

ความเป็นมาโดยทั่วไปของปัญหา

ปัจจุบันปัญหายุ่งยากต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษาของชาติทวีมากขึ้นและสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น แต่ละปัญหามักมีสาเหตุและผลแตกต่างกัน และมักจะเกี่ยวพันกันเป็นลูกโซ่ แต่ปัญหาที่สำคัญยิ่งน่าจะได้แก่ปัญหาในด้านการบริหารบุคลากรอันอยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหาร การศึกษา ซึ่งอาจมองเห็นได้โดยลำดับดังนี้

๑. ปัญหาการศึกษาปัจจุบันนี้มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น
๒. ปัญหาเหล่านี้เกี่ยวไปถึงตัวนักเรียน ตัวครู และตัวผู้บริหารทั้งสิ้น
๓. ปัญหาการศึกษาทั้งปวงย่อมต้องเกี่ยวข้องกับผู้บริหารทั้งโดยทางตรงและโดยทางอ้อม
๔. ผู้บริหารการศึกษาในระดับต่าง ๆ มีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการบริหารบุคลากร

ความสำคัญของปัญหาการบริหารบุคลากร

ปัญหาในการบริหารบุคลากรย่อมมีอยู่หลายประการ ที่มองเห็นได้เด่นชัด เช่น

๑. ผู้บริหารการศึกษาแต่ละระดับมีความรู้ความชำนาญ, ด้านวิชาการบริหาร การศึกษา, ด้านการบริหารงานบุคคล และพื้นฐานด้านประสิทธิภาพการบริหาร ไม่พอเพียงกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยรวดเร็ว และไม่ได้ยึดหลักการหรือหลักกรรมอันมั่นคงในการบริหาร
๒. เหตุการณ์และเรื่องราวในวันมหาวิปโยคที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ รวมทั้ง เหตุการณ์และเรื่องราวหลังวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ มีอิทธิพลทำให้เกิดปัญหาการบริหารบุคลากรเพิ่มขึ้น เช่นนักเรียนร้องเรียนให้ขยายผู้บริหาร นักเรียนระหว่างโรงเรียนทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายและทำลายทรัพย์สินของทางราชการ ผู้บริหารกับคณะครูอาจารย์มีความเห็นขัดแย้งกันอย่างรุนแรง เป็นผลกระทบกระเทือนถึงการสั่งสอนอบรมนักเรียน

๓. ปัญหาสืบเนื่องจากปัญหาการบริหารบุคลากรมีหลายประการ เช่น การ
ประพฤติดำรงตนของครูไม่เหมาะสม ความประพฤติของนักเรียนนักศึกษาในทางโย และ
การสูญเสียเลาทางการศึกษา

๔. แนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร เพื่อลดปัญหาการบริหารบุคลากรและเพิ่มพูน
ประสิทธิภาพในด้านการบริหาร จึงเป็นปัญหาที่ต้องทบทวนพิจารณาให้เหมาะสมกับกาลสมัย
โดยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบ เพื่อใช้ถือปฏิบัติให้เป็นแนวเดียวกัน
เช่นการกำหนดกระบวนการป้องกัน - แก้ไข - ส่งเสริมเกี่ยวกับความประพฤติของนักเรียน
นักศึกษา เป็นต้น

ภูมิหลังของการวิจัย

การบริหารการศึกษาคณะบุคลากรในประเทศไทยส่วนใหญ่อาศัยประสบการณ์ที่ได้จาก
การศึกษางานในหน้าที่ผู้บริหาร ของผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาเหนือตนมาก่อน และได้รับ
การฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร แนวในการบริหาร การศึกษาจึงปรากฏในลักษณะที่เป็น
ผลของประสบการณ์และจากการค้นคว้าศึกษาเพิ่มเติมจากตำราหรือการประชุมสัมมนาโดยใช้
ระเบียบแบบแผนของทางราชการ เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารบุคลากร ตลอดจน การบริหาร
งานบุคคลในวงการศึกษาที่ยึดหลักประสบการณ์เป็นแนวปฏิบัติก่อให้เกิดปัญหาที่ไม่ควร จะ เกิดขึ้น
ได้โดยง่าย เช่นการบริหารสถานศึกษาเป็นไปตามบุคลิกภาพของผู้บริหาร การกำหนดหน้าที่
การทำงานไม่เป็นการ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพถึงขีดสูงสุดเพราะผู้บริหาร เห็น
ความสำคัญของปัจจัยเกื้อกูลการบริหารงานบุคคลน้อยเกินไป การพิจารณาแจกแจงรายละเอียด
ขอบเขตของงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างคล่องตัวไม่กาวกายหรือปฏิบัติหน้าที่ซ้อนซ้ำกัน
ยังห่างไกลจากหลักการบริหารงานบุคคลแผนใหม่

อนึ่ง การใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนาเพื่อแก้ปัญหการบริหารบุคลากร และเพื่อ
ประโยชน์ในด้านการบริหาร การศึกษาคณะบุคลากร ก็ยังมีได้คิดกันอยู่อย่าง เป็นล่ำเป็นสัน อาจจะ
ปฏิบัติกันตามอริยาศีลด้วยความศรัทธาเป็นส่วนตัวของผู้บริหาร โดยให้ความรู้ความเข้าใจในหลัก
ธรรมบางประการจากพื้นฐานความสนใจในฐานะข้าราชการที่นับถือพระพุทธศาสนาเป็นส่วนมาก
ความตั้งใจที่จะใช้หลักธรรมหรือค้นคว้าศึกษาหลักธรรมเพิ่มเติม เพื่อนำ ไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหการบริหาร
บุคลากร และใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับสนับสนุนให้งานการศึกษาในความรับผิดชอบประสบ

ความสำเร็จมากขึ้นนั้น มีผู้บริหารเพียงส่วนน้อยที่เห็นประโยชน์ เพราะผู้บริหารโดยทั่วไป เข้าใจว่าหลักธรรมในพระพุทธศาสนาเป็นเรื่องที่ตนเองรู้ดีอยู่แล้ว เท่ากับเป็นการประเมินคุณค่าของหลักธรรมไม่ละเอียดปราศจากการพิจารณาไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง ทำให้ผู้บริหารประเภทนี้ได้รับประโยชน์จากการใช้หลักธรรมเพื่อการบริหารงานบุคคลน้อยกว่าผู้บริหารที่รู้จักเลือกหลักธรรมมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานบุคคล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อชี้ให้เห็นว่าหลักธรรมในพระพุทธศาสนาบางประการที่ใช้ในการบริหาร การศึกษาด้านบุคลากรได้เป็นอย่างดี
๒. เพื่อส่งเสริมให้มีการศึกษาเล่าเรียนหลักธรรมในพระพุทธศาสนาสำหรับใช้เป็นรากฐานของการบริหาร การศึกษาด้านบุคลากร

สมมติฐานของการวิจัย

๑. หลักธรรมในพระพุทธศาสนาบางประการอาจนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา การบริหาร การศึกษาด้านบุคลากรได้
๒. หลักธรรมในพระพุทธศาสนาบางประการอาจใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร การศึกษาด้านบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ
๓. หลักธรรมบางประการที่กล่าวมานั้น ได้แก่หลักธรรม ๑๐ ประการอันอาจแบ่งได้ เป็น ๓ ประเภทดังต่อไปนี้ :
 - ๓.๑ หลักธรรมที่ใช้ในการปกครองตนเอง คือสติ-สัมปชัญญะ, หิริ-โอตตปปะ
 - ๓.๒ หลักธรรมที่ใช้ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา คือพรหมวิหาร ๔, สิปป์ริสธรรม ๗, สังควัตถุ ๔
 - ๓.๓ หลักธรรมที่ใช้ในการเสริมสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา คือขันติ-โลภิงจะ, ปธาน ๔, อิทธิบาท ๔, เวสาร์ชชกรณธรรม ๕, มรรค ๘

วิธีทำการวิจัย

๑. กำหนดปัญหาอันเนื่องมาจากผู้บริหาร การศึกษาและผู้ร่วมงานให้ชัดเจน (คู่ได้ใน บทที่ ๓ ที่กล่าวถึงผลการวิจัยในหัวข้อประมวลปัญหาสำคัญเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร)
๒. หยิบยกหลักธรรมในพระพุทธศาสนาบางประการมาอธิบายเพื่อชี้ให้เห็นว่าอาจจะ

ใช้ในการบริหาร การศึกษาค้นคว้าอย่างได้ผลเป็นที่น่าพอใจ (หลักธรรม ๑๐ ข้อดังระบุไว้
ในสมมุติฐานของการวิจัย)

๓. แสดงตัวอย่างบางประการในการบริหารบุคลากรที่ใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนา
เข้าแก้ปัญหาได้สำเร็จ

๔. เสนอความรู้ เกี่ยวกับการบริหารบุคลากร เพื่อ เปรียบ เทียบกับ หลักธรรมตามที่กล่าว
ในข้อ ๒ เพื่อจะดูว่าใกล้เคียงกันเพียงใด

๕. สรุปให้เห็นว่าหลักธรรมในพระพุทธศาสนาใช้ได้จริงและควรที่จะศึกษาหลักธรรม
บางประการควบคู่กันไปกับการศึกษาวิชาการบริหารงานบุคคลแผนใหม่

ขั้นตอนของวิธีทำการวิจัยดำเนินต่อไป โดยจัดกลุ่มตัวอย่างประชากร กำหนดวิธี
สุ่มตัวอย่าง สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างประชากร

กลุ่มตัวอย่างประชากร

๑. กลุ่มผู้บริหาร

๒. กลุ่มครู

เกณฑ์การ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากร

๑. พิจารณากลุ่มประชากรที่เป็นกลุ่มอยู่แล้ว

๒. ประชากรที่ปฏิบัติหน้าที่คล้ายคลึงกันโดยไม่จำกัดเพศและอายุ

๓. ประชากรที่มีวุฒิต่างกัน ๓ ลักษณะ

๓.๑ วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี แต่มีประสบการณ์ด้านการบริหารบุคลากรสูง

๓.๒ วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี โดยตรงตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

๓.๓ วุฒิต่ำกว่าปริญญาโท

๔. ให้ความสำคัญแก่ประชากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาในระดับสูง

(สำหรับกลุ่มผู้บริหาร)

๕. ให้ความสำคัญแก่ประชากรผู้มีความรู้ด้านพระพุทธศาสนาอยู่ในระดับสูง (สำหรับกลุ่มครู)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างประชากร

เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นและประสบการณ์จากกลุ่มประชากร สมบูรณ์ที่สุด จึงคัดเลือก
ผู้ออกความเห็นเป็นกลุ่มประชากร ตัวอย่างชนิดที่มีความมุ่งหมาย (Purposive Sample) ไว้ดังนี้

กลุ่มผู้บริหาร ประกอบด้วย ๒ กลุ่มย่อย

กลุ่มย่อยที่ ๑ : ครูใหญ่, อาจารย์ใหญ่, ผู้อำนวยการโรงเรียนและ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยจำนวน ๒๕ คน

กลุ่มย่อยที่ ๒ : ศึกษาธิการอำเภอ, ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด, ศึกษา-
ธิการจังหวัดและศึกษาธิการเขตจำนวน ๓๕ คน

เทียบหาคาร์ยละเอียดของจำนวนประชากรของกลุ่มผู้บริหารกลุ่มย่อยที่ ๑ และ
กลุ่มย่อยที่ ๒ คิดเป็นร้อยละ ๒๕ และร้อยละ ๓๕ ตามลำดับ

กลุ่มครู ประกอบด้วย ๒ กลุ่มย่อย

กลุ่มย่อยที่ ๑ : พระสงฆ์ทรงคุณวุฒิฝ่ายบริหารและผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระ-
พุทธศาสนา จำนวน ๔ องค์กัม ๑๑ คน

กลุ่มย่อยที่ ๒ : นักบริหารการศึกษาและนักวิชาการด้านบริหารการศึกษา
จำนวน ๑๐ คน

เทียบหาคาร์ยละเอียดของจำนวนประชากรของกลุ่มครู กลุ่มย่อยที่ ๑ และกลุ่ม
ย่อยที่ ๒ คิดเป็นร้อยละ ๒๐ และร้อยละ ๔๐ ตามลำดับ

วิธีสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากร
เป็นหลักเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับใช้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไป วิธีสุ่มตัวอย่างจาก
กลุ่มตัวอย่างประชากรชนิดที่มีความมุ่งหมาย (Purposive Sample) ก็เป็นการสุ่ม-
ตัวอย่างชนิดที่มีความมุ่งหมาย (Purposive Sampling) เพื่อให้สอดคล้องต่อกัน
โดยคัดแปลงมาจาก Cluster Random Sampling ที่ใช้สำหรับประชากรที่เป็นกลุ่ม
อยู่แล้ว

ผู้วิจัยจึงสุ่มตัวอย่างเพื่อต้องการได้มาซึ่งความคิดเห็นและประสบการณ์ที่มีคุณภาพ
สูงจากกลุ่มตัวอย่างประชากรที่คัดเลือกไว้แล้ว โดยกำหนดการสุ่มตัวอย่างไว้ดังนี้

กลุ่มผู้บริหาร

กลุ่มย่อยที่ ๑

๑. ครูใหญ่, อาจารย์ใหญ่, ผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้อำนวยการวิทยาลัย วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ๑๕ ท่าน

๒. ครูใหญ่, อาจารย์ใหญ่, ผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้อำนวยการวิทยาลัย วุฒิปริญญาตรี ๒๔ ท่าน

๓. ครูใหญ่, อาจารย์ใหญ่, ผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้อำนวยการวิทยาลัย วุฒิปริญญาโท ๒๒ ท่าน

กลุ่มย่อยที่ ๒

๑. ศึกษาธิการอำเภอ, ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด, ศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการเขต วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ๑๐ ท่าน

๒. ศึกษาธิการอำเภอ, ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด, ศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการเขต วุฒิปริญญาตรี ๑๖ ท่าน

๓. ศึกษาธิการอำเภอ, ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด, ศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการเขต วุฒิปริญญาโท ๘ ท่าน

เมื่อรวม ๒ กลุ่มย่อยของกลุ่มผู้บริหารเข้าด้วยกัน มีผู้บริหาร วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๒๕ และวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปทั้งผู้ที่สำเร็จในประเทศไทยและสำเร็จจากต่างประเทศ ร้อยละ ๗๕ ตามลำดับ

กลุ่มครู

กลุ่มย่อยที่ ๑ : พระสงฆ์ทรงคุณวุฒิฝ่ายบริหาร และผู้ทรงคุณวุฒิคำนพระพุทธรักษาจำนวน ๑๕ ท่าน วุฒินักธรรมเอกถึงเปรียญธรรม ๘ ประโยค และวุฒิทางการศาสนาหรือทางการศึกษาถึงปริญญาเอกทั้งวุฒิที่สำเร็จในประเทศไทยและสำเร็จจากต่างประเทศ

กลุ่มย่อยที่ ๒ : นักบริหารการศึกษาและนักวิชาการด้านบริหารการศึกษาจำนวน ๑๐ ท่าน วุฒิปริญญาโทและปริญญาเอกทั้งวุฒิที่สำเร็จในประเทศไทยและสำเร็จจากต่างประเทศ

เมื่อรวมกลุ่มครู ๒ กลุ่มย่อยเป็นกลุ่มเดียวกัน มีพระสงฆ์ทรงคุณวุฒิฝ่ายบริหาร และผู้ทรงคุณวุฒิคำนพระพุทธรักษาที่มีวุฒิต่ำกว่าเปรียญธรรม ๘ ประโยคหรือวุฒิทางการ-

ศึกษาคำว่าปริญญาโทรวม ๕ ทานคิดเป็นร้อยละ ๒๐ ผู้ทรงคุณวุฒิคณาจารย์พุทธศาสนา
นักบริหาร การศึกษาและนักวิชาการบริหาร การศึกษาวุฒิเปรียญธรรม ๕ ประโยคหรือวุฒิ
ทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทรวม ๒๐ ทานคิดเป็นร้อยละ ๘๐

วิธีสุ่มตัวอย่างชนิดที่มีความมุ่งหมาย (Purposive Sampling) ใช้สุ่มจาก
กลุ่มตัวอย่างประชากร ๒ กลุ่ม คือกลุ่มผู้บริหาร (กลุ่มย่อยที่ ๑ กับกลุ่มย่อยที่ ๒) และ
กลุ่มครูจาก ๔ ภาคใน ๑๒ จังหวัด ได้แก่จังหวัดลพบุรี พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง
กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ชุมพร ลำพูน พิษณุโลก เชียงใหม่
และนครราชสีมา

จำนวนประชากรกลุ่มผู้บริหารที่คัดเลือกไว้เป็นรายจังหวัด จังหวัดลำพูน ๓ ราย,
อ่างทอง ๕ ราย, ชุมพร ๘ ราย, ฉะเชิงเทรา ๘ ราย, ชลบุรี ๕ ราย, ลพบุรี
๑๐ ราย, พระนครศรีอยุธยา ๑๑ ราย, นครราชสีมา ๑๒ ราย, กรุงเทพมหานคร
๑๖ ราย และเชียงใหม่ ๑๘ ราย

จำนวนประชากรกลุ่มครูที่คัดเลือกไว้เป็นรายจังหวัด จังหวัดพิษณุโลก ๑ ราย,
นนทบุรี ๑ องค์กร, พระนครศรีอยุธยา ๑ องค์กรกับ ๓ ราย, และกรุงเทพมหานคร ๒ องค์กร
กับ ๑๗ ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้สำรวจข้อมูลในการวิจัยนี้คือแบบสอบถามซึ่งมี ๒ ลักษณะอยู่ใน
ฉบับเดียวกันคือ แบบสำรวจความคิดเห็น (Opinionnaires) ชนิดที่ผู้ตอบเพียง
แต่เลือกคำตอบที่ต้องการโดยกาเครื่องหมายลงไป คำตอบที่ให้เลือกรมี ๕ คำตอบเท่ากัน
ทุกข้อ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
และแบบสอบถามชนิดเปิด คือให้ตอบได้อย่างเต็มที่ (Unrestricted type)

ประเภทของแบบสอบถาม

๑. ฉบับผู้บริหาร (จำนวน ๑๐๐ ชุด)
๒. ฉบับครู (จำนวน ๒๕ ชุด)

การสร้างแบบสอบถาม

แบบสอบถาม ๒ ฉบับนี้มีลักษณะเดียวกันแต่มีข้อความทั้งเหมือนกันและต่างกัน เพราะผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีความมุ่งหมายเพื่อให้แบบสอบถามฉบับผู้รู้ เป็นฐานรองรับความเห็นของผู้บริหาร เฉพาะในหมวดหลักกรรมในแนวเปรียบเทียบ หลักกรรม ๑๐ ข้อจึงมีความเหมือนกัน ส่วนสาระสำคัญอื่น ๆ ต่างกัน ทั้งนี้โดยอาศัยหลักบริหารการศึกษา, หลักการบริหารงานบุคคลแผนใหม่, พุทธธรรมและประสบการณ์การบริหารบุคลากรของผู้บริหาร เป็นแนวในการเขียนแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้อ่านตำราเกี่ยวกับวิชาบริหารการศึกษา วิชาการบริหารงานบุคคลและตำราพระพุทธรศาสนาหลายเล่ม เช่นหลักบริหาร การศึกษาของ ดร. ภิญโญ สาทร, การบริหารงานบุคคลของ ดร. ภิญโญ สาทร, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ของนายสมพงศ์ เกษมสิน, Principles of Personnel Management ของ ฟลิปโป (Flippo) นวโกวาทของสมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส และคหกรรม ของ พ.อ. ทวีช เปล่งวิทยา ได้ปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธรศาสนา และด้านการบริหาร การศึกษาหลายท่าน ได้ศึกษากิจการของวัดและสัมภาษณ์พระสงฆ์ผู้ทรงคุณวุฒิชั้นผู้ใหญ่ ทำให้ผู้วิจัยเกิดความศรัทธาขอใช้เป็นหลักสำหรับสร้างแบบสอบถามโดยใช้ความรู้ด้านวิชาบริหาร การศึกษาด้านพระพุทธรศาสนาและประสบการณ์ชีวิตผู้บริหารของผู้วิจัยเองประกอบ เมื่อสร้างแบบสอบถามสำเร็จแล้วทั้ง ๒ ฉบับก็ได้จัดพิมพ์ทดลองใช้เพื่อจะปรับปรุงให้แบบสอบถาม สื่อความหมายได้ชัดเจนไม่เป็นเหตุให้ผู้กรอกเข้าใจสับสน ผลของการทดลองใช้แบบสอบถามรวม ๑๕ ชุด คือฉบับที่ ๑ จำนวน ๑๐ ชุดและฉบับที่ ๒ จำนวน ๕ ชุด โดยผู้กรอกมีคุณสมบัติมีคุณวุฒิใกล้เคียงกับ เกณฑ์ของผู้กรอกหรือเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ผู้วิจัยกำหนด ปรากฏว่ามีข้อความเพียงบางตอนที่ผู้กรอกอาจไม่เข้าใจต้องแก้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขจนเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดย

- ๑. คัดลอกรายชื่อศึกษานิเทศก์จังหวัดและศึกษานิเทศก์ เขต จากกองการ-
เจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการใน ๑๐ จังหวัด

๒. เดินทางไปยัง ๑๒ จังหวัดและติดต่อกับผู้ประสานงานของกรมสามัญศึกษา
ณ จังหวัดนั้น ๆ เพื่อขอความร่วมมือในการติดต่อกับผู้กรอกแบบสอบถาม

๓. คัดเลือกผู้กรอกแบบสอบถามตามเกณฑ์การ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากร
และขอความช่วยเหลือจากผู้กรอกให้ช่วยกรอกแบบสอบถามเป็นราย ๆ จนครบทั้ง ๑๒ จังหวัด

๔. รับแบบสอบถามคืนตามกำหนดวันเวลาที่ผู้กรอกนัดหมายในช่วงเวลาที่
พักค้างคืน

๕. เดินทางไปขอรับแบบสอบถามเป็นครั้งที่ ๒ ในบางจังหวัดด้วยตนเอง
แทนการใช้จดหมายทวงถาม

๖. ขอร้องใหญ่ประสานงานของกรมสามัญศึกษาจัดส่งแบบสอบถามบางฉบับ
คืนมายังผู้วิจัย

๗. ใช้จดหมายนำของผู้วิจัยประกอบการขอความร่วมมือจากผู้กรอกแบบ-
สอบถาม

ผู้วิจัยใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูล ๔๕ วันเป็นผลให้ได้รับแบบสอบถาม
กลับคืนทั้ง ๒ ฉบับครบถ้วนรวม ๑๒๕ ชุด (ไม่นับฉบับทดลอง ๑๕ ชุดจาก ๓ จังหวัด อ่างทอง,
พระนครศรีอยุธยาและกรุงเทพมหานคร) หรือ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ตั้งสมมุติฐานว่า หลักธรรมในพระพุทธศาสนาบางประการอาจนำ
ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาการบริหารการศึกษาคนยุคโลกาภิวัตน์ได้จริง และใช้เป็นปัจจัย
สำคัญสำหรับการบริหารบุคคลากรให้ประสบความสำเร็จ ดังได้กล่าวมาแล้วในตอนต้น
การวิเคราะห์ข้อมูลจึงจัดทำในเชิงสถิติ ๒ ประการคือ

- ๑. ทหารอยละ
- ๒. เสนอแผนภูมิแท่ง

การแยกประเภทของข้อมูล

๑. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับกลุ่มผู้บริหาร แยกประเภทของข้อมูลได้
ดังนี้

ก. แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร มี ๕๐ ข้อ
แยกประเภทของข้อมูลตามขั้นตอนของกระบวนการบริหารบุคลากร^๒

การแสวงหาบุคลากร ๑๐ ข้อ (๒๐%)
การบำรุงรักษาบุคลากร ๒๐ ข้อ (๔๐%)
การพัฒนาบุคลากร ๑๐ ข้อ (๒๐%)
การให้พินจากงาน ๑๐ ข้อ (๒๐%)

ข. หลักธรรมประยุกต์กับการบริหารบุคลากร มี ๕ ข้อ
ค. หลักธรรมประยุกต์เสริมการบริหารบุคลากร มี ๕ ข้อ
ง. การแก้ปัญหาการบริหารบุคลากร มี ๑ ข้อ

๒. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับกลุ่มผู้แยกประเภทของข้อมูลได้ดังนี้

ก. หลักธรรมประยุกต์กับการบริหารบุคลากร มี ๕ ข้อ
ข. หลักธรรมประยุกต์เสริมการบริหารบุคลากร มี ๕ ข้อ
ค. หลักธรรมประยุกต์สมทบ มี ๒ ข้อ
ง. การแก้ปัญหาการบริหารบุคลากร มี ๒ ข้อ

ปรัชญาของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยมีความเชื่อว่าประมวลความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้บริหาร การศึกษา ๒ กลุ่ม คือครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้อำนวยการวิทยาลัย กลุ่มหนึ่ง, กับศึกษานิเทศก์อำเภอ ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษาธิการจังหวัดและศึกษานิเทศก์อีกกลุ่มหนึ่ง สมทบด้วยความคิดเห็นและประสบการณ์ของกลุ่มผู้ซึ่งประกอบด้วยพระสงฆ์ พุทธคุณวุฒิจำวยบริหาร พุทธคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา นักบริหารการศึกษาและนักวิชาการ ด้านบริหารการศึกษา อานนำมาใช้ร่วมกับหลักการบริหารบุคลากรและหลักธรรมบางประการ สำหรับใช้แก้ปัญหาการบริหารบุคลากรและดำเนินงานบริหารการศึกษาให้บรรลุประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพได้ และงานวิจัยน่าจะมีอิทธิพลจูงใจให้ผู้บริหารวางแผนบริหารบุคลากรและ

^๒ วิทยุ สาทร, หลักบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๑๖), หน้า ๑๓๓.

ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพของผู้บริหารแต่ละรายให้เป็นที่ยอมรับนับถือเพิ่มมากขึ้น

ขอบเขตและความจำกัดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของปัญหาการบริหาร การศึกษาด้านบุคลากรตั้งแต่ระดับโรงเรียนอนุบาลถึงระดับวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อจะได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงและเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยแสวงหาข้อมูลจากผู้บริหารการศึกษาจากแหล่งข้อมูล ๔ ภาค (ภาคทางสภาพภูมิศาสตร์) รวม ๑๐ จังหวัดคือ ภาคกลางที่จังหวัดลพบุรี พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง กรุงเทพมหานคร ชลบุรีและฉะเชิงเทรา, ภาคใต้ที่จังหวัดชุมพร, ภาคเหนือที่จังหวัดลำพูนและเชียงใหม่, และภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จังหวัดนครราชสีมา รวม ๑๐ จังหวัดเพื่อให้มีตัวแทนจากกลุ่มประชากรครบทุกภาค ส่วนข้อมูลจากผู้วิจัยก็ต้องการจากภาคเหนือที่จังหวัดพิจิตรโลกย์ภาคกลางที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, นนทบุรีและกรุงเทพมหานครรวม ๒ ภาค ๔ จังหวัด

ความไม่สมบูรณ์ของการวิจัยย่อมต้องมีเพราะพุทธธรรมมีขอบเขตกว้างขวางและลึกซึ้งเป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตและนามธรรม ข้อมูลทั้งหมดผู้วิจัยก็แสวงหาจากจังหวัดต่าง ๆ ๑๒ จังหวัดเท่านั้นเท่านั้น เป็นการจำกัดการวิจัยโดยตรงเพื่อหวังจะไขข้อมูลให้ได้ประโยชน์ในการบริหารบุคลากรแต่เพียงกรณีเดียว ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยต้องการจะหยิบยกหลักธรรม ๑๐ ประการเฉพาะที่ได้ระบุไว้ในวิธีดำเนินการวิจัยมาชี้ให้เห็นอย่างเด่นชัดว่าสามารถประยุกต์ใช้แก้ปัญหาการบริหารบุคลากรได้จริง และเป็นประโยชน์ในการบริหารบุคลากรตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ได้แน่นอน ไม่ได้มุ่งหมายจะขยายขอบเขตของการวิจัยพาดพิงไปถึงเรื่องการศึกษาอื่นและไม่ประสงค์จะอธิบายรายละเอียดของหลักธรรมหัวข้ออื่น ๆ

ข้อตกลงเบื้องต้น

๑. หลักบริหารการศึกษาและหลักการบริหารงานบุคคลแผนใหม่จะนำมาประมวลไว้เพียงเพื่อให้เป็นพื้นฐานของการประยุกต์พุทธธรรมในการบริหาร การศึกษาด้านบุคลากรเท่านั้น
๒. การแก้ปัญหาการศึกษาจะกล่าว เฉพาะปัญหาการบริหาร การศึกษาด้านบุคลากรในโรงเรียนและวิทยาลัยของรัฐบาล

๓. วิธีแก้ปัญหาการบริหารบุคลากร จะเน้นเป็นพิเศษเฉพาะวิธีที่แก้ไขโดยใช้หลักกรรม
๔. หลักกรรมประยุกต์สมทบที่ใช้ในการบริหารบุคลากร และเสนอโดยกลุ่มผู้ซึ่งเป็นผลของการวิเคราะห์ข้อมูล จะไม่อธิบายรายละเอียด เพราะอยู่นอกเหนือขอบเขตของการวิจัย คงน่าลงไว้เพื่อให้เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่สนใจเป็นพิเศษและค้นคว้าศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเอง แต่จะหยิบยกหลักกรรมเหล่านั้นที่มีลำดับความสำคัญลดหลั่นกัน ๔ หัวข้อเพื่อนำไปเป็นตัวอย่างของการประยุกต์ใช้แก้ปัญหาการบริหารบุคลากรในบทที่ ๔

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

๑. การประยุกต์ หมายถึงการรู้จักเลือกใช้หลักวิชา, พุทธธรรม และประสบการณ์ผสมผสานกัน เพื่อแก้ปัญหาการบริหาร การศึกษาด้านบุคลากร รวมทั้งการดำเนินการบริหารบุคลากรให้บังเกิดผลสมบูรณ์โดยคำนึงถึงลักษณะของปัญหา, บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและสภาพแวดล้อม
๒. พุทธธรรม หมายถึงหลักธรรมในพระพุทธศาสนา
๓. บุคลากร หมายถึงคนหรือบุคคลที่อยู่ในวงการศึกษา
๔. ผู้บริหาร หมายถึงผู้บริหารการศึกษาคือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้อำนวยการวิทยาลัย (กลุ่มครูใหญ่ฯ), ศึกษาธิการอำเภอ ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการเขต (กลุ่มศึกษาธิการอำเภอฯ)
๕. ผู้รู้ หมายถึงพระสงฆ์ทรงคุณวุฒิฝ่ายบริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา นักบริหาร การศึกษาและนักวิชาการด้านบริหาร การศึกษา (กลุ่มผู้รู้)
๖. แผนใหม่ หมายถึงสมัยใหม่หรือทันสมัย

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยและผู้อำนวยการวิจัยเรื่องนี้จะได้รับประโยชน์หลายประการคือ

๑. ผู้บริหารมีความเข้าใจในแนวเดียวกันว่าพุทธธรรมเป็นปัจจัยพื้นฐานของการแก้ปัญหาการบริหาร การศึกษาด้านบุคลากรที่ไหลผล
๒. เห็นคุณค่าของการใช้หลักกรรมแก้ปัญหาการบริหารบุคลากร

๓. โน้มน้าวจูงใจให้รู้จักเลือกและทดลองใช้หลักสูตรเพื่อประโยชน์ในการบริหาร การศึกษาคานบุดการ ทำให้ได้รับประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการประยุกต์หลักสูตรมาใช้แก้ ปัญหาการบริหารบุดการ เพิ่มขึ้น

๔. สนใจศึกษาหลักสูตรควบคู่กันไปกับการศึกษาหลักวิชาการบริหารงานบุคคล แผนใหม่เพื่อสมทบใช้กับประสบการณ์เดิมให้เป็นผลดีแก่การบริหารบุดการทั้งปัจจุบันและ อนาคต ช่วยให้ตนเองก้าวหน้าอย่างราบรื่นและมั่นคง

๕. เป็นแนวทางของการปรับปรุงตัวทำให้ผู้บริหารมีคุณภาพใกล้เคียงกันซึ่งจะส่ง ผลถึงการปฏิรูปการศึกษา และรวมกันเป็นขุมกำลังสำคัญเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ มี ผลให้ปัญหาการบริหารบุดการทั้งโดยตรงและโดยอ้อมลดน้อยลง ผลของการศึกษาจะปรากฏ ทั้งค่านปริมาณและคุณภาพมากขึ้นเป็นลำดับ เป็นรากฐานที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศ.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย