

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
The Personnel Administration According to the Seven Sappurisdhamma
in Basic Educational Institutions under the Office of Maha Sarakham Primary
Education Service Area 3

กาญจน์เกล้า ฐประกัน¹,
สุนทร สายคำ² และ พระฮอนต้า วาทสทิโท³
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
Kanklao thooprakan¹,
Sunthon Saikham² and Phra Honda Vadasuddo³
Mahachulalongkornrajavidyalaya University Khonkaen Campus
Corresponding Author, E-mail: 6405205074@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 และ 2) เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 การวิจัยวิธีวิทยาแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 402 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

* ได้รับบทความ: 27 กุมภาพันธ์ 2566; แก้ไขบทความ: 25 มีนาคม 2566; ตอรับตีพิมพ์: 30 มีนาคม 2566

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) รองลงมา คือ ด้านอัตถัญญตา (รู้จักผล) และต่ำสุด คือ ด้านปริสสัญญตา (รู้จักชุมชน)

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 คือ 1) ผู้บริหารควรมีการบริหารงานบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ 2) สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย 3) ผู้บริหารควรมีความยินดีในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรอยู่ตลอดเวลา 4) สถานศึกษาควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นธรรม 5) สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยบุคลากรมีการประชาสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายชุมชน 6) ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่องานด้านการบริหารงานบุคลากรอย่างทั่วถึง 7) สถานศึกษาควรมีการสนับสนุนบุคลากรให้ศึกษาต่อ/การอบรม เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; หลักสัปปุริสธรรม 7

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the conditions of personnel administration in basic educational institutions under the Office of Maha Sarakham Primary Educational Service Area 3; 2) to propose guidelines for personnel administration according to the Seven Sappurisdhamma principles in basic education institutions under the Office of Maha Sarakham Primary Educational Service Area 3. This study was carried out by means of mixed method research, both quantitative and qualitative methodologies. The research tools consisted of a questionnaire and a semi-structured interview. For quantitative research, the sample group consisted of 402 participants. The research tools were a questionnaire and an interview form. The reliability value of the entire questionnaire was 0.90. The quantitative data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation.

The research results were as follows:

1) In overall and each aspect, the personnel administration, according to the Seven Sappurisadhamma in basic educational institutions under the Office of Maha Sarakham Primary Educational Service Area 3, has been practiced at a high level. The most practiced aspect was Dhammaññutā (knowing the cause), followed by Attaññutā (knowing the result), and the lowest was the Parisaññutā (knowing the community).

2) Guidelines for personnel administration according to the Seven Sappurisadhamma are: (1) administrators should administer personnel with fairness without prejudice; (2) educational institutions should allow personnel to equally participate in expressing their opinions; (3) administrators should be willing to advise personnel all times; (4) educational