

## รูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4\*

พระมหาพนมเทียร ปุณฺณชาโต (ฉัตรโชติคมาก)<sup>1\*</sup> พระธรรมวชิรธีรคุณ<sup>2</sup>, วรกฤต เกื่อนช้าง<sup>3</sup>

<sup>1</sup>นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา

<sup>2</sup>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

<sup>3</sup>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

\*Corresponding author E-mail: pranomthuenchatchotmak@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล การสร้างรูปแบบและการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงผสมวิธีประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยได้แก่แบบสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน โดยเลือกแบบเจาะจงการจัดสนทนากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้คือ แบบบันทึกสนทนากลุ่ม และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง แบบประเมิน 4 ด้าน คือ การประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1.สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เขต 4 ภาพรวมมีปัญหาด้านระบบการบริหารบุคคล ด้วยเหตุผลด้านงบประมาณและจำนวนบุคลากร 2.ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธ พบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เขต 4 ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ด้านการสรรหากำลังบุคคล 2) ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3) ด้านการธำรงรักษากุศล 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3.ผลการประเมินรูปแบบ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความถูกต้อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และความเป็นประโยชน์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ:** รูปแบบ; การบริหารงานบุคคลเชิงพุทธ; โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา; หลักสังคหวัตถุ 4

\* Received: 2025-02-28, Revised: 2025-03-28, Accepted: 2025-04-02

## Model of Buddhist Personnel Management in Phrapariyattidhamma Schools general Education area 4

Pramaha Panomtuen Punnajato (Chatcotikamak)<sup>1</sup> PharaDhammavajiradheerakun<sup>2</sup>  
Worrakrit Thuenchang<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Doctor of Education Program in Buddhist Educational Administration

<sup>2</sup>Lecturer of Mahajulalongkornrajavidyalaya University Nakhonsawan campus

<sup>3</sup>Lecturer of Mahajulalongkornrajavidyalaya University Nakhonsawan campus

Corresponding author E-mail: pranomthuenchatchotmak@gmail.com

### ABSTRACT

This Research Article objectives of this research were: 1) to study the status of the personnel management of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Area 4, 2) to make the Buddhist personnel management model of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Area 4, and 3) to evaluate the Buddhist personnel management model of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Area 4. This research applied the Mixed Methods Research consisting of the Qualitative Research having: 1) studying the status of the personnel management of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Area 4 from 18 key informants with the interview form and the content analysis for the data analysis, and 2) making the Buddhist personnel management model of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Area 4 from 9 key informants with the focus group discussion and the content analysis for the data analysis, and the Quantitative Research having: 3) evaluating the Buddhist personnel management model of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Area 4 from 15 key informants with the evaluation forms consisting of 4 dimensions: the evaluation of correctness, appropriateness, utility, and practicality. The statistics used mean and standard deviation. The Buddhist personnel management model of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Area found that the Buddhist personnel management model consisted of 1) the personnel recruitment according to the Saïgahavatthu 4 (Bases of Sympathy), 2) the staffing according to the Saïgahavatthu 4, 3) the personnel retention according to the Saïgahavatthu 4, 4) the personnel development according to the Saïgahavatthu 4, and 5) the performance appraisal according to the Saïgahavatthu 4. And The evaluation of the Buddhist personnel management model of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Area 4 found that the evaluation of the Buddhist personnel management model of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Area 4 in 4 dimensions: the evaluation of correctness was at the highest level. Moreover, the evaluation of appropriateness, utility, and practicality were at the high level.

**Keywords:** Model; Buddhist Personnel Management; Phrapariyattidhamma Schools general Education ; the Saïgahavatthu 4

## บทนำ

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ เพราะการศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรม ก็จำเป็นต้องอนุวัตไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง จึงสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศระเบียบกระทรวงฯ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ขึ้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 เพื่อเป็นแนวทางดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนของกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ (คณะทำงานและคณะอนุกรรมการ, 2557)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อให้พระภิกษุและสามเณร ได้มีโอกาสทางการศึกษา ได้ศึกษาสายสามัญตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย โดยเทียบกับชั้นมัธยมศึกษาสายสามัญ โดยจัดหลักสูตรให้มีวิชาที่เหมาะสมแก่ภาวะของพระภิกษุ สามเณร ที่จะได้มีโอกาสศึกษาสายสามัญโดยไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย และเป็นวิชาที่จำเป็นแก่งานพระพุทธศาสนาเป็นหลักสูตรที่ให้การศึกษาวินัยพระปริยัติธรรมควบคู่กับวิชาสามัญ ได้แก่ ภาษาบาลี ธรรมวินัย ศาสนปฏิบัติ ภาษาไทยภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ สุขศึกษา (สมศักดิ์ บุญปู, 2567) อันเป็นพื้นฐานการประพฤติปฏิบัติธรรมวินัยตามควรแก่ฐานานุกรมและความสนใจเป็นหลักสูตรที่โรงเรียนสามารถจัดแผนการเรียนให้จบในตัวเองได้ หรือเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อมุ่งส่งเสริมให้พระภิกษุ สามเณรมีบุคลิกภาพและอาจารย์วัดอันสมควรแก่สมณเพศ และเปิดโอกาสให้พระภิกษุ สามเณร ค้นพบความสามารถความสนใจ ความถนัดเฉพาะตน และช่วยให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ทางคฤหัสถ์โลกและคฤหัสถ์ธรรม สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมปัจจุบันได้ตามควรแก่สมณวิสัย โดยไม่ขัดต่อวินัยสงฆ์รวมทั้งเพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณรเมื่อเรียนจบแต่ละชั้นย่อมได้ความรู้เป็นเครื่องบริหารรักษาตนขณะบวชอยู่ เมื่อลาสิกขาออกไปย่อมมีความรู้พอควรแก่อัตภาพเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อสังคมฆราวาส และหากมุ่งหมายจะเรียนรู้อีกให้สูงขึ้นในระดับอุดมศึกษาก็ย่อมได้ โดยมีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รับพระภิกษุสามเณรที่เรียนจบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายของหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เข้าศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยทั้งสองโดยตรงสำหรับการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีโครงสร้างการดำเนินงานเช่นเดียวกับโรงเรียนทั่วไปโดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานทั่วไปโรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ กองพุทธศาสนศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจะให้การสนับสนุน เป็นเงินอุดหนุนตามกำลังงบประมาณ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากำหนดไว้

(พระภราดร สุขากุล, 2547) ปัจจุบันการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีปัญหาหลายประการ คือ ทั้งด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการศึกษา ที่มีมาตรฐานต่ำกว่าระดับมาตรฐานการศึกษาของชาติ ทั้งด้านหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดูแล รวมถึงระบบการจัดการศึกษาที่ขาดคุณภาพ ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2563)

อย่างไรก็ตามการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม สามารถนำกระบวนการบริหารงานบุคคลจากนักวิชาการทางการศึกษาทั้งหลายที่กล่าวแล้ว มากำหนดขอบข่ายงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ 4 ประการ คือ การสรรหาบุคลากร การธ ารงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากร (บรรยงค์ โตจินดา, 2556) ซึ่งปัจจุบันการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ยังมีปัญหาหลายประการ คือ ทั้งทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการศึกษาที่มีมาตรฐานต่ำกว่าระดับมาตรฐานการศึกษาของชาติทั้งด้านความรู้และทักษะของผู้เรียน ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน และด้านหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดูแล รวมถึงระบบบริหารจัดการศึกษาที่ยังขาดคุณภาพ และปัญหาอาจเกิดจากสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การบริหารงานบุคลากร เพราะบุคลากรดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรเป็นผู้ดำเนินงานต่างๆ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 5 ถ้าบุคลากรในโรงเรียนมีไม่เพียงพอหรือขาดคุณภาพ จะทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพ

เพราะฉะนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4 จึงต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเพื่อการดำเนินงานโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการพัฒนาและเสนอถึงสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4 ในการนำไปปรับปรุงให้การบริหารงานงานบุคคลประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น จากเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัยแต่ละด้านไว้เป็น 3 ระยะคือ

**ระยะที่ 1** ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูป โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

**ระยะที่ 2** การสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้เชี่ยวชาญสนทนากลุ่ม จำนวน 9 รูป/คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

**ระยะที่ 3** การประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบจำนวน 15 รูปโดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย นำเสนอผลการวิจัยเชิงพรรณนา

