

การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรม 7 กับการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย*

THE APPLICATION OF THE SEVEN PRINCIPLES OF
APARIHĀNĪYADHAMMĀ IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT BY
THE ADMINISTRATORS OF THE PHRA PHIRIYATTITHAM
SCHOOL, GENERAL EDUCATION DEPARTMENT, NONG KHAI
PROVINCE

พระมหาอิวัฒน์ วรจโก (ทองขาว)¹, พระครูจิรธรรมธัช², พระมหาไพฑูรย์ สิริธมโม³
และ อริย์ธัช เลิศรวมโชค⁴

Phramaha Athiwat Varacakko (Thongkhao)¹, Phrakru Jiradhammathat², Phramaha Paitool Siridhammo³
and Arithat Loesruamchok⁴

¹⁻⁴มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย, ประเทศไทย

1-4Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nong Khai Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: 6402105009@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ : 17 กุมภาพันธ์ 2568; วันแก้ไขบทความ 26 กุมภาพันธ์ 2568; วันตอบรับบทความ : 28 กุมภาพันธ์ 2568

Received 17 February 2025; Revised 26 February 2025; Accepted 28 February 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาหลักการบริหารนิยธรรม 7 ในคัมภีร์
พระพุทธศาสนาเถรวาท (2) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติ

Citation:



* พระมหาอิวัฒน์ วรจโก (ทองขาว), พระครูจิรธรรมธัช, พระมหาไพฑูรย์ สิริธมโม และ อริย์ธัช เลิศรวมโชค. (2568).
การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรม 7 กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
จังหวัดหนองคาย. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(1), 379-395.

Phramaha Athiwat Varacakko (Thongkhao), Phrakru Jiradhammathat, Phramaha Paitool Siridhammo
and Arithat Loesruamchok. (2025). The Application Of The Seven Principles Of Aparihāṇīyadhammā In
Human Resource Management By The Administrators Of The Phra Phiriyattitham
School, General Education Department, Nong Khai Province. Journal of Interdisciplinary Social
Development, 3(1), 379-395.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

ธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย (3) การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย การวิจัยเป็นเชิงคุณภาพ โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 25 รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูล แล้วใช้การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

1. หลักอปริหานิยธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่ช่วยรักษาความมั่นคงของชุมชนทั้งทางโลกและทางธรรม ประกอบด้วย การประชุมสม่ำเสมอ ความสามัคคีในการทำงาน การรักษากฎระเบียบ การเคารพผู้อาวุโส การดูแลบุคคลในความคุ้มครอง การอนุรักษ์วัฒนธรรม และการดำรงพระจริยธรรมให้เจริญรุ่งเรือง

2. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย เน้นการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม การสรรหาและพัฒนาบุคลากร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การประเมินผลอย่างเป็นธรรม และการรักษาวินัยบุคลากร เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพและพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน

3. การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย กับการบริหารงานบุคคลส่งผลให้เกิดระบบการบริหารที่โปร่งใสและมีส่วนร่วม เช่น การประชุมสม่ำเสมอ การออกกฎระเบียบอย่างเป็นธรรม การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม การรักษาวินัย และการพัฒนาระบบบริหารอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร ความโปร่งใสในการบริหาร และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มั่นคงและยั่งยืน

คำสำคัญ: หลักอปริหานิยธรรม 7, การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหาร, โรงเรียนพระปริยัติธรรม

Abstract

This research aims to: (1) study the seven principles of Aparihaniyadhamma in the scriptures of Theravāda Buddhism, (2) examine the personnel management practices of administrators in Pariyatti Dhamma Schools (General Education Division) in Nong Khai Province, and (3) explore the application of the seven principles of Aparihaniyadhamma in the personnel

management of these administrators. This study is qualitative in nature, utilizing document analysis and interviews with 25 key informants. Data collection was conducted using structured interviews, and the findings were analyzed through comparative analysis to identify relationships between the data.

The research findings indicate that

1. The findings reveal that the seven principles of Aparihaniyadhamma serve as fundamental guidelines for maintaining stability in both secular and religious communities. These principles include regular meetings, unity in work, adherence to regulations, respect for elders, protection of dependents, preservation of cultural heritage, and upholding the teachings of the noble ones.

2. The personnel management of Pariyatti Dhamma School administrators in Nong Khai Province emphasizes proper workforce planning, recruitment, and development of personnel, fostering a conducive working environment, fair performance evaluations, and discipline maintenance. These practices ensure effective administration and sustainable development of the schools.

3. The application of the seven principles of Aparihaniyadhamma in personnel management contributes to a transparent and participatory administrative system. Key aspects include regular meetings, fair regulation enforcement, inclusive decision-making, cultural preservation, and continuous administrative improvement. These applications foster organizational unity, transparency in governance, and long-term educational quality development.

Keywords: Seven Principles of Aparihaniyadhamma, Personnel Management, Administrators, Pariyatti Dhamma Schools

บทนำ

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้ทางโลกควบคู่ไปกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยเน้นการศึกษาทั้งด้านปริยัติธรรมและสามัญศึกษา เพื่อให้พระภิกษุสามเณร และเยาวชนที่สนใจได้มีโอกาสศึกษาธรรมะและพัฒนาความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน อย่างไรก็ตาม โรงเรียนพระปริยัติธรรมในปัจจุบันเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน โดยเฉพาะในเรื่องของการบริหารงานบุคคล ซึ่งต้องคำนึงถึงทั้งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและหลักการบริหารเชิงวิชาการ (สุจินต์ บริหารวนเขตต์, 2545) หลักอปริหานิยธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้เพื่อรักษาความมั่นคงและความเจริญของสังคมทั้งทางโลกและทางธรรม ประกอบด้วย (1) การประชุมกันอย่างสม่ำเสมอ (2) การร่วมกันทำกิจกรรมและตัดสินใจโดยพร้อมเพรียง (3) การรักษากฎเกณฑ์และไม่เปลี่ยนแปลงโดยพลการ (4) การเคารพผู้อาวุโสที่สมควรได้รับความเคารพ (5) การไม่ละเมิดบุคคลที่อยู่ในความคุ้มครอง (6) การเคารพและอนุรักษสถานที่สำคัญทางศาสนา และ (7) การดำรงพระธรรมวินัยให้เจริญรุ่งเรือง (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2551) หลักธรรมเหล่านี้เป็นแนวทางที่สามารถนำมาปรับใช้ในการด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการองค์กร การพัฒนาบุคลากร และการเสริมสร้างความสามัคคีในสถาบันการศึกษา (บุญมี แพนแก้ว, 2560)

ปัจจุบัน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคายประสบปัญหาหลายประการในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1. การขาดแคลนครูและบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เนื่องจากโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณและการสนับสนุนจากภาครัฐ ทำให้ไม่สามารถจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้เพียงพอ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนขาดความต่อเนื่องและคุณภาพ 2. การพัฒนาบุคลากรที่ไม่ทั่วถึง ครูและบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมมักขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะการสอนและการบริหารจัดการสมัยใหม่ ทำให้ขาดความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป (สมชาย ปรีชาศิลป์, 2562) 3. การบริหารจัดการที่ยังไม่มีความเป็นระบบ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมยังขาดแนวทางที่เป็นระบบและขาดการบูรณาการหลักธรรมเข้ากับกระบวนการบริหาร ส่งผลให้เกิดความล่าช้าและความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินงาน 4. การรักษาวินัยและกฎระเบียบ โรงเรียนต้องเผชิญกับปัญหาในการรักษาวินัยของบุคลากรและนักเรียน เนื่องจากการควบคุมดูแลยังขาดประสิทธิภาพ อีกทั้ง

หลักธรรมทางศาสนาที่ใช้เป็นแนวทางอาจไม่ได้รับการปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน (วศิน อินทสระ, 2540)

ดังนั้น การศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว และช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 1. ผู้บริหารโรงเรียน ผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคล 2. คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่ปฏิบัติงานโดยตรงและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน 3. นักเรียนและสามเณร ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการบริหารงานบุคคลโดยตรง และ 4. ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาและผู้แทนจากหน่วยงานด้านการศึกษา ซึ่งการศึกษากลุ่มตัวอย่างเหล่านี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนถึงแนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

การศึกษานี้มีความสำคัญต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม ซึ่งต้องคำนึงถึงบริบทของพระพุทธศาสนาและแนวทางการศึกษาสมัยใหม่ การนำหลักอปริหานิยธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลอาจช่วยให้เกิดผลลัพธ์ดังต่อไปนี้ 1. เสริมสร้างความโปร่งใสและประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักธรรมเป็นแนวทางในการบริหาร 2. พัฒนาคุณภาพการศึกษาและบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน (ชยันต์ วรรณะภูติ, 2555). 3. สร้างความสามัคคีและความร่วมมือในองค์กร ลดความขัดแย้งและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง 4. รักษาวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ควบคู่ไปกับการพัฒนาการศึกษาให้ทันสมัย และ 5. เป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนพระปริยัติธรรมในพื้นที่อื่น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2563) ซึ่งจะได้ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ได้แนวทางในการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 เพื่อบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมอย่างเป็นระบบ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากร และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคลากรและนักเรียนตระหนักถึงความสำคัญของหลักธรรมและสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้สามารถดำเนินงานได้อย่าง

มั่นคงและยั่งยืน เป็นข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม จากการวิจัยนี้ คาดว่าจะสามารถนำหลักการบริหารนิยธรรม 7 มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม และช่วยเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาพุทธศาสนาให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงในสังคมปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักการบริหารนิยธรรม 7 ในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท
2. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย
3. เพื่อการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรม 7 กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรม 7 กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สุขสันต์ สุขสงคราม (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แผนกสามัญศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์สูงกว่าสภาพปัจจุบันในทุกด้าน โดยต้องพัฒนาด้าน การบริหารบุคคล การบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณ และการบริหารวิชาการ ตามลำดับ การพัฒนารูปแบบการบริหารใช้หลัก อิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา การประเมินพบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้จริง

จกนรินทร์ สีนวล (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสหวิทยาเขตปทุมเบญจา” ผลการวิจัยพบว่า เน้นการบริหาร การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ การรักษาวินัย และการออกจากราชการ พัฒนาแนวทางบริหารเป็น MNEDR MODEL ได้แก่ Manpower Planning, Nomination and Appointment, Enhancement

of Efficiency, Discipline, และ Retirementการประเมินพบว่ารูปแบบมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้

พระมหาวิรุฬ อคควโส (คำจันทราช) (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล” ผลการวิจัยพบว่าด้านที่ต้องพัฒนาคือ การบริหารทั่วไป การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารวิชาการ พัฒนา 4 กลยุทธ์ ได้แก่ การสร้างศาสนทายาทที่มีคุณภาพ การพัฒนาระบบบริหารโรงเรียนให้มีมาตรฐาน การทำให้ไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาพระปริยัติธรรม การทำนุบำรุงและเผยแผ่พระพุทธศาสนา การประเมินพบว่ากลยุทธ์มีความเหมาะสมสูงและสามารถนำไปใช้ได้จริง

พระครูวินัยธรรววุฒิ เดชธมโม (เฮียงเหี้ย) (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7 ตามหลัก สัปปุริสธรรม 7” ผลการวิจัยพบว่า ควรพัฒนาด้าน การบริหารบุคคล การบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณ และการบริหารวิชาการ ตามลำดับพัฒนาแนวทางบริหารโดยใช้ สัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ อัมมัญญตา อัตถัญญตา อัตตัญญตา มัตตัญญตา กาลัญญตา ปริสสัญญตา และบุคคลัญญตา การประเมินพบว่ารูปแบบที่พัฒนามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง

สรุป ทั้ง 4 งานวิจัยเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารโรงเรียนในพระพุทธศาสนา โดยมีแนวทางบริหารที่อิงหลักพุทธธรรม ได้แก่ อิทธิบาท 4 ธรรมาภิบาล และสัปปุริสธรรม 7 เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แนวทาง การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการวิจัยภาคสนาม (Field Research) เพื่อศึกษาการนำหลักอปริหานิยธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2. แหล่งข้อมูล 1. ข้อมูลเอกสาร (Documentary Data) คัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา เช่น พระไตรปิฎก อรรถกถา และฎีกา ที่เกี่ยวข้องกับหลักการบริหารงานบุคคล 7 หนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และ 2. ข้อมูลภาคสนาม (Field Data) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย พระภิกษุหรือบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล นักวิชาการทางการศึกษา หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนา หรือหน่วยงานกำกับดูแล โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 25 รูป/คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักการบริหารงานบุคคล 7 ในการบริหารงานบุคคล 2. แบบสังเกตพฤติกรรม (Observation Form) เพื่อตรวจสอบแนวทางการปฏิบัติของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับหลักการบริหารงานบุคคล 7 และ 3. การวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) เพื่อสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารงานบุคคล 7 และการบริหารงานบุคคล

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 1. การศึกษาข้อมูลเอกสาร วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากคัมภีร์พระพุทธศาสนา งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง 2. การสัมภาษณ์เชิงลึกสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย 3. การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม สังเกตวิธีการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมตามแนวทางของหลักการบริหารงานบุคคล 7 และ 4. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จัดการประชุมกลุ่มย่อยกับผู้บริหารโรงเรียนและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการประยุกต์ใช้หลักการบริหารงานบุคคล 7 โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 25 รูป/คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธี การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจำแนกประเด็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต สนทนากลุ่ม และการศึกษาเอกสาร การสรุปและตีความข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Interpretation) เพื่อให้เห็นถึงแนวทางที่เหมาะสมในการประยุกต์ใช้หลักการบริหารงานบุคคล 7 ในการบริหารงานบุคคล

6. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ใช้วิธี การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลจาก เอกสาร การสัมภาษณ์ และการสังเกต ขอให้ผู้ใช้

ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่สรุป (Member Checking) ใช้ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาและการบริหารงานบุคคลร่วมประเมินความสอดคล้องของข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้วิธีการเชิงคุณภาพ โดยอาศัย การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต และการสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาการนำหลักอปริหานิยธรรม 7 ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย ทั้งนี้ ใช้วิธี การวิเคราะห์เนื้อหาและการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล เพื่อให้ได้แนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

ผลการวิจัย

1. หลักอปริหานิยธรรม 7 ในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า หลักธรรมสำคัญที่ปรากฏในมหาปริณิพพานสูตร พระไตรปิฎก เล่มที่ 10 โดยพระพุทธเจ้าทรงชี้แนะเพื่อรักษาความเจริญ ความมั่นคง และป้องกันความเสื่อมของชุมชนทั้งทางโลกและทางธรรม ประกอบด้วย 1. หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ คือการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาอย่างมีส่วนร่วม 2. พร้อมเพรียงกันในการประชุมและทำกิจ คือการส่งเสริมความสามัคคีและการทำงานอย่างมีระบบ 3. ไม่บัญญัติหรือถอนสิ่งที่ไม่ได้บัญญัติไว้อย่างไม่เหมาะสม การรักษาฐานะเยี่ยงและเคารพหลักการเดิม 4. เคารพผู้อาวุโสที่สมควรแก่การเคารพ โดยส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีและความสัมพันธ์ที่อบอุ่นในชุมชน 5. ไม่ล่วงเกินบุคคลในความคุ้มครอง คือการสร้างสังคมที่ปลอดภัยและเอื้อเฟื้อ 6. เคารพปुชนียสถาน และปุชนียวัตถุ เช่น การอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมและศาสนา และ 7. ดำรงพระจริยธรรมให้เจริญรุ่งเรือง เช่น การศึกษา ปฏิบัติ และเผยแผ่พระธรรมคำสอน ความสำคัญของหลักอปริหานิยธรรม 7 1. สร้างความมั่นคงและสามัคคีในชุมชน ลดความขัดแย้ง 2. รักษาและเผยแผ่วัฒนธรรมและหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และ 3. นำไปใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อความเจริญอย่างยั่งยืนในครอบครัว องค์กร และสังคม

2. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่า 1. การวางแผนอัตรากำลัง เน้นการประเมินความต้องการบุคลากร การจัดสรรบุคลากรที่เหมาะสม การพัฒนาบุคลากร และการป้องกันปัญหาขาดแคลนบุคลากร เพื่อให้โรงเรียนดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงในระยะยาว 2. การสรร

หาบุคลากร โรงเรียนมีการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากร การประกาศรับสมัครงานที่ชัดเจน การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ 3. การบำรุงรักษาบุคลากร โรงเรียนให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี การดูแลสุขภาพและการพัฒนาโอกาสในการเติบโต รวมถึงการสนับสนุนความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว 4. การพัฒนาบุคลากร เน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ การฝึกอบรมผู้นำ และการใช้เทคโนโลยี เพื่อยกระดับคุณภาพการสอนและการบริหารจัดการในโรงเรียน 5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีการประเมินผลที่โปร่งใสและหลากหลาย วิธีการประเมิน เพื่อพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างทักษะในด้านต่าง ๆ และ 6. การรักษาวินัย โรงเรียนมีกฎระเบียบที่ชัดเจนและบังคับใช้วินัยอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและพัฒนาให้เกิดวินัยในตัวบุคคล ทั้งหมดนี้ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาและรักษาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน มีความมั่นคงและเติบโตในระยะยาว

3. การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรม 7 กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่า ครอบคลุมหลายด้าน โดยมีหลักการที่สำคัญเช่น การประชุมสม่ำเสมอเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่โปร่งใสและยุติธรรม การเคารพความคิดเห็นและความหลากหลาย รวมทั้งการรักษาคำสั่งและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 1. การประชุม ส่งเสริมการประชุมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาและติดตามผลการทำงาน 2. การออกกฎระเบียบ สร้างระบบที่โปร่งใสและยุติธรรม ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย 3. การปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติตามคำสั่งที่สอดคล้องกับกฎระเบียบอย่างมีความยุติธรรม 4. การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและเคารพความคิดเห็นของทุกคน 5. การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น รักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมผ่านการร่วมมือจากทุกฝ่าย 6. การดูแลผู้มาเยือน สร้างมาตรฐานในการต้อนรับที่มีความอบอุ่นและเป็นมืออาชีพ และ 7. การพัฒนาการบริหารงาน พัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส ผลลัพธ์ที่ได้จากการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรม 7 คือ การสร้างความสามัคคีในองค์กร, ความโปร่งใสในการบริหาร, การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ, และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า อภิปรายหลักอภิปรายนิยาม 7 ในคัมภีร์ พระพุทธศาสนาเถรวาท มหาปริณิพพานสูตร เป็นแนวทางจริยธรรมที่ช่วยเสริมสร้าง ความสามัคคี ความมั่นคง และความเจริญรุ่งเรืองของสังคม โดยมีสาระสำคัญดังนี้ 1. การประชุม เคารพมติ การประชุมสมัชชาเสมอมาช่วยสร้างการมีส่วนร่วม โปร่งใส และลดความขัดแย้งในองค์กร 2. ความพร้อมเพรียง การร่วมมือกันอย่างเป็นระเบียบเสริมสร้างความไว้วางใจ ลดช่องว่างระหว่างบุคคล และทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างราบรื่น 3. การรักษากฎเกณฑ์ ความมั่นคงของกฎระเบียบช่วยป้องกันความขัดแย้งและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในระบบ 4. การเคารพผู้อาวุโส การให้เกียรติผู้มีคุณธรรมช่วยลดความขัดแย้งระหว่างวัยและเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดแบบอย่างที่ดี 5. การคุ้มครองสิทธิ การไม่ล่วงละเมิดสิทธิของผู้อื่นสร้างความปลอดภัยและความสงบสุขในสังคม 6. การเคารพพหุนิยมสถาน การอนุรักษ์วัฒนธรรมและศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจของชุมชนและช่วยสร้างความสามัคคี และ 7. ดำรงพระจริยธรรม การรักษาและเผยแผ่ธรรมะช่วยส่งเสริมคุณธรรมและพัฒนาจิตใจในสังคม หลักอภิปรายนิยาม 7 เป็นกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมทั้งด้านจริยธรรม การบริหาร และการอนุรักษ์วัฒนธรรม ซึ่งช่วยสร้างความสงบสุข มั่นคง และความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ทั้งในระดับบุคคล ชุมชน และองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูวินัยธรรมวรุฒิ เดชธมโม (เสียงเหี้ย) (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7 ตามหลัก สัปตปริสธรรม 7” ผลการวิจัยพบว่า ควรพัฒนาด้าน การบริหารบุคคล การบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณ และการบริหารวิชาการ ตามลำดับพัฒนาแนวทางบริหารโดยใช้ สัปตปริสธรรม 7 ได้แก่ ฐัมมัญญตา อตถัญญตา อตตัญญตา มัตตัญญตา กาลัญญตา ปริสสัญญตา และบุคคลัญญตา การประเมินพบว่ารูปแบบที่พัฒนามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดหนองคาย การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม มีความเป็นระบบและครอบคลุมทุกมิติ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา การบำรุงรักษา การประเมินผล และการรักษาวินัย 1. การวางแผนอัตรากำลัง มีการประเมินความต้องการบุคลากรและปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ ใช้เทคโนโลยีฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อเพิ่มความแม่นยำ 2. การสรรหาบุคลากร มีความรอบคอบ แต่ยังคงต้องปรับให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น ข้อเสนอแนะ ขยายช่องทางสรรหาผ่านเครือข่ายวิชาชีพและสื่อออนไลน์

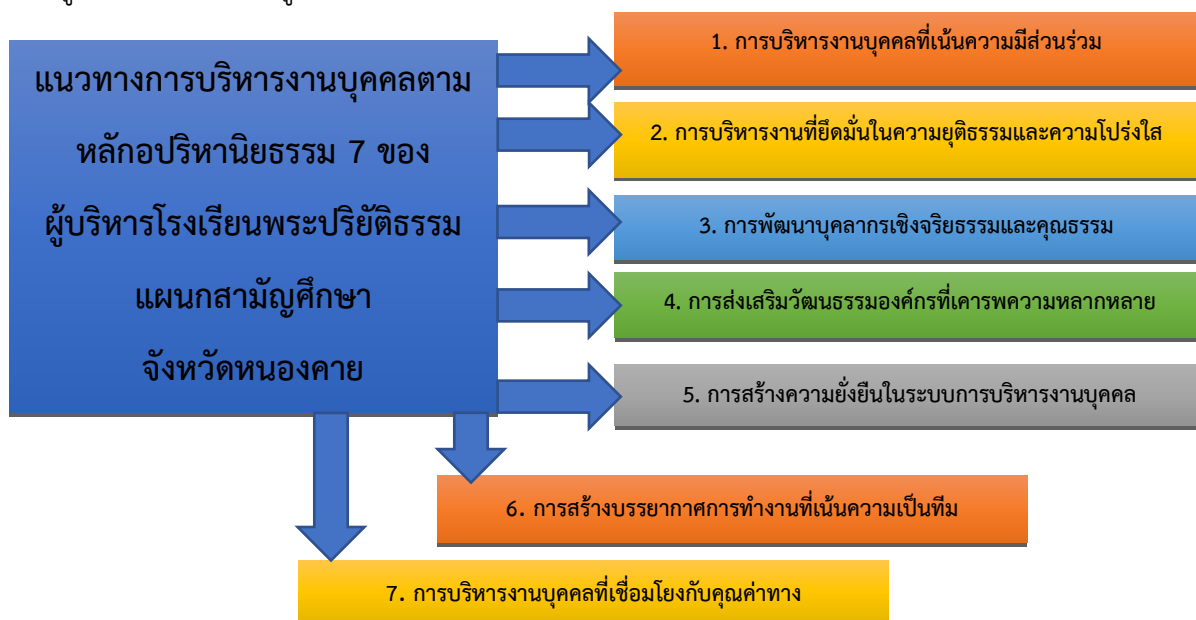
3. การบำรุงรักษาบุคลากร สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมสุขภาพและสมดุลชีวิต
ข้อเสนอแนะ เพิ่มกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร 4. การพัฒนาบุคลากร สนับสนุน
การศึกษาต่อและพัฒนาทักษะหลากหลาย ข้อเสนอแนะ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการสอนที่
บูรณาการพุทธศาสนาและเทคโนโลยี 5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้เกณฑ์หลากหลาย
โปร่งใส และเชื่อมโยงกับการพัฒนา ข้อเสนอแนะ นำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ติดตามผล และ 6.
การรักษาวินัย กฎระเบียบชัดเจนและบังคับใช้อย่างเท่าเทียม ข้อเสนอแนะ ส่งเสริมจิตสำนึก
วินัยผ่านกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ โดยรวม โรงเรียนมีการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบและมี
ประสิทธิภาพ แต่สามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้โดย นำเทคโนโลยีมาสนับสนุน และ สร้าง
วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุขสันต์ สุขสงคราม (2565)**
ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
แผนกสามัญศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์สูงกว่าสภาพปัจจุบันในทุกด้าน โดย
ต้องพัฒนาด้าน การบริหารบุคคล การบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณ และการบริหาร
วิชาการ ตามลำดับ การพัฒนารูปแบบการบริหารใช้หลัก อิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิต
ตะ และวิมังสา การประเมินพบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้จริง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า การประยุกต์ใช้ หลักการบริหารนิยธรรม 7
ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย
ส่งผลให้การบริหารมีความ โปร่งใส ยุติธรรม และสร้างความสามัคคีในองค์กร โดยมีประเด็น
สำคัญดังนี้ 1. การประชุม ใช้หลัก สังฆสมาคี และ สัมมติญญิต ทำให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ส่งเสริม
ความสามัคคีและความไว้วางใจ 2. การออกกฎระเบียบ อิง ธรรมานุธรรมปฏิบัติ และ สุจริตธรรม
ทำให้กฎมีความยุติธรรม โปร่งใส ลดความขัดแย้ง 3. การปฏิบัติตามคำสั่ง ใช้ ยถากรรม และ
สัมมติญญิต ทำให้การติดตามผลมีประสิทธิภาพและเกิดความเข้าใจร่วมกัน 4. การมีส่วนร่วมใน
การบริหาร เปิดโอกาสให้บุคลากรและนักเรียนมีส่วนร่วม ลดความเหลื่อมล้ำ และเสริมสร้าง
ความเท่าเทียม 5. โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น ยึด ธรรมานุธรรมปฏิบัติ และ สัมมติญญิต
ทำให้โครงการมีความต่อเนื่องและได้รับการยอมรับ 6. การต้อนรับผู้มาเยือน ใช้ สุจริตธรรม
และ สมานฉันท์ ช่วยเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน และ 7. การพัฒนาการบริหารงาน ยึด
ธรรมานุธรรมปฏิบัติ และ สุจริตธรรม ทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
ผลกระทบเชิงบวก ได้แก่ ความโปร่งใส ยุติธรรม ความสามัคคีในองค์กร และบรรยากาศที่ดี ซึ่ง
ช่วยสร้างความไว้วางใจในโรงเรียน ข้อเสนอแนะ คือ การอบรมและจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
เพื่อเสริมความเข้าใจในหลักการบริหารนิยธรรม และพัฒนาระบบติดตามผลการบริหารงานบุคคล

อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **จกนรินทร์ สีนวล (2565)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษการบริหารงานบุคคลตามหลักอภินิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสหวิทยาเขตปทุมเบญจา” ผลการวิจัยพบว่า เน้นการบริหาร การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ การรักษาวินัย และการออกจากราชการ พัฒนาแนวทางบริหารเป็น MNEDR MODEL ได้แก่ Manpower Planning, Nomination and Appointment, Enhancement of Efficiency, Discipline, และ Retirement การประเมินพบว่ารูปแบบมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “โดยมีแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอภินิหาร 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย” เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ จากการวิเคราะห์ข้อมูลภาคสนามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูล แล้วได้องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังนี้



แผนภาพแสดง องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอภินิหาร 7 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ได้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถผสมผสานหลักธรรมจากพุทธศาสนาเข้ากับการบริหารงานบุคคลใน

องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการสร้างสมดุลระหว่างจริยธรรม ความโปร่งใส และความเป็นมืออาชีพในองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดสำคัญที่สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลที่เน้นความร่วมมือ (Collaborative Management) การให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงาน เช่น การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการจัดตั้งคณะกรรมการที่มีความหลากหลาย ซึ่งช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความโปร่งใสในกระบวนการบริหาร การประยุกต์ใช้หลัก สังฆสมาคี และ สัมมทัญญู ช่วยให้การประชุมมีความต่อเนื่องและเคารพความคิดเห็นร่วมกัน

2. การบริหารงานที่ยึดมั่นในความยุติธรรมและความโปร่งใส (Ethical and Transparent Governance) การบริหารงานบุคคลโดยใช้เกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณา เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานและการสื่อสารผลการตัดสินใจเพื่อความโปร่งใส โดยประยุกต์ใช้หลัก ยถากรรม และ สุจริตธรรม ทำให้การดำเนินงานมีความยุติธรรมและโปร่งใส

3. การพัฒนาบุคลากรเชิงจริยธรรมและคุณธรรม (Moral and Ethical Development) การส่งเสริมการพัฒนาทางจริยธรรม เช่น การจัดโครงการอบรมปฏิบัติธรรม และการปลูกฝังคุณธรรมในการทำงาน ซึ่งประยุกต์ใช้หลัก ธิมมานุธิมมปฏิบัติ เพื่อการปฏิบัติงานที่มีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

4. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพความหลากหลาย (Cultural Inclusivity) การเคารพและยอมรับความแตกต่างในมุมมองและวัฒนธรรม ซึ่งส่งเสริมความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในองค์กร โดยประยุกต์ใช้หลัก สังคหธรรม ในการสร้างความสัมพันธ์อันดี

5. การสร้างความยั่งยืนในระบบการบริหารงานบุคคล (Sustainable Human Resource Management) การพัฒนาระบบบริหารที่ยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การใช้เทคโนโลยีและการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระยะยาว โดยประยุกต์ใช้หลัก ธิมมานุธิมมปฏิบัติ ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เน้นความเป็นทีม (Team-Oriented Work Environment) การส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมโดยลดความขัดแย้งและเพิ่มความร่วมมือ เช่น การจัดกิจกรรมนันทนาการและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งประยุกต์ใช้หลัก สังฆสมาคี และ สมานันท์

7. การบริหารงานบุคคลที่เชื่อมโยงกับคุณค่าทางพระพุทธศาสนา (Buddhist-Driven HR Practices) การใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาในการบริหารงานบุคคล เช่น ความเมตตาและ

ความซื่อสัตย์ โดยประยุกต์ใช้หลัก สุจริตธรรม เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความโปร่งใสและ ยุติธรรม

องค์ความรู้จากการวิจัยนี้ได้แสดงให้เห็นถึงการผสมผสานหลักอปริหานิยธรรม 7 กับ การบริหารงานบุคคล ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างจริยธรรมและความโปร่งใสในองค์กร แต่ยัง ช่วยพัฒนาระบบการบริหารที่มีความยั่งยืนและเสริมสร้างคุณธรรมในทุกมิติ การประยุกต์ใช้ หลักธรรมเหล่านี้ทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีความสอดคล้องกับ ศีลธรรมและค่านิยมทางพุทธศาสนา ส่งผลให้เกิดความสามัคคี ความโปร่งใส และการทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 กับการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย" เป็นการศึกษาวิจัยเชิง คุณภาพที่เน้นการนำหลักอปริหานิยธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส ความยุติธรรม และความมีส่วนร่วมในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ความ สามัคคีในองค์กร และสร้างระบบบริหารที่โปร่งใสและยั่งยืน โดยมีการใช้หลักธรรมต่าง ๆ เช่น สังฆสมาธิ, สุจริตธรรม, อัมมานุอัมมปฏิบัติ และสัมมทัญญู ในการประชุม การตัดสินใจ และการ พัฒนาคณาจารย์ ผลลัพธ์ที่ได้คือการสร้างองค์กรที่มีความยุติธรรมและคุณธรรมสูง ช่วยให้ ผู้บริหารและบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสามารถ ประยุกต์ใช้ในบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรมได้อย่างเหมาะสม แล้วได้ข้อเสนอแนะจากการ วิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1. การกำหนดหลักธรรมอปริหานิยธรรม 7 เป็นแนวทาง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม กระทรวงศึกษาธิการหรือหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องควรกำหนดให้หลักอปริหานิยธรรม 7 เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน พระปริยัติธรรม เพื่อสร้างความโปร่งใส ยุติธรรม และเสริมสร้างบรรยากาศของความสามัคคีใน องค์กร 2. การพัฒนาและส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับอปริหานิยธรรม 7 แก่ผู้บริหารและบุคลากร ทางการศึกษา จัดอบรมและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับหลักอปริหานิยธรรม 7 ให้กับผู้บริหารและ บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อให้มีความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้หลักธรรม

ดังกล่าวในการบริหารจัดการงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ3. การสร้างระบบการประเมินผลการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 หน่วยงานกำกับดูแลควรจัดทำระบบการประเมินที่เน้นตรวจสอบความสอดคล้องของกระบวนการบริหารงานบุคคลกับหลักธรรมอปริหานิยธรรม 7 พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงระบบบริหารงาน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ 1. การประยุกต์ใช้ผลวิจัยในกระบวนการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมสามารถนำหลักอปริหานิยธรรม 7 ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและดำเนินงานบริหารงานบุคคล เช่น การกำหนดนโยบาย การพัฒนาบุคลากร และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีคุณธรรม 2. การจัดอบรมและพัฒนาเพื่อเผยแพร่ผลวิจัย ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อถ่ายทอดความรู้และข้อเสนอแนะจากงานวิจัย และพัฒนาทักษะในการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 ในการปฏิบัติงาน และ 3. การบูรณาการผลวิจัยในหลักสูตรการเรียนการสอน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลเชิงคุณธรรม เพื่อปลูกฝังแนวคิดที่สอดคล้องกับหลักอปริหานิยธรรม 7

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 1. การขยายขอบเขตพื้นที่ศึกษา ควรทำการศึกษาครอบคลุมโรงเรียนพระปริยัติธรรมในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ หรือทั่วประเทศ เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความแตกต่างในแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ในบริบทที่หลากหลาย 2. การศึกษาในเชิงปริมาณร่วมกับเชิงคุณภาพ แนะนำให้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น เช่น การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรหรือครูในโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม และ3. การศึกษาผลกระทบของการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 ควรวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการนำหลักอปริหานิยธรรม 7 มาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ทั้งในด้านบวกและด้านลบ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

- จกันรินทร์ สีนวล. (2565). แนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักอริยบท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายสหวิทยาเขตปทุมเบญจา. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชยันต์ วรรณะภูติ. (2555). พุทธศาสนากับการพัฒนาสังคมไทย. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญมี แทนแก้ว. (2560). การจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 18(2), 45-62.
- พระครูวินัยธรวรวุฒิ เตชธมโม (เฮียงเหย). (2565). รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7. ใน ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2551). พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงขยาย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวิโรกุล อคควโส (คำจันทราช). (2565). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล. ใน ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วศิน อินทสระ. (2540). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร:ธรรมสภา.
- สมชาย ปรีชาศิลป์. (2562). หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อการบริหารงานบุคคลในองค์กร. วารสารวิจัยทางพระพุทธศาสนา, 7(1), 25-38.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2563). แนวทางการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สุขสันต์ สุขสงคราม. (2565). รูปแบบการพัฒนาการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แผนกสามัญศึกษา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุจินต์ บริหารวนเขตต์. (2545). หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับการบริหารจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา.