

หลักการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมด้วยหลักทฤษฎีปาปณิกธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

Principles of Personnel Management according to the Principles of Buddhism with the Principles of Tuthiyapaphanikhadhamma of Educational Institution Administrators Primary Educational Service Area Office Pathum Thani Province

วิรัตน์ ลิ้มธนาวานิชย์

Wirat Limthanawanit

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระนครศรีอยุธยา

E-mail: Wiratlim25@gmail.com

Received: 15 กุมภาพันธ์ 2567; Revised 1 มีนาคม 2567; Accepted 15 มีนาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมโดยเฉพาะหลักทฤษฎีปาปณิกธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หลักทฤษฎีปาปณิกธรรม นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบทบาทของผู้บริหาร การพัฒนาสถานศึกษา ในปัจจุบันจำเป็นต้องนำหลักธรรมมาบูรณาการกับหลักวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่พระองค์ได้ตรัสว่าผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่ง การพัฒนาความเป็นภาวะผู้นำ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นผู้นำระดับใดจึงมีความสำคัญมาก ผู้นำ ไม่เก่ง ไม่ดี ไม่มีคุณธรรมไม่อาจนำพาให้องค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ไม่มีผลงาน ไม่สามารถแข่งขันได้ เป็นสาเหตุ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความแตกแยก ทะเลาะกัน อิจฉาริษยา หมัดกำลังใจในการทำงาน จากเหตุผลที่กล่าวมาในข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะหลากหลายไม่ว่าจะเป็นการครองตน การครองคน ครองงาน และควรมีทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ทักษะการคิด การวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ นำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ

คำสำคัญ: หลักการบริหารงานบุคคล, หลักทฤษฎีปาปณิกธรรม, หลักการบริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The purpose of this article was to study the principles of personnel management according to the Buddhist principles, especially the principal of Tuthiyapaphanikhadhamma of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area, Pathum Thani Province, in order to lead to the Tuthiyapaphanikhadhamma development of personnel management to be more efficient. The principle of is very important for both daily life and work, especially in the role of administrators. In the development of educational institutions, it is very important to integrate the principle of Dhamma with academic principles, especially the teachings of the Lord Buddha who stated that leaders are very important. Therefore, leadership development, regardless of the level of leadership, is very important. Leaders who are not smart, not good, and do not have virtue, cannot lead the organization to progress, have no results, cannot compete, and cause subordinates to be divided, quarrel, be jealous, and lose their motivation to work due to the reasons mentioned above. It can be seen that school administrators should have various skills, whether it is self-management, people management, work management, and should have communication skills, organizational management skills, thinking skills, analysis, creativity, and be able to apply Buddha's principle in school management to achieve success in their work.

Keywords: Personnel Management Principle, Tuthiyapaphanikhadhamma Principle, School Management Principle

บทนำ

หลักการบริหารงานบุคคลเป็นแนวคิดและกระบวนการที่ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการทำงาน โดยการบริหารงานบุคคลนั้นมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งหลักการนี้ครอบคลุมถึงการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การจ่ายค่าตอบแทน ตลอดจนการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่ในองค์กรอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ หลักการบริหารงานบุคคลยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจและพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ รวมถึงการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งหลักการบริหารงานบุคคลเป็นการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่คำนึงถึงศักยภาพของบุคลากร และการสร้างความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของบุคลากรกับความสำเร็จขององค์กร

หลักการบริหารงานบุคคล

หลักการบริหารบุคคล คือ แนวคิดและหลักการที่ใช้ในการจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมุ่งเน้นที่การดึงศักยภาพของพนักงานออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา และการบรรลุเป้าหมายขององค์กรไปพร้อมกัน ซึ่งหลักการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management: HRM) เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่าง

มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กร หลักการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะบุคลากรคือทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดขององค์กร หลักการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปประกอบด้วย หลักความเสมอภาค การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ หรือความเชื่อทางการเมือง หลักความสามารถ คือ การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมกับงาน หลักความมั่นคง คือ การสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับพนักงาน เช่น การให้สวัสดิการที่ดี การพัฒนาความรู้และทักษะ หลักความเป็นกลางทางการเมือง คือ การไม่นำความเห็นทางการเมืองส่วนตัวมาเกี่ยวข้องกับการทำงาน หลักการพัฒนา คือ การส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หลักความเหมาะสม คือ การจัดตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความสนใจของพนักงาน หลักความยุติธรรม คือ การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรมและเป็นธรรม หลักสวัสดิการ คือ การให้สวัสดิการแก่พนักงานตามความเหมาะสม เช่น สวัสดิการสุขภาพ สวัสดิการวันหยุด หลักเสริมสร้าง คือ การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หลักมนุษยสัมพันธ์ คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน หลักประสิทธิภาพ คือ การเน้นผลงานและประสิทธิภาพในการทำงาน หลักการศึกษาวิจัย คือ การนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความ คล่องตัว อีกระยะภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมี ความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 1) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 2) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ 4) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) เพื่อเป็นการวางแผนปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับฝ่ายบริหารงานบุคคล (สุดา สุวรรณภิรมย์, 2548) การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ผู้บริหารในองค์กรทุกคนต้องให้ความสำคัญทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถประสบการณ์มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์กรอีกทั้งยังดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อ ฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในองค์กรเหล่านี้มีความรู้ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้นและทำงานในฝ่ายของตนเองรวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความ เข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็น อย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรเป็นอย่างดีเพื่อที่จะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการสำหรับผู้ที่มีหน้าที่ เกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การใช้ความรู้ทักษะประสบการณ์ในการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มี คุณสมบัติเข้ามาทำงาน พร้อมธำรงรักษา พัฒนาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจน เสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต(ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์, 2545)

สภาพองค์กรในทุกวันนี้ นับได้ว่ามีปัญหามากมายจาก อิทธิพลการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมากซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในองค์กร โดยตรงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เท่าที่เห็นกันอยู่ในปัจจุบันล้วนแต่เห็นได้ชัดแจ้งว่าจะมีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลต้องมีความสำคัญขึ้นกว่าแต่ก่อนเป็นอันมากปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร(ธงชัย สันติวงษ์, 2542) สรุปได้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจการเปลี่ยนแปลงและความผันผวนทางเศรษฐกิจของประเทศที่ เกือบจะควบคุมและแก้ไขไม่ได้ทำให้สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนลำบากมากยิ่งขึ้นและทำนองเดียวกันปัญหาทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับบุคคลเพื่อให้ตามทันกับค่าครองชีพก็ กลายเป็นปัญหาหนักอกที่ทุกหน่วยงานจะต้องแก้ไข

2. ปัญหาทางด้านเทคนิควิทยาการการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากของเทคโนโลยีที่ส่งผลให้ เทคนิควิธีการทำงานต้องเปลี่ยนแปลงไปนั้น มีผลกระทบต่อสภาพการทำงานในองค์กรมากขึ้น กว่าแต่ก่อนเครื่องจักรสมอกลและเครื่องมืออัตโนมัติหลายชนิดได้ถูกยอมรับและนำเข้ามาทำงานแทน คนด้วยเหตุผลความจำเป็นหลายประการซึ่งในกรณีเช่นนั้นต้องแก้ไขให้การอบรมและจัดสรรหน้าทีงาน ตลอดจนปรับปรุงกำลังคนในจุดต่างๆ ใหม่ นับว่าเป็นสิ่งที่ต้องทำซึ่งปัญหาด้านการออกแบบงานใหม่ให้ ถูกต้องหรือการต้องเร่งพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถในช่วงเวลาสั้นนั้นนับได้ว่าเป็นสิ่งยุ่งยากที่ต้องใช้ เทคนิคต่างๆ และการดำเนินงานด้วยวิธีการพิเศษหลายๆ ประการจึงจะได้ผล

3. ต้องให้ความสนใจกับการวิจัยศึกษาปัญหาทางด้านการบริหารงานบุคคล เรื่องนี้นับว่าขาด แคลนเป็นอย่างมากซึ่งถ้าหากได้ให้ความสนใจค้นคว้าวิจัยปัญหาอย่างลึกซึ้งทีละด้านเรื่อยไปแล้วในระยะ ยาวการได้ข้อเท็จจริงหรือความรู้มากขึ้นจะช่วย ให้การบริหารงานบุคคล มีคุณภาพและทำได้ผลมากยิ่งขึ้น

สรุปว่า การบริหารงานบุคคลเป็นศิลปะในการเลือกคนใหม่และใช้คนเก่า ในลักษณะที่จะให้ได้ ผลงาน และบริการจากการปฏิบัติงาน ของบุคคลเหล่านั้น ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ การบริหารงาน บุคคล จึงเป็นศิลปะหรือเทคนิคการจัดการเกี่ยวกับบุคคลนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากร มนุษย์หรือคนเราเพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการมาทำหน้าที่การงาน ทำงานด้วย ใจรัก เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลจึงมิใช่เพียงแต่ การเลือก และแต่งตั้งคนเข้ามาทำงาน เท่านั้นแต่ยังหมายถึงการดำเนินกิจกรรม และการบริหารคนตั้งแต่ก่อน บุคคลนั้นจะเข้าสู่ องค์กร จนกระทั่งพ้นจากองค์กรไป เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารองค์กรโดยรวม

หลักพุทธธรรม

หลักพุทธธรรม สำหรับการบริหารงานบุคคล ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นจากทุกข์เท่านั้น แต่ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

คุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักของการตัดสินใจพฤติกรรมของบุคคล และเป็นอีกมุมหนึ่งที่ สำคัญภายในองค์กรเพราะจะช่วยให้การแนะนำพฤติกรรมที่เหมาะสมให้กับคนและงาน ผู้บริหาร จึงมีหน้าที่ในการกำหนดแนวทางความรับผิดชอบที่มีต่องาน มีบทบาทสำคัญในการริเริ่มหรือรักษา คุณธรรมอันดีงามให้คงอยู่เสมอ องค์กรทุกประเภทจึงจำ เป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำหลักธรรมมาใช้ใน การบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาอย่างถูกวิธีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ มีภาพพจน์ที่ดี อันจะนำมา ซึ่งชื่อเสียงเกียรติยศ ความก้าวหน้าในระยะยาว และความผาสุกของบุคคลในองค์กร การบริหาร จัดการองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องใช้

หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ผสมผสานเข้าด้วยกันกับ หลักการทางพระพุทธศาสนาและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้ทันกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลให้ทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีถ้ามีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในทศตปิณฑกสูตร ดังนี้

1. จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล เช่น ถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจต้องรู้ว่าซื้อสินค้าที่ไหนได้ราคาถูกแล้วนำไปขายที่ไหนจึงได้ราคาแพง ในสมัยนี้ต้องรู้ว่าหุ้นจะขึ้นหรือจะตก ถ้าเป็นนักบริหารทั่วไป ต้องสามารถวางแผนและฉลาดในการใช้คน คุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Conceptual Skill คือความชำนาญในการใช้ความคิด

2. วิรูโร หมายถึง จัดการธุระได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น พ่อค้าเพชรต้องดูออกกว่าเป็นเพชรแท้หรือเพชรเทียม แพทย์หัวหน้าคณะผ่าตัดต้องเชี่ยวชาญการผ่าตัด คุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับคำว่า Technical Skill คือความชำนาญด้านเทคนิค

3. นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี เช่น พ่อค้าเดินทางไปค้าขายต่างเมืองก็มีเพื่อนพ่อค้าในเมืองนั้น ๆ ให้ที่พักอาศัยหรือให้กู้ยืมเงิน เพราะมีเครดิตดี นักบริหารที่ดีต้องผูกใจคนไว้ได้ คุณลักษณะที่สามนี้สำคัญมาก "นกไม่มีขน คนไม่มีเพื่อน ขึ้นสู่ที่สูงไม่ได้" ข้อนี้ตรงกับคำว่า Human Relation Skill คือความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์

คุณลักษณะทั้งสามประการ(มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) มีความสำคัญมากน้อยต่างกัน นั้นขึ้นอยู่กับระดับของนักบริหาร ถ้าเป็นนักบริหารระดับสูงที่ต้องรับผิดชอบในการวางแผนและควบคุมคนจำนวนมาก หลักแห่งการใช้คนให้เหมาะกับงาน และยังประกอบในหลักการบริหารงานอีก 2 ด้าน คือ

1. การอำนวยการ (Directing) คือกำกับสั่งการและมอบหมายให้แต่ละฝ่ายได้ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้

2. การควบคุม (Controlling) คือการติดตามดูว่าแต่ละฝ่ายปฏิบัติงานไปถึงไหน มีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นที่ใด และที่สำคัญคือการป้องกันไม่ให้อยู่ยงต่อหน้าที่ละทิ้งหน้าที่หรือทุจริตต่อหน้าที่

แม้ว่าหน้าที่ของนักบริหารทั้ง 5 ประการจะถูกกำหนดโดยวิชาการบริหารสมัยใหม่ก็ตาม แต่เมื่อว่ากันทางปฏิบัติแล้วคนไทยเราก็นับว่าบริหารบ้านเมืองแบบนี้มานานแล้ว หน้าที่ของนักบริหารปรากฏชัดเจนในการปฏิบัติขององค์การสมัยโบราณ ดังเช่นความตอนหนึ่งของเรื่อง สังข์ทอง

เมื่อรจนาลือลือได้เจ้าเงาะ ท้าวสามล ต้องการให้รจนาลือและเจ้าเงาะไปอยู่กระท่อมปลายนา จึงเรียกขุนหมื่นมาสั่งความว่าต้องสร้างกระท่อมปลายนาให้เสร็จภายใน 7 วัน ขุนหมื่นเป็นนักบริหารที่ดี เขาวางแผนว่าจะสร้างกระท่อมอย่างไรและโดยวิธีใด จากนั้นก็จัดองค์การและบรรจุบุคลากรไว้ในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อช่วยกันสร้างกระท่อมปลายนาให้เสร็จตามเป้าหมาย เมื่อถึงตอนอำนวยการ ขุนหมื่นกล่าวว่า

| | | | |
|-----------------|----------------|------------------|--------------------|
| “นายมีโค่นไม้ | นายใจชุดหลุม | นายซันนายซุ่ม | คุมกันไปเกี่ยวแฝก |
| เสร็จแล้วเกลาสา | เอาไว้อย่างแยก | เลิกงานเช้าจะแจก | ของแปลกแปลกให้กิน” |

สรุปว่า หลักการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการครองตน ครองคน และครองงาน พร้อมทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังต้องใช้หลักธรรมในการบูรณาการ ในการทำงานปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้งานสำเร็จ รวมไปถึงบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขอีกด้วย

หลักการบริหารสถานศึกษา

หลักการบริหารสถานศึกษา คือ แนวคิดและหลักการที่ใช้ในการนำสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการบริหารสถานศึกษา เป็นหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร การบริหารงบประมาณ และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมาก เพราะการบริหารที่ดีจะส่งผลให้มีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ได้หลักการสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. หลักการมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การบริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างและความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก การจัดการเรียนการสอนจึงต้องมีความหลากหลายและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน
2. หลักการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมรับผิดชอบ
3. หลักการบริหารตามหลักวิชาการ เป็นการนำหลักการทางการศึกษาและการบริหารมาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ
4. หลักการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการปรับปรุงกระบวนการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้โรงเรียนสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้
5. หลักการสร้างความเป็นเลิศ เป็นการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เป็นเลิศในทุกด้าน ทั้งด้านวิชาการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านการบริหารจัดการ
6. หลักการสร้างความร่วมมือ เป็นการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน

การบริหารการศึกษาเพื่อการพัฒนาในสถานศึกษานั้น เป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มคน ในการให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน โดยการทำให้เกิดความร่วมมือกันทั้งครู ผู้ปกครองนักเรียน และประชาชน (นิพนธ์ กิณวงศ์, 2551) อีกทั้งการบริหารการศึกษายังเป็นระบบการ บริหาร การออกแบบ และการจัดระบบการศึกษาทั้งระบบความคิด และรวมถึง การนำทรัพยากรเพื่อการศึกษาไปบริหารให้เกิดผลทางการศึกษา โดยมีผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารสถานศึกษา (เกษม วัฒนชัย, 2550) จึงกล่าวได้ว่าการบริหารการศึกษามุ่งจัดการศึกษาอย่างเป็น กระบวนการ มีระบบและมีเป้าหมายชัดเจน คือ การพัฒนาคุณภาพมนุษย์ทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม ค่านิยม ความคิด และการประพฤติปฏิบัติที่ดี โดยคาดหวังว่าคนที่ มีคุณภาพนี้จะทำ ให้สังคมมีความมั่นคง สงบสุข เจริญก้าวหน้าทันโลก และสามารถแข่งขันกับ สังคม ประเทศอื่นได้ ซึ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษามีแนวคิดที่สำคัญ

กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา เป็นการประยุกต์กระบวนการบริหารเข้ามา ใช้ในวงการศึกษา ประกอบด้วย การตัดสินใจ การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ

การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงาน และการปรับปรุง รวมทั้ง การกระตุ้น หรือการจูงใจ กระบวนการ บริหารการศึกษา จึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารทุกระดับ ซึ่งรวมถึงผู้บริหาร การศึกษาด้วย การบริหารงานที่ดีจะช่วยให้งานบริหารดำเนินไปอย่างราบรื่น มีระบบไม่สับสน และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการบริหารทุกขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการ ตัดสินใจนั้นมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารตัดสินใจไม่ถูกต้อง การดำเนินการในขั้นต่อ ๆ ไปจะเกิดปัญหาและอุปสรรคตามมา ผู้บริหารควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีแนวคิดและข้อมูลครบถ้วนในการตัดสินใจ และอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลักใน การบริหารงาน สอดคล้องกับแนวความคิดของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administrators: AASA 1955) ได้กำหนดไว้ 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) การกระตุ้น (Stimulating) การประสานงาน (Coordinating) การประเมินผล (Evaluating) ซึ่งมีนักวิชาการ ทางการบริหารได้กล่าวถึงกระบวนการ บริหารการศึกษาและสถานศึกษา

การบริหารจัดการที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ (Daft, 2002) เกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย 1. การวางแผน (Planning) หมายถึงการกำหนดเป้าหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objective) ขององค์กร การจัดทำยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ การใช้งบประมาณ และการจัดสรร ทรัพยากรกำหนดนโยบายและขั้นตอนการทำงาน 2. การจัดองค์กร (Organizing) เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบงาน การกำหนดโครงสร้างองค์กร การระบุนความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบกับอำนาจรวมถึง การกำหนดภาระงานของตำแหน่งต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามแผน และการมอบหมายให้แก่หน่วยงานย่อยพร้อมกับการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อปฏิบัติงาน 3. การจัดกำลังคน (Staffing) ได้แก่การคัดเลือกบรรจุคนลงในตำแหน่ง ต่างๆ พร้อมทั้งการฝึกอบรม แนะนำ ช่วยเหลือให้ได้พัฒนาความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับงาน 4. การอำนวยการ (Directing) ได้แก่ การใช้อำนาจอิทธิพลและการให้รางวัลเพื่อจูงใจ หรือกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้สู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมถึงการ กระจายงาน (Delegation) การประสานงาน (Coordinating) และ การบริหารความขัดแย้ง (Managing Conflicts) 5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การตามมาตรฐาน การปฏิบัติงาน (performance) สร้างระบบการรายงาน การกำกับ การทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอนสู่เป้าหมาย รวมทั้งการให้คุณให้โทษตามความจำเป็น

จากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า เป็น การดำเนินการทางการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานในสถานศึกษา อันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจัดคนเข้าทำ งาน อำนวยการ การจัดสรรทรัพยากร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงาน และการ ปรับปรุงและรายงานผลการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

การบูรณาการในการบริหารงานบุคคล ด้วยหลักทฤษฎีปาปนิกรรม

หลักธรรมที่เน้นการดูแลและจัดการคนในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยยึดหลักคุณธรรมและความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่จำเป็นเพื่อการบริหารงานบุคคลต้องบูรณาการด้วยหลักธรรมที่ จะสามารถนำไปใช้ได้ 1) การกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานที่มีคุณธรรม มีความเหมาะสม และรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น 2) การพิจารณาการให้รางวัล การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาบุคลากรที่เป็นธรรมและสอดคล้องกับคุณลักษณะเฉพาะของ พนักงาน 3) การสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ความรู้ในงานให้กับพนักงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์

การรู้และเข้าใจหลักการธรรมที่ถูกต้องเพื่อการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม โดยในบริบทของการบริหารงานคือผู้บริหารและพนักงานต้องมีความรู้ความเข้าใจในข้อกำหนด กฎระเบียบ และค่านิยมขององค์กร ตลอดจนการปฏิบัติตามหลักความถูกต้องและยุติธรรม ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือในองค์กร เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลและเวลา ในที่นี้หมายถึงการจัดการภาระงานให้พอดีกับความสามารถและภาวะสุขภาพของพนักงาน การแบ่งปันงานอย่างพอเหมาะ และการใช้ทรัพยากรองค์กรอย่างประหยัดและคุ้มค่า การทำงานจึงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม สามารถลำดับความสำคัญของงานอย่างเหมาะสม การรู้จักเวลาในการทำงาน การพักผ่อน และการรู้จักผ่อนคลายในเวลาที่เหมาะสม โดยในการบริหารงานบุคคลนั้นการกำหนดเวลาในการทำงานและการพัฒนาทักษะจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด ผลที่ได้คือการสร้างองค์กรที่มีความโปร่งใส มีคุณภาพ พนักงานเกิดความพึงพอใจ และสามารถดำเนินงานไปในทิศทางที่ยั่งยืน

องค์ความรู้จากการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลตามพุทธธรรมโดยใช้หลักทศตปิปาณิกธรรม เป็นแนวทางที่เหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งหลักการนี้จะช่วยให้ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และส่งเสริมบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร เป็นแนวทางในการสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้บริหารสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในระยะยาว



ภาพที่ 1 หลักการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรม ด้วยหลักทศตปิปาณิกธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมด้วยหลักทศตปิปาณิกธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานและบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การสร้างสรรคองค์กรที่มีบรรยากาศการทำงานราบรื่น ด้วยการมองการณ์ไกลและเข้าใจภาพรวม ผู้บริหารที่มีสายตากว้างไกลสามารถวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร คาดการณ์ปัญหาและโอกาสที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การมองไกลนี้ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว มีความรู้ความสามารถในสายงานของตน ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตัดสินใจ

ได้อย่างเหมาะสม ความชำนาญนี้ยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน เมื่อผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญและแสดงความสามารถ บุคลากรในองค์กรจะรู้สึกมั่นใจและพร้อมทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย สามารถพึ่งพาและเชื่อถือได้ ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เมื่อพนักงานรู้สึกได้รับการสนับสนุนและความเมตตาจากผู้บริหาร จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานและพร้อมทำงานเป็นทีม ส่งผลให้องค์กรมีความสามัคคีและสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมด้วยหลักทศิยาปาปนิชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จึงส่งเสริมให้ผู้บริหารมีคุณสมบัติที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร วางแผนที่เหมาะสม และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

รายการอ้างอิง

- เกษม วัฒนชัย. (2550). **ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการพัฒนาองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาประเทศตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง.
- นิพนธ์ กินวงศ์. (2551). **หลักการเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: พิษณุเศ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2545). **การบริหารงานบุคคลกร**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็นยูเคชั่น
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (2548). **เอกสารคำสอนวิชา การบริหารงานบุคคล. (Personnel management)**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Daft, R. L. (2002). **The Leadership Experience**. (2nd ed). Florida: Harcourt College.