## ผลการวิจัย

### 1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เขต

#### 4 พบว่า

1.1 ด้านการสรรหากำลังบุคคล พบว่า สภาพในการสรรหาเพื่อพิจารณาบุคคลที่อยู่ในสังคมมาใช้ในการพิจารณา สรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาอยู่ในองค์กร และขณะที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ช่วยพัฒนาองค์กร ให้มีความเจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคคลการ เป็นสื่อกลางในการทำงานขององค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น 2) ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน 3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารงานบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กร และผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข

1.2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน พบว่า สภาพการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น มีหลักในการบริหารงานบุคคล ดังนี้ 1) การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการจัดอัตรากำลัง 2) การสรรหาหรือการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment) ได้แก่ การที่เสาะหาแหล่งบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ 3) การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (Selection) หมายถึง การใช้วิธีการต่างๆ เพื่อเลือกบุคคลที่คิดว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะมา

ปฏิบัติงานในโรงเรียน 4) การนำเข้าสู่งาน (Induction) 5) การประเมินบุคลากร (Evaluation) 6) การพัฒนาบุคลากร (Development) 7) การตอบแทนบุคลากร (Compensation)

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า สภาพในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีการดังนี้ คือ การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน การไปปฏิบัติงานวิจัย การไปปฏิบัติงานหรือการวิชาการ การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ การอื่นใดที่จำเป็น หรือ เหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

1.4 ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร พบว่า สภาพในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องใช้ความพยายามทุกวิถีทางที่จะให้งานจัดการศึกษาในสถานศึกษาเกิดความสำเร็จ โดยบุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพกับสถานศึกษาหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาคือการทำให้บุคลากรในสถานศึกษานั้นเกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จอย่างมีคุณภาพอุทิศตนอุทิศเวลา เพื่อความสำเร็จอย่างแท้จริงการธำรงรักษามูลค่าบุคลากรได้

1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม โปร่งใส เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้น ให้บุคลากร ได้พัฒนางานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 4 พบว่า

2.1 ด้านการสรรหามูลค่าบุคลากร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า มีแนวทางเพื่อพิจารณา ดังต่อไปนี้ 1.ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรซึ่งเป็นกระบวนการหลักที่สำคัญจะทำให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้คำแนะนำให้ถูกต้อง (ทาน) 2.ผู้บริหารควรเน้นกระบวนการสรรหา และกระบวนการคัดเลือกซึ่งเป็นกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการต่อเนื่องกันจนมีการเรียกรวมเป็นเสมือนขั้นตอนเดียวกัน โดยการสื่อสารที่ดีให้ชัดเจน (ปิยวาจา) 3.ผู้บริหารควรส่งเสริมกระบวนการพิจารณา คัดเลือกบุคลากรที่มาสมัครงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 (อตถจริยา) 4. ผู้บริหารควรคัดเลือกและสรรหาด้วยกระบวนการที่เหมาะสมที่สุดจากกลุ่มผู้สมัคร สำหรับงานหนึ่งงานใด ซึ่งกระบวนการคัดเลือกมักจะเริ่มต้นด้วยการกลั่นกรองผู้สมัคร เพื่อคัดคนที่ไม่มีความเหมาะสมที่ขัดแย้งตามความต้องการของตำแหน่งงานออกไป (สมานัตตตา) 5.ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาการคัดเลือกให้ได้บุคลากรจากผู้สมัครที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเข้ามาทำงานในองค์กร (สมานัตตตา) 6.ผู้บริหารควรมีกระบวนการคัดเลือกที่เชื่อถือได้และเที่ยงตรงเกี่ยวกับผู้สมัครให้มากที่สุด เพื่อพิจารณาให้รอบคอบตรงกับลักษณะเฉพาะของงาน การเลือกจากผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามที่องค์การมีความต้องการตรงกับตำแหน่งลักษณะที่งานระบุไว้ จะทำให้สามารถใช้คาดการณ์ถึงความสำเร็จของงาน การดำเนินการทั้งการ

สรรหาและคัดเลือกจะต้องปราศจากการเลือกปฏิบัติ (อรรถจริยา) 7.ผู้บริหารควรต้องยึดตามระเบียบ งานบริหารบุคคล โดยให้แผนกบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญเป็นผู้ดูแล ภายใต้การกำกับดูแลของ ผู้บริหารอย่างเข้มแข็ง (สมานัตตตา)

2.2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า 1.ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทุกคน ด้วยการดำเนินการมอบหมายงานที่เขาถนัดเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน (ทาน ปิยวาจา อรรถจริยา) 2.ผู้บริหารควรมอบนโยบายการเสริมแรงจูงใจให้ครู เพื่อให้เขาปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างเต็มที่แล้วยังต้องดูแลด้านงานที่มอบหมายรองจากงานหลัก (ทาน ปิยวาจา) 3.ผู้บริหารควรพิจารณาจัดกลุ่มกิจกรรมของงานรวมกันเพื่อที่จะได้มอบหมายให้บุคลากรคนหนึ่งคนใดเป็นผู้รับผิดชอบรับผิดชอบไปดำเนินการ จำนวนตำแหน่งจะมีเท่ากับจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน (ทาน ปิยวาจา)

2.3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า 1.ผู้บริหารควรมีแนวทางการธำรงรักษาซึ่งบุคคลที่ชัดเจน เพราะองค์กรต้องคำนึงถึงด้านนี้ตามสมควร เพื่อประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์กรซึ่งหมายถึงโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา (ทาน) 2.ผู้บริหารควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ซึ่งกิจกรรมนี้จะต้องคอยปกป้องและแก้ไขดูแลเอาใจใส่ตลอดเวลาที่มีระบบของการเจรจาระหว่างทั้งสองฝ่ายให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ดีและเจตนาที่ดีต่อกัน (ปิยวาจา) 3.ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการมอบเกียรติบัตรกับเกียวกานที่ทำให้เขาเป็นผลงานของเขาว่าเขาได้ทำงานสำเร็จ ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการกระตุ้น (อรรถจริยา) 4.ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีโครงการอบรมคุณธรรมบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ร่วมกับเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง (สมานัตตตา) และ 5.ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนาและแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านร่างกาย และจิตใจ ที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัย (อรรถจริยา)

2.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า มีแนวทางเพื่อพิจารณาดังนี้ 1.ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ (ทาน ปิยวาจา อรรถจริยา และสมานัตตตา) 2.ผู้บริหารควรให้แนวทางที่ชัดเจนโดยใช้วิธีการฝึกอบรมและพัฒนาในรูปแบบต่างๆ สำหรับเหตุผลสำคัญที่จะต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น (ทาน ปิยวาจา) 3.ผู้บริหารควรสนับสนุนการอบรมบุคลากรที่ขาดทักษะที่จำเป็นในการทำงานนับเป็นความสำคัญอันดับแรกที่จะต้องได้รับการฝึกอบรม (อรรถจริยา) 4.ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญกรณีบุคลากรบางรายที่ยังขาดทักษะและความสามารถบางประการในการดำรงตำแหน่งใหม่ก็จำเป็นต้องมีการฝึกอบรม เช่นกัน (ทาน ปิยวาจา อรรถจริยา) เป็นต้น

2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า 1.ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเอาไปใช้พิจารณาในความดีความชอบ (อรรถจริยา) 2.ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำรายงานหรือว่าการประเมินผลการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่

ของบุคลากรอย่างเข้มแข็ง (สมานัตตดา) 3.การประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนของคุณครู ผู้บริหารควรจะใช้วิธีการเสนอผลงานให้คณะกรรมการประเมินและกลั่นกรอง(ทาน ปิยวาจา) 4.ผู้บริหารควรให้ความสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก เพราะถือเป็นหัวใจสำคัญของคุณภาพผู้เรียน (อรรถจริยา สมานัตตดา) เป็นต้น

### 3.ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เขต 4 โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 ท่าน ปรากฏตามตารางที่ 1 ดังนี้

