

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๓๓ ได้บัญญัติให้มีการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๕ - ๒๕๕๕ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนการศึกษาอาชีวศึกษา แผนพัฒนาการอุดมศึกษา โดยในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๕ - ๒๕๕๕ ได้ระบุถึงสภาพสังคมไทยมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ในช่วงที่ผ่านมาเรายังขาดสถานะสมดุล ยังมีปัญหาสำคัญที่จะต้องดูแลแก้ไข คุณภาพทางการศึกษาของประชากรไทยโดยเฉลี่ยต่ำลง และมีมาตรฐานค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับหลายประเทศในระดับเดียวกัน การศึกษาขาดเอกภาพด้านนโยบาย สถานศึกษาขาดอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ชุมชนสถาบันทางสังคม การดำเนินกิจกรรมทางศาสนายังคงเน้นพิธีกรรมมากกว่าการเน้นด้านหลักธรรม^๑

ซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดวัตถุประสงค์และแนวนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คือ ๑) เพื่อดำเนินการในการพัฒนาคนรอบด้านอย่างสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนาโดยเฉพาะแนวนโยบายเพื่อการดำเนินการที่ ๓ การปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม จริยธรรมค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม ๒) สร้างสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ โดยเฉพาะตามแนวนโยบายเพื่อการดำเนินการที่ ๕ การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างเสริมความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของคนมีเป้าหมายเพื่อให้คนไทยทุกคนมีทักษะและกระบวนการในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดจนมีความซื่อสัตย์สุจริตรู้จักรับผิดชอบชั่วดีมีระเบียบวินัย ประหยัดอดออมมีจิตสำนึกมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และมีสุขภาพแข็งแรง ๓) พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้^๒

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อบทบาทของสถาบันศาสนาที่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างมนุษย์ที่มีความดี จริยธรรม และคุณธรรม โดยเฉพาะประชากรในประเทศไทยส่วนใหญ่นับถือ

^๑เลขาธิการสภาการศึกษา,สำนักงาน,แผนการศึกษาแห่งชาติ(พ.ศ.๒๕๔๕-๒๕๕๕) : ฉบับสรุป, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพรทิทวานกราฟฟิค จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑-๒.

^๒เลขาธิการสภาการศึกษา,สำนักงาน,เรื่องเดียวกัน,หน้า ๑๐-๒๕

ศาสนาพุทธ ดังนั้นศาสนาพุทธจึงมีบทบาทต่อวิถีชีวิตของสังคมไทยในด้านต่างๆ ตั้งแต่เกิดจนตาย โดยเฉพาะบทบาทที่สำคัญของศาสนาพุทธก็คือ ด้านการศึกษา ที่จะทำอะไรให้ชาวพุทธหรือเยาวชนของชาติมีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมและสามารถนำหลักธรรมไปประกอบการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขบนพื้นฐานความมั่นคงของชีวิตดังปรากฏบทบาทที่สำคัญบทบาทหนึ่งตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ ที่ให้สถาบันศาสนาเป็นองค์กรหนึ่งที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน^๖ ดังนั้นการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีแนวทางยึดถือมากกว่าการตัดสินใจแบบไม่มีแนวทางยึดถือ เช่น ด้านแผนงาน งบประมาณ นโยบาย ระเบียบ เป็นต้น หากภารกิจที่สำคัญของสถานศึกษา คือ การจัดการเรียนการสอนและมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยจัดให้มีรายวิชาต่างๆ เป็นวิถีทางที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้นได้ ดังนั้นองค์ประกอบของแผนในการสถานศึกษาโดยจะต้องประกอบด้วยแผนพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่สำคัญด้วย

การศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และยังเป็นเครื่องมือในการสร้างกำลังคนของประเทศให้มีความรู้และประสิทธิภาพตามความมุ่งหวัง ดังนั้นในปัจจุบันนี้องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดเพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ภารกิจทุก ๆ ด้านบรรลุเป้าหมายด้วยความราบรื่น เรียบร้อย และมีประสิทธิภาพแต่ถ้าบุคลากรขาดความรู้ ความสามารถ ขาดประสบการณ์ ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ย่อมก่อให้เกิดปัญหา ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นของหน่วยงานทุกหน่วยงาน สภาพการณ์ในปัจจุบันความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว สภาพสังคมมีการเปลี่ยนไป ความสลับซับซ้อนในการปฏิบัติงานทั้งด้านบุคลากรและเครื่องมือต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เทคนิคและวิทยาการมีความก้าวหน้าทุกอย่างล้วนแต่เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคใหม่ ความล้มเหลวจึงเกิดขึ้นได้กับผู้บริหารทุกคนที่ไม่ได้ติดตามความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการในการปฏิบัติงาน หรือในทางกลับกันก็คือเทคนิค วิทยาการ หรือวิธีปฏิบัติงานบางอย่างที่ใช้อยู่ในนี้อาจจะหมดความจำเป็นไปแล้ว ถ้าผู้บริหารขาดการติดตามและวิเคราะห์

^๖ วิไล ตั้งจิตสมคิด. การศึกษาและความเป็นครูไทย. (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๔), หน้า ๕-๑๓.

เหตุการณ์ทั้งสองแง่มุมนี้แล้ว ย่อมทำให้อยู่ในภาวะที่ไม่สามารถพัฒนาตนเอง หรือตามทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน เพราะความรู้ใหม่ ๆ มักเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องนำมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ^๔

การเลือกหลักธรรมมาปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายว่าการจะเป็นนักบริหารที่เก่งและดี เราควรปฏิบัติธรรมอะไรบ้าง เพื่อตอบคำถามนี้เราต้องทราบก่อนว่านักบริหารทำหน้าที่อะไร ซึ่งการบริหาร หมายถึง ศิลปะและการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ดังนั้นนักบริหารต้องมีหลักธรรมหรือนำธรรมะข้อใดข้อหนึ่งมาเป็นแนวทาง ปฏิบัติ จึงจะสามารถแก้ปัญหาที่ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นบุคคลากรในองค์กรจะทำงานเป็นทีมได้ดียิ่งขึ้นจะต้องมีนักบริหารที่ดีคอยกำกับดูแล นักบริหารที่ดีในทางธรรม ความวางใจเป็นกลาง เทียงตรงไม่เอนเอียง^๕

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญจึงต้องการทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และกระทำการค้นคว้าหาความคาดหวังที่เกิดขึ้นของการบริหารงานบุคคลากร ตามหลักในหัวข้อ ฆราวาสธรรม ๔ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาเป็นแนวทางปรับปรุงและประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารงานบุคคลากรในสถานศึกษาต่าง ๆ ในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๓ เพื่อทราบปัญหา แนวทาง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

^๔ ธงชัย ถันติวงษ์ . การบริหาร งานบุคคล , พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช , ๒๕๔๕), หน้า ๑๘๓.

^๕ พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). คุณธรรมสำหรับนักบริหาร. (กรุงเทพมหานคร:มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๔), หน้า ๒-๖

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้กำหนดขอบเขต ดังนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารและบุคลากร ตามหลักทฤษฎีธรรม ๔ ได้แก่ ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ และด้านจาคะ

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากร ตามหลัก ธรรม ๔ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีทั้งหมด ๘ โรงเรียน โดยใช้ประชากรดังนี้ ผู้บริหาร ๒๑ คน บุคลากร ๒๕๔ คน รวมทั้งหมด ๒๗๕ คน ดังนี้

ตาราง ๑.๑ แสดงจำนวนประชากรได้แก่ผู้บริหาร และบุคลากร

ข้อมูล	ผู้บริหาร (คน)	บุคลากร (คน)	ประชากร (คน)
๑. โรงเรียนประถมทวีธาภิเศก	๓	๔๐	๔๓
๒. โรงเรียนวัดนาคกลาง	๓	๓๖	๓๙
๓. โรงเรียนวัดหงส์รัตนาราม	๓	๓๕	๓๘
๔. โรงเรียนวัดใหม่พิเรนทร์	๓	๓๕	๓๘
๕. โรงเรียนวัดราชสิทธิาราม	๓	๓๓	๓๖
๖. โรงเรียนวัดคิวดาว	๓	๓๑	๓๔
๗. โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี	๒	๓๐	๓๒
๘. โรงเรียนวัดสังข์กระจาย (แจ่มวิชาสอน)	๑	๑๔	๑๕
รวม	๒๑	๒๕๔	๒๗๕

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัยโดยมุ่งศึกษาเฉพาะโรงเรียนระดับประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๘ โรงเรียน ได้แก่

- ๑) โรงเรียนประถมทวีธาภิเศก
- ๒) โรงเรียนวัดนาคกลาง
- ๓) โรงเรียนวัดหงส์รัตนาราม
- ๔) โรงเรียนวัดใหม่พิเรนทร์
- ๕) โรงเรียนวัดราชสิทธิาราม
- ๖) โรงเรียนวัดคิควด
- ๗) โรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี
- ๘) โรงเรียนวัดสังข์กระจาย (แจ่มวิชาสอน)

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา (ระยะที่เก็บข้อมูล)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ การบริหารงานบุคลากร ตามหลัก ฆราวาสธรรม ๔ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ ข้อมูลเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากร ตามหลัก ฆราวาสธรรม ๔ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๔.๓ ปัญหาแนวทาง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๕ สมมติฐานในการวิจัย

๑.๕.๑ ผู้บริหารและบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การศึกษาการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักฆราวาสธรรม ๔ ในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ผู้บริหารและบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักฆราวาสธรรม ๔ ในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ผู้บริหารและบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การศึกษาการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลัก ฆราวาสธรรม ๔ ในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๔ ผู้บริหารและบุคลากรที่มีตำแหน่งการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลัก ฆราวาสธรรม ๔ ในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๕ ผู้บริหารและบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักฆราวาสธรรม ๔ ในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

๑.๖.๑ ฆราวาสธรรม ๔ หมายถึง การปฏิบัติตนเป็นฆราวาสที่ดี ซึ่งเป็นธรรมสำหรับผู้ครองเรือน มี ๔ ประการ คือ ๑) สัจจะ ๒) ทมะ ๓) ขันติ และ ๔) จาคะ

๑.๖.๒ สัจจะ คือ ความจริง ความซื่อตรง ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ การพูดจริง ทำจริง (Truth and Honesty)

๑.๖.๓ ทมะ คือ การฝึกฝน การข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดตัดนิสัยแก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา (Taming and Training Oneself; Adjustment)

๑.๖.๔ ขันติ คือ ความอดทน การตั้งหน้าทำหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย (Tolerance ; Forbearance)

๑.๖.๕ จาคะ คือ ความเสียสละ การสละกิเลส สละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนได้ ใจกว้าง พร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น พร้อมที่จะร่วมมือช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คับแคบเห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตัว (Liberality ; Generosity)

๑.๖.๖ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และผู้รักษาการในตำแหน่ง ดังกล่าว

๑.๖.๗ บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ครูผู้สอน

๑.๖.๘ การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา (ตั้งแต่ระดับอนุบาล - ป. ๖) ในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาการบริหารงานบุคคล คือ

๑) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรที่ได้รับการสรรหา และคัดเลือกเข้ามาในสถานศึกษาเพื่อปฏิบัติงานโดยพิจารณากำหนดบทบาทและหน้าที่อย่างเหมาะสมระหว่างคนกับงาน

๒) การกำหนดตำแหน่งงาน หมายถึง การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ

๓) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง พัฒนาการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น

๔) การรักษาวินัยของบุคลากร หมายถึง การมีระเบียบวินัย การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๕) การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร หมายถึง การสร้างไว้ซึ่งบุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษานานที่สุด การสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดกำลังใจและมีแรงใจในการทำงาน

๖) การให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึง การให้บุคลากรที่ทำงานไม่ได้หรือขาดประสิทธิภาพพ้นจากงาน

๑.๖.๙ โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานที่ศึกษาตามกฎหมายที่มีหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชนในสถานศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑ ได้ทราบถึง การศึกษา การบริหารงานบุคคล ตามหลัก ขรวาาธรรม ๔ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

๑.๗.๒ ได้ทราบถึงแนวทางการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ตามหลัก ขรวาาธรรม ๔ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

๑.๗.๓ ได้ทราบปัญหา แนวทาง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคล ตามหลักขรวาาธรรม ๔ ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร