

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7
สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
PERSONNEL MANAGEMENT BASED ON THE SAPPURISADHAMMA 7
FOR MEDIUM SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE
OF NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA 6

พระประภาส ปญญาคโม (ดอกไม้)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

PhraPrapas Panyakmo (Dokmai)

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Khon Kaen Campus, Thailand

Corresponding Author; E-mail: Philosophy2558@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 2) ศึกษาการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 และ 3) เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

* ได้รับบทความ: 12 มีนาคม 2563; แก้ไขบทความ: 28 ธันวาคม 2563; ตอปรับตีพิมพ์: 29 ธันวาคม 2563

Received: March 12, 2020; Revised: December 28, 2020; Accepted: December 29, 2020

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนจำนวน 325 คน และกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนจำนวน 12 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จำนวน (Mean) และนำมาหาค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t-test และ F-test พร้อมทั้งวิเคราะห์ในบทสัมภาษณ์เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัยนี้

ผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 4.23 โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อยตามลำดับ คือการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 4.19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและการจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ข้อเสนอแนะแนวทางตามความคิดเห็นของของผู้บริหารและครูผู้สอน ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนครูและบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม และสัมมนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนาศักยภาพอยู่เสมอ สถานศึกษาควรมีขั้นตอนหรือวิธีการที่เที่ยงตรงยุติธรรมในการ คัดเลือก การบรรจุ หรือการแต่งตั้งบุคลากร

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; หลักสัปปุริสธรรม 7; โรงเรียนขนาดกลาง

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the current state of personnel administration for medium school administrators under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 6; 2) to study personnel administration for school administrators in medium schools according to the principle of the seven Sappurisa Dhammas (sappurisa-dhamma, qualities of a good man), under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 6; 3) to propose the guideline for promoting the personnel administration

for school administrators in medium schools according to the principle of the seven Sappurisa Dhammas, under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 6.

The research results were as follows:

The personnel management according to the seven Sappurisa Dhammas for medium school administrators under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 6, in general is rated at a high level (mean = 4.23) based on the samples' opinions. In descending order, the highest was to enhance the efficiency of the civil service practice, recruitment and appointment (least, mean = 4.19)

A comparison of opinions of administrators and teachers towards the overall showed indifference. Classified according to the level of education, differences were found with statistical significance at .05 and other areas were significantly different at .01

The suggestions for promoting personnel administration according are that according to the opinions of administrators and teachers, there should be a survey of the development needs of teachers and educational personnel; administrators should support teachers and personnel to be developed, such as participating in training and academic seminars in order to constantly develop their potential; educational institutions should have fair procedures for recruitment, placement or appointment of personnel.

Keywords: Personnel Management; The Sappurisdhamma 7; Medium school

บทนำ

ภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในยุคของการบริหารจัดการศึกษา ไทยในปัจจุบัน ท่ามกลาง กระแสแห่งความเป็น โลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไป อย่างรวดเร็วรุนแรง และมีความหลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงวิชาชีพ

โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบท และ โครงสร้าง การบริหาร ของการบริหารจัดการศึกษาภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติ ของกฎหมายการศึกษา ที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542” (พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ, 2542) ถือว่าเป็นแม่บทกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ เป็นการ จัด โครงสร้าง การบริหารการศึกษา โดยยึดหลักของการ มีเอกภาพเชิงนโยบาย หลากหลายในการปฏิบัติ โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจ และการยึดหลักการมีส่วนร่วม ของท้องถิ่นเป็นสำคัญ

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ที่เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่ พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้อง ประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าการที่ กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการ ประกอบวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการคุรุสภาในคราว ประชุมครั้งที่ 5/2548 วันที่ 21 มีนาคม 2548 และที่ประชุมคณะกรรมการคุรุสภา ครั้งที่ 6/2548 วันที่ 18 เมษายน 2548 ได้อนุมัติให้ออกข้อบังคับ คุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นที่เรียบร้อยแล้วมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็น เครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีต่อ ผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบ วิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ให้สามารถ นำไปใช้ในการ ประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพที่ดีและได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม การเปรียบเทียบของครูและผู้บริหารที่จะนำวิชาชีพมาเป็น วางแผนในการสอนและ การบริหารงานในวิชาชีพเพื่อให้สัมฤทธิ์ผลที่มีประสิทธิภาพที่เห็นสะท้อนได้ดีคือนักเรียน ตลอดถึงองค์กรที่อยู่ร่วมกันให้เกิดการพัฒนาไปในแนวทางที่ดียิ่งขึ้นไป

การนำหลักปรัชญาธรรม 7 เป็นการผสมผสานพฤติกรรมและจริยธรรมที่มีอยู่ นำมา บริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือ ทำให้ดีขึ้น นั้นหมายความว่า การพัฒนานั้น ไม่มีสูตรสำเร็จรูปตายตัว แต่ผลที่ได้รับออกมาต้องดีกว่าเดิม ถ้าผสมผสานพฤติกรรมและ

จริยธรรมแล้วแยกว่าเดิมก็ถือว่าไม่เกิดการพัฒนา การเป็นผู้บริหารในลักษณะที่พึงประสงค์ของ CEO หรือ ผู้บริหารแบบบูรณาการ คือจะต้องสามารถผสมผสานพฤติกรรมและจริยธรรมภายใต้การบริหารงานของตนได้เป็นอย่างดี อาทิทรัพยากรบุคคล (human resources) ทรัพยากรที่เป็นทุน (capital) เวลา (time) เพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหวัง (purpose) และเกิดการพัฒนาในทิศทางที่ดีขึ้น การเสนอแนะนำเอาหลักสี่ปฐพีธรรม 7 มาเป็นหลักธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นการประพฤติชอบ ประพฤติดี ส่งผลให้ผู้ประพฤติประสพกับสิ่งที่ดี เป็นการประพฤติปฏิบัติตัวเองของบุคคลทั่วไปที่ดั่งงามตามคลองธรรม เพื่อให้เกิดความสุจริตในการทำงาน ความโปร่งใส ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในที่นี้พูดถึงการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 ต่อตนเองและผู้อื่น ที่ร่วมงานให้เกิดความผาสุกในองค์กร จะเป็นองค์กรที่น่าอยู่

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นนิสิตปริญญาโท พุทธศาสตรมหาบัณฑิต คณะพุทธบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้เล็งเห็นความสำคัญที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง ตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เพื่อจะได้นำผลจากการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม บรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง ตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยมีหลักการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ 1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2. การวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4. วินัยและการรักษาวินัย 5. การออกจากราชการ

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวน 961 คน แยกเป็นผู้บริหาร 63 คน และครูผู้สอน 868 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวน 278 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน จากนั้นจึงทำการสุ่มแบบง่าย โดยแยกเป็น ผู้บริหาร 56 คน และครูจำนวน 215 คน

3. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวน 12 คน แยกเป็นผู้บริหารจำนวน 6 คน และครูผู้สอน 6 คน

3. ขอบเขตการวิจัยในด้านสถานที่

ผู้วิจัยกำหนดสถานที่ทำการวิจัย คือ โรงเรียนขนาดกลาง ในเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ทั้งหมด 63 โรงเรียน ปีการศึกษา 2561

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงการทำวิจัย คือ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2561 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2562 รวมเป็นระยะเวลา 12 เดือน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นครูสอน จำนวน 898 คน คิดเป็นร้อยละ 92 น้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 และน้อยที่สุดคือ วุฒิมัธยมศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 ประสบการณ์ในการทำงานระยะ 6-10 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงานระยะ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และน้อยที่สุดคือ ประสบการณ์ในการทำงานระยะ 1-5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ภาพรวม 5 ด้าน และรายชื่อ มีดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ภาพรวม 5 ด้าน ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 4.23 การวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 4.19 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 4.26 วินัยและการรักษาวินัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 4.23 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 รายชื่อ มีดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารมีความคิดเห็นและให้ความสำคัญ ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 อยู่ในระดับมาก เพราะว่า ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคลากรให้มีส่วนร่วม มีการวางแผนงานบุคคลที่มีคุณสมบัติ สอดคล้องกับการพัฒนาชุมชน ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนงานตามกำหนดที่เหมาะสมกับ สถานการณ์ ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสมและมีการคาดการณ์ วางแผนงานบุคลากรเป็น

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นและ ให้ความสำคัญ ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 อยู่ในระดับมาก เพราะว่าผู้บริหารใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเวลาตามขั้นตอนในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียน จัดครูเข้าปฏิบัติงานแทนในกรณีการลาไปราชการเข้า ปฏิบัติงาน โดยยึดระบบคุณธรรม ตามลำดับ

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นและให้ความสำคัญ ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 อยู่ในระดับมาก เพราะว่า ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร มีการพัฒนาสื่อ การเรียนการสอนเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการ พัฒนาตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาการเรียนการสอนสู่ชุมชน จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนาเป็นหมู่คณะ ตามลำดับ

4. วินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นและให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 อยู่ในระดับมาก เพราะว่า ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มีการจัดสวัสดิการ บริการด้านสุขภาพให้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับงบประมาณ จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้บุคลากรได้ใช้ ในหน้าที่อย่างพอเพียง มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม และกำหนดกฎระเบียบใน การปฏิบัติงานของบุคคลที่ชัดเจน

5. การออกจากราชการ ผู้บริหารและครุมีความคิดเห็น และให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 อยู่ใน ระดับมาก เพราะว่า การออกจากราชการเป็นช่วยงานในการบริหารงานบุคคลที่ต้องมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการพิจารณาให้ออกจากการมีขั้นตอนที่ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบวินัยมีกระบวนการป้องกันการลาออกจากราชการ ในระหว่างภาคเรียน การพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการต้องเป็นไปตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการกำหนดเมื่อลาออกหรือออกตามวาระต้องมีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการหลังเกษียณอายุราชการ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารและครุต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครุที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ภาพรวม 5 ด้าน เพื่อหาราค่า t-test และ F-test ทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครุต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ตามตำแหน่ง การวางแผน อัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ของผู้บริหารและครุมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครุต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ตาม ภาพรวม 5 ด้าน ตามระดับการศึกษาปรากฏว่า ผู้บริหารและครุที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เป็นไปปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครุต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ภาพรวม 5 ด้าน ตามประสบการณ์ ปรากฏว่า ผู้บริหาร

ปีที่ 7 ฉบับที่ 4 ประจำเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2563

และครูมีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ทั้ง 5 ด้าน การวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย การออกจากราชการ ของผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ของบุคคล ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

การวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นและให้ความสำคัญ ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางตามหลักสัปปุริสธรรม 7 อยู่ในระดับมาก เพราะว่า ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคลากรให้มีส่วนร่วม มีการวางแผนงานบุคคลที่มีคุณสมบัติ สอดคล้องกับการพัฒนาชุมชน ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนงานตามกำหนดที่เหมาะสมกับ สถานการณ์ ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสมและมีการคาดการณ์ วางแผนงานบุคลากรเป็น ซึ่งสอดคล้องกับ พระชนันต์ ชยानนโท ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานของ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้บริหาร ครูบาอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นบรรพชิต ที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสัปปุริสธรรม 7 จึงให้ความสำคัญกับการบริหารงาน และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ของตน และหลักสัปปุริสธรรม 7 นี้เป็นหลักธรรมแห่งการพัฒนาเพื่อความเจริญ เมื่อบุคลากรมีความ เข้าใจ และได้นำไปปฏิบัติแล้ว ก็จะทำให้องค์กรพัฒนาไปในทางที่เจริญ

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นและให้ ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางตามหลักสัปปุริสธรรม 7 อยู่ในระดับมาก เพราะว่าผู้บริหารใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเวลาตามขั้นตอนในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียน จัดครูเข้าปฏิบัติงานแทนในกรณีการลาไปราชการ เข้าปฏิบัติงาน โดยยึดระบบคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ พระอิสระพงศ์ ปิยวัฒนโธ (เกษมสุนทรชัย) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7

ของบุคคลกรศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคล ตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 เกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนงานบุคคล โดยภาพรวม พบว่า มีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อคำถาม พบว่า การบริหารงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารมีการวางแผน อัตรากำลังอย่างเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้มา 1) ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ตามกำหนดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ 2) ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคลากรโดยให้ผู้มีความสามารถและเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม 3) ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับการพัฒนาชุมชน 4) ผู้บริหารมีความรู้ในการวางแผนอัตรากำลังอย่างถี่ถ้วน 5) ผู้บริหารมีความรู้ในการวางแผน อัตรากำลังอย่างถี่ถ้วน และ 7) ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสม 2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ไม่แตกต่างกัน และด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาคความแปรปรวนทาง เดียว ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 มีอายุ ระดับ การศึกษาและประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 ไม่แตกต่างกัน

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นและให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่า ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาการเรียนการสอนสู่ชุมชน จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนาเป็นหมู่คณะ ซึ่งสอดคล้องกับ มธุรส ชำนาญทัศน์ ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสี่ปรัศธรรมของบุตรวัยรุ่น กับความประพฤติตามหลักสี่ปรัศธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร” ผลการวิจัย คือ 1. ความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสี่ป

ปีที่ 7 ฉบับที่ 4 ประจำเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2563

บุริสธรรมของบุตร วัยรุ่นมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความประพฤติดตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของ บุตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในกลุ่มรวม และจำแนกตามตัวแปรด้านเพศ ทักษะคิด ต่อมารดาในระดับการศึกษาของวัยรุ่น ระดับการศึกษาของมารดา อาชีพของมารดา และฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัว 2. ในกลุ่มเพศชายและเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติดตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติดตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร 3. ในกลุ่มที่มีทักษะคิดต่อมารดาแตกต่างกัน ไม่มีความ แตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติดตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตร วัยรุ่นกับความประพฤติดตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร 4. ในกลุ่มบุตรวัยรุ่นที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะ ประพฤติดตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติดตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดา ตามการรับรู้ของบุตร 5. ในกลุ่มมารดาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับ ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติดตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติด ตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร 6. ในกลุ่มมารดาที่มีอาชีพต่างกันเกือบหมด ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติดตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติดตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร ยกเว้นในกลุ่มมารดาที่มีอาชีพบริการพบว่ามีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ดังกล่าว กับกลุ่มที่มารดามีอาชีพผู้ใช้แรงงานชั้นต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 7. ในกลุ่มที่มีฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติดตามหลักสัปปุริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติดตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการ รับรู้ของบุตร

วินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นและให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางตามหลักสัปปุริสธรรม 7 อยู่ในระดับมาก เพราะว่า ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มีการจัดสวัสดิการ บริการด้านสุขภาพให้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับงบประมาณ จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้บุคลากรได้ใช้ ในหน้าที่อย่างพอเพียง มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม และกำหนดกฎระเบียบใน การปฏิบัติงานของบุคคลที่ชัดเจน สอดคล้องกับ วิไลวรรณ

ยะสินธ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรโรงเรียนประชาอนุเคราะห์ภายหลังการย้ายไปสังกัดสำนักงานบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ” ผลการวิจัยพบว่า 1. ด้านการวางแผนบุคลากร มีการกำหนดด้านบุคลากรไว้ในแผนกล ยุทธ์ และมีการมอบหมายงานแก่กลุ่มอย่างชัดเจน ส่วนปัญหาที่พบ คือ การมอบหมายงานไม่ได้คำนึงถึงปริมาณงานความยากง่ายของงานบุคลากรบางคนได้รับงานมากเกินไป บุคลากรไม่เพียงพอตาม เกณฑ์ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ การมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีการนิเทศกำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง และควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการ 2. ด้านการสรรหา หรือการคัดเลือกบุคลากรมีการคัดเลือกบุคลากรใหม่ในรูปของคณะกรรมการ และมีกระบวนการ การคัดเลือกบุคลากรใหม่ด้วยความโปร่งใสส่วนที่พบ คือ มีการปรับเปลี่ยนบุคลากรบ่อยทำให้เกิดความยุ่งยากในการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรการประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่ยังไม่ทั่วถึง ทำให้ผู้สมัครน้อย ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ การสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรควรพิจารณาในพื้นที่ก่อน เพื่อป้องกันการย้ายของบุคลากร และควรมีการประชาสัมพันธ์การรับ บุคลากรใหม่อย่างทั่วถึง และ 3. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง มีการแจ้งเกณฑ์การทดลองงานและประเมินผล บุคลากรใหม่ส่วนปัญหาที่พบ คือ การแต่งตั้งบุคลากรใหม่ยังไม่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนประจำ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรใหม่เพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ ของโรงเรียนประจำ และควรมีการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานราชการที่ทำงานในโรงเรียนสังกัด สำนักบริหารงานสถานศึกษาพิเศษมาแล้ว อย่างน้อย 3 ปี เป็นข้าราชการครูด้านการดำรงรักษาบุคลากร มีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมและมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่น ควรเอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ ควรจัดให้มีการแสดงนิทรรศการผลงานของครูที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจเป็นตัวอย่าง แก่บุคลากรคนอื่น

การออกจากราชการ ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็น และให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางตามหลักสัปปุริสธรรม 7 อยู่ใน ระดับมาก เพราะว่า ผู้บริหารการพิจารณาให้ออกจากราชการมีขั้นตอนที่ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบวินัย มีกระบวนการป้องกันการลาออกจากราชการ ในระหว่างภาคเรียน การพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการต้องเป็นตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการกำหนดเมื่อลาออกหรือออก

ตามวาระต้องมีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการหลังเกษียณอายุราชการซึ่งสอดคล้องกับ วิ
ลาวรรณ เสนอก ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลัก
ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1
ผลการวิจัยพบว่า การประเมินคนตามงานที่ทำที่ส่งไปในทางที่ผิดวินัยร้ายแรงจนถึงขั้นให้
ออกจากตำแหน่ง แต่การออกนั้นต้องเป็นไปตามระเบียบและกระบวนการ โดยมีความ
ยุติธรรมในแต่ละวาระหรือเรื่องที่เกิดขึ้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ คือ เปรียบเทียบตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา
ประสบการณ์ ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดกลางตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ภาพรวม 5 ด้าน เพื่อหาราค่า t-test และ F-
test ทดสอบสมมติฐาน ปรากฏปรากฏว่า ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญต่อการบริหารงาน
บุคคลตาม หลักสัปปุริสธรรม 7 อยู่ในระดับมาก คือ การวางแผนอัตรากำลังคนและการ
กำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรกำหนดแผนงาน
อย่างเหมาะสมมีการ คาดผลการวางแผนงานบุคคลากรเป็นอย่างดี มีความรู้ในการวางแผน
อัตรากำลังอย่างถ่วง และวางแผน อัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับงบประมาณที่ได้มาให้ทุก
ฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมวางแผนงานตาม สถานการณ์

2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการผู้บริหารควรจัดครูให้เข้า
ปฏิบัติงาน โดยยึด หลักคุณธรรม ให้ครูมีส่วนร่วมการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ครู
เสนอแนะแนวทางการจัดบุคคล เข้าปฏิบัติงาน ดูจากความสามารถ ความถนัด และวิชาเอก
ที่สำเร็จการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ พิจารณา
ความดี ความชอบอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

3. การพัฒนาบุคคล ผู้บริหารควรมีการปฐมนิเทศครูตามความเหมาะสม มีการ
ประชุม อบรม เป็นหม่อมคณะ ตามความสนใจของครู เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้
และประสบการณ์ตามความสนใจ ตามสายงาน จัดสรรงบประมาณ สนับสนุนค่าใช้จ่ายใน

การพัฒนา ครู ให้ครูนำมาพัฒนาและจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่สำคัญผู้บริหารต้อง สร้างจิตสำนึกให้ครูมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ตนเอง โรงเรียน และผู้รับบริการ

4. วินัยและการรักษาวินัยผู้บริหารควรวางระเบียบปฏิบัติงานให้ชัดเจน มีการ สวัสดิการให้ครูตามโอกาสอันสมควร มีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้ครูได้ใช้อย่างเพียงพอ มี การบริการ ด้านสุขภาพ ยกย่องชมเชยครูผู้มีผลงานดีเด่น และผู้บริหารต้องตระหนักถึงความ ปลอดภัยของครูเป็น สำคัญ

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ผู้บริหารควรมีรูปแบบและแจ้ง ผลการ ปฏิบัติงานให้ครูทราบอย่างต่อเนื่อง และนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินผลงานของ ครูอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่องานวิชาการ และเปิดโอกาสให้ คณะกรรมการ สถานศึกษามีส่วนร่วมประเมินผลงานครูอย่างเป็นรูปธรรม พิจารณาความดี ความชอบจากผลงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. บทบาทการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

2. การจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสัปปุริสธรรม 7 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

3. กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนตามหลักหลักสัปปุริสธรรม 7 สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

เอกสารอ้างอิง

- พระอิสระพงศ์ ปิยวณฺโณ (เกษมสุนทรชัย). (2555). การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปฐิฐิธรรม 7 ของบุคคลกรศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มธุรส ชำนาญทัศน์. (2533). ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสี่ปฐิฐิธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสี่ปฐิฐิธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร. ในวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วิไลวรรณ ยะสินธุ์. (2552). การบริหารงานบุคลากรโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ภายหลังการย้ายไปสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.