| รูปแบบ    |                                                                                   | ความถี่/ค่าเฉลี่ยของการวัดผล/แปลผล |           |           |             |           |       |                           |           |       |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------|-----------|-------------|-----------|-------|---------------------------|-----------|-------|
|           |                                                                                   | ความถูกต้อง                        |           |           | ความเหมาะสม |           |       | ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ |           |       |
|           |                                                                                   | ความถี่                            | ค่าเฉลี่ย | แปลผล     | ความถี่     | ค่าเฉลี่ย | แปลผล | ความถี่                   | ค่าเฉลี่ย | แปลผล |
| ด้านที่   | รูปแบบการบริหาร บริหารงานบุคคลเชิงพุทธ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 |                                    |           |           |             |           |       |                           |           |       |
|           | 1. ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4                                         | 15                                 | 5.00      | มากที่สุด | 15          | 4.00      | มาก   | 15                        | 4.00      | มาก   |
|           | 2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4                             | 15                                 | 5.00      | มากที่สุด | 15          | 4.00      | มาก   | 15                        | 4.00      | มาก   |
|           | 3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4                                     | 15                                 | 5.00      | มากที่สุด | 15          | 4.00      | มาก   | 15                        | 4.00      | มาก   |
|           | 4. ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4                                         | 15                                 | 5.00      | มากที่สุด | 15          | 4.00      | มาก   | 15                        | 4.00      | มาก   |
|           | 5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4                     | 15                                 | 5.00      | มากที่สุด | 15          | 4.00      | มาก   | 15                        | 4.00      | มาก   |
| รวมเฉลี่ย |                                                                                   | 15                                 | 5.00      | มากที่สุด | 15          | 4.00      | มาก   | 15                        | 4.00      | มาก   |

ตามตารางที่ 1 พบว่า ทุกด้านมีความถูกต้อง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก

## อภิปรายผลการวิจัย

### 1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ

เขต 4 มีการอภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านการสรรหากำลังบุคคล พบว่า สภาพในการสรรหาเพื่อพิจารณาบุคคลที่อยู่ในสังคมมาใช้ในการพิจารณา สรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาอยู่ในองค์กร และขณะที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ช่วยพัฒนาองค์กร ให้มีความเจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคคลการ เป็นสื่อกลางในการทำงานขององค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน 3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารงานบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กร และผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ พึ่งมีพระราชบัญญัติเป็นของตนเอง การบริหารงานในส่วนการสรรหากำลังบุคคล การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติแผนกสามัญ เขต 4 ยังคงใช้บริบทการบริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางปฏิบัติโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ระบบการสรรหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมหวัง ขุนพรหม (2557) ได้ศึกษาเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา" ผลการวิจัย พบว่า บุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความต้องการการบริหารงานบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านโครงสร้างการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

1.2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน พบว่า สภาพการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น มีหลักในการบริหารงานบุคคล ดังนี้ 1) การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการจัดอัตรากำลัง 2) การสรรหาหรือการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment) ได้แก่ การที่เสาะหาแหล่งบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ 3) การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (Selection) หมายถึง การใช้วิธีการต่างๆ เพื่อเลือกบุคคลที่คิดว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะมาปฏิบัติงานในโรงเรียน เป็นต้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญได้ยึดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมนทากานนท์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง "การพัฒนาแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคน รองลงมาคือด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า สภาพในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีการดังนี้ คือ การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน การไปปฏิบัติงานวิจัย การไปปฏิบัติงานหรือการวิชาการ การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ การอื่นใดที่จำเป็น หรือ เหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญได้ยึดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปริยัติปัญญธรร (ปรีดี ปญญธโร, 2560) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา" ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ มีผลการปฏิบัติงานในภาพรวมเป็นที่น่าพอใจอยู่ในระดับมาก แต่ยังพบปัญหาหลายประเด็น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในภาพรวมด้านการบริหารจัดการ (Management) ขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และบุคลากรมีความต้องการเกี่ยวกับการมีกฎหมายให้การส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเป็นการเฉพาะ อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านบุคลากร (Man) ขาดความมั่นคง และไม่มีหลักประกันความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ สืบเนื่องมาจากการได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมตามคุณวุฒิ ด้านการเงิน (Money) มีงบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากรัฐไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนทางการศึกษา และระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพดีพอ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความเสี่ยงการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ เกิดจากการบริหารงานในด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านการเงินและด้านวัสดุอุปกรณ์ตามลำดับ

1.4 ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร พบว่า สภาพในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องใช้ความพยายามทุกวิถีทางที่จะให้งานจัดการศึกษาในสถานศึกษาเกิดความสำเร็จ โดยบุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษาหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือการทำให้บุคลากรในสถานศึกษานั้นเกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จอย่างมีคุณภาพอุทิศตนอุทิศเวลา เพื่อความสำเร็จอย่างแท้จริงการธำรงรักษามูลค่าบุคลากรได้ ทั้งนี้เนื่องเพราะการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ได้อบรมบุคลากรให้เข้าใจแนวทางนี้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูศรีสุธรรมนิวิฐ (ธานี สุขโขโต) (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "กระบวนการการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา" ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การให้ได้มาซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและ การให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารจัดการ การวางแผน และแนวทางการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม โปร่งใส เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้น ให้อุทิศตน ได้พัฒนางานให้มีคุณภาพ และ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหากพบข้อบกพร่อง ควรเร่งพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและจำเป็นต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์ ชุมศรี (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 " ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีปัญหาในด้านผู้เรียน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการบริหารจัดการ โดยโรงเรียนต้องการคำแนะนำที่ชัดเจน และการกำกับดูแลติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และต้องการให้มีการประเมินผลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมีการสะท้อนผลการประเมิน เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เขต 4 มีการอภิปรายผลดังนี้ 1.ด้านการสรรหาบุคลากร ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรซึ่งเป็นกระบวนการหลักที่สำคัญจะทำให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพสามารถทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้คำแนะนำให้ถูกต้อง (ทาน) เป็นต้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบูรณาการหลักพุทธธรรมจะสามารถทำให้การนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้นั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์ ชุมศรี (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 " ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีปัญหาในด้านผู้เรียน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและด้านการบริหารจัดการ โดยโรงเรียนต้องการคำแนะนำที่ชัดเจน และการกำกับดูแลติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และต้องการให้มีการประเมินผลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมีการสะท้อนผลการประเมิน เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการประเมินรูปแบบ มีการอภิปรายผล ดังนี้ สรุปผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เขต 4 ทุกด้าน แยกได้ดังนี้ ความถูกต้อง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก ความเป็นประโยชน์ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะรูปแบบนี้ผ่านการสังเคราะห์จากผู้วิจัยที่ได้เก็บข้อมูลการ

สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 18 รูปและผ่านการตรวจสอบพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ทำให้รูปแบบเมื่อได้รับการประเมินจึงอยู่ระดับมากเป็นส่วนใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอ็มโซลลา จอย เจอรีมัน (MS olla, Joyce. Jeremian) ( 1995) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การประเมินการใช้ทักษะการบริหารงานและความรู้ของครู-ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย" การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การสำรวจเพื่อศึกษาการใช้ความรู้และทักษะการบริหารงานของครู - ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาที่ครูผู้บริหารเผชิญในการปฏิบัติการงานทั้งหมดเฉลี่ยแล้วอยู่ในขั้นต่ำ และภาระงานที่ปฏิบัติทั้งหมดมี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเองด้านการจัดการวัสดุและทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนด้านกิจการนักศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการวางแผนและพัฒนา

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรจัดให้มีฝ่ายบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะ เพื่อความสะดวก ความเป็นระบบระเบียบ ชัดเจนและมีประสิทธิภาพในการบริหารภายในองค์กรมีความคล่องตัวมากขึ้น
2. ผู้บริหารควรจัดให้มีหลักสูตรในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนที่เป็นนโยบายและส่วนที่เป็นโครงการตามความจำเป็นเฉพาะด้าน ให้เป็นระบบ ชัดเจน สอดคล้องและเหมาะสมกับงานหรือพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์กร
3. ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายการทำงานการพัฒนาต่อเนื่องกับหน่วยงานอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน
4. ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ต้องสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กระบวนการประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติจริงการตรวจสอบและประเมินความก้าวหน้าการปรับปรุงและต่อยอดสู่วิธีที่ดีที่สุด

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อนำเอาองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของหน่วยงานได้
2. ควรประยุกต์แนวคิด ทฤษฎีการบริหารงานบุคคล มาใช้ในการบริหารบุคลากรขององค์กรให้มากขึ้น
3. ควรนำวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กรมากำหนดเป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรและดำเนินการอย่างมีส่วนร่วม

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในการบริหาร ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

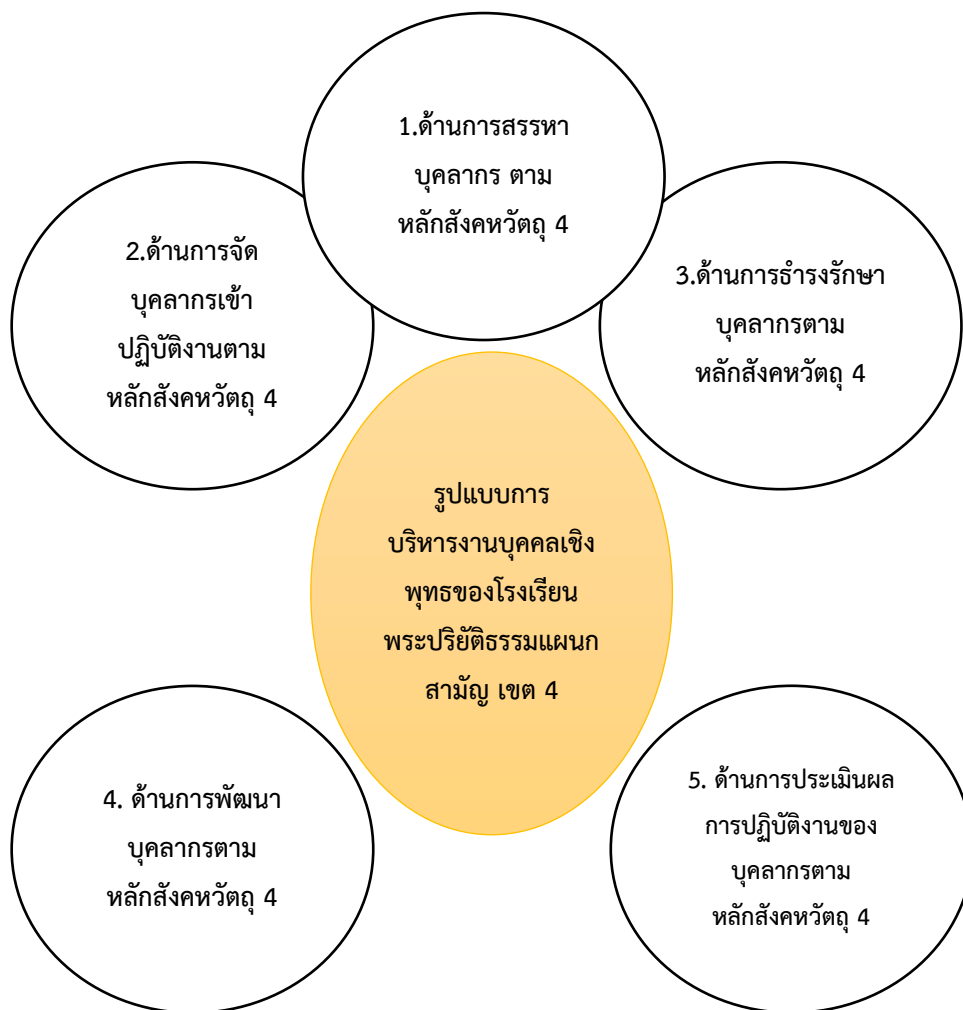
2. ควรทำการศึกษาวิจัยการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

3. ควรจะศึกษาเรื่องตัวชี้วัดการบริหารบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เพื่อการประเมินบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อใช้ในการประเมินต่อไป

4. ควรศึกษากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่พึงประสงค์ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง

### องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่องการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เขต 4” ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยตามแนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เขต 4 ปรากฏตามโมเดลดังนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ.
- คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ. (2557). คู่มือปฏิบัติงานเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ และสั่งที่เกี่ยวข้องพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2556). การบริหารงานบุคคล. อมรการพิมพ์.
- ประสิทธิ์ ชุมศร. (2555). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2. รายงานวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ (ธานี สุขโชโต). (2560). กระบวนการการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูปริยัติปัญญาธร (ปรีดี ปัญญาธโร). (2560). รูปแบบการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระภราดร สุขากุล. (2547). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- สมศักดิ์ บุญปู. (2567). การพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย. <https://www.mcu.ac.th/article/detail/14295>
- สมหวัง ขุนพรหม. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2563). รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 4 ระหว่าง พ.ศ. 2559 – 2563 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
- สุมนหา สารุณานนท์. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- อนง พิขสิงห์. (2553). การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งประสิทธิผลในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- MS olla, Joyce, Jeremian. (1995). Assessing Administrative Skills and Knowledge of Teacher' College Principals in Tanzania. *Dissertation Abstracts International*, 33 (01).