุข ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้กับหลักเมตตา รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้กับหลักกรุณา และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักมูทิตาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการบำรุงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์โดยใช้กับหลักอุเบกขา (เนตรนภา เนตรมุข, 2559 : 41)

2. ด้านการวางแผนอัตรากำลังผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างยุติธรรม ไม่มีอคติต่อทุกคนมีความกรุณาเสียสละ ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ด้านอารมณ์ จิตใจต่อเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอและสงสารช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้พ้นจากความเดือดร้อนทั้งกายและใจในภาวะที่ได้รับความเดือดร้อน เช่น โดนอัคคีภัย เป็นต้นมีความรัก ปราบปรามดีให้มีการจัดหาบุคลากรในตำแหน่งต่างๆอย่างเหมาะสมให้ทุกคนมีความสุขโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์นายสุระ พิเภก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยคือ การสรรหาบุคลากร การให้พ้นจากงาน การพัฒนาบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทน การรวมพลัง การธำรงรักษา ตามลำดับ (สุระ พิเภก, 2558 : 55)

3. ด้านการพัฒนาบุคลากรผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น ผู้บริหารให้กำลังและความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ด้านอารมณ์จิตใจและด้านสังคมต่อเพื่อนร่วมงานตามกำลังสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนา อบรม ประชุม อย่างเท่าเทียม และมีผลในการประเมินอย่างถูกต้อง

ตรวจสอบและปรารภนาดีให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องมีการนิเทศเพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการพัฒนาที่ถูกต้องและมีใจเป็นกลางโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับศุภวัฒนา สุนทราวิวัฒน์วงศ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำดังนี้ ด้านการบริหารตามหลักเมตตา ด้านการบริหารตามหลักกรุณา ด้านการบริหารตามหลักมุทิตา และด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา ตามลำดับ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน รวมถึงจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยที่บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานระยะเวลา 10 ปีลงมา มีการปฏิบัติมากกว่าระยะเวลา 21 ปีขึ้นไป และระยะเวลา 11-20 ปี ตามลำดับ (ศุภวัฒนา สุนทราวิวัฒน์วงศ์, 2559 : 52)

4. ด้านการดำรงรักษาบุคลากรผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น ผู้บริหารเอาใจใส่เรื่องสุขภาพและสิ่งแวดล้อมให้บุคลากรมีสุขภาวะที่สมบูรณ์พร้อมปฏิบัติงานให้คำปรึกษาชี้แจงเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเหมาะสมเป็นธรรมและยินดีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อพัฒนานโยบายการบริหารงานในโรงเรียนผู้บริหารใช้หลักความยุติธรรมในการบริหารบุคลากรอย่างเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับพระอดิศักดิ์ สารโท (เดือนสันเทียะ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า 1. ผู้บริหารและครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนกำลังบุคคล ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเดียวกันและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การบำรุงรักษาบุคลากร ตามลำดับ 2. การเปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 3. ปัญหาอุปสรรค ผู้บริหารควรเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของบุคลากรให้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง ควรพิจารณาจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรม ต่อหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบริหารบุคลากร ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงของการพัฒนาบุคลากร และควรวางแผนบุคลากรด้วยความเป็นธรรมต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทุกๆด้าน (พระอดิศักดิ์ สารโท (เดือน สันเทียะ), 2557 : 22)

5. ด้านการให้พ้นจากงาน ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่นผู้บริหารกล้าตัดสินใจเมื่อบุคลากรทำผิดวินัยร้ายแรงโดยยึดหลักอุเบกขาหรือความถูกต้องเป็นเกณฑ์มีเมตตาช่วยเหลือบุคลากรที่พ้นจากงานเนื่องจากเกษียณอายุประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเป็นอย่างดีและให้โอกาสให้บุคลากรที่ปรับปรุงตัวเองแล้วกลับเข้ามาทำงานใหม่ได้ตามเงื่อนไขข้อตกลงกันให้ความยุติธรรมกับทุกฝ่ายในการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุงจากผลการวิจัยและจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

ผู้บริหารควรปรารภนาถิให้มีการจัดหาบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้มีการสำรวจความเพียงพอของบุคลากรต่อภาระงานเพื่อช่วยเหลือทุกคนใช้หลักความยุติธรรมในการบริหารบุคลากรในกรณีให้พ้นจากงาน

องค์ความรู้ใหม่

1. มีการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดอื่น

2. ผู้บริหารและครูศึกษาหลักธรรมพรหมวิหาร 4 เพื่อนำไปบูรณาการในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดอื่น

3. ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นและกลุ่มจังหวัดอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- เนตรนภา เนตรमुख. (2559). การบริหารบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์. ในวิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.
- พระอดิศักดิ์ สารโท (เดือนสันเทียะ). (2557). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
- ศุภวัฒนา สุนทรวิวัฒน์วงศ์. (2559). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดขอนแก่น. ในวิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.
- สุระ พิเภก. (2558). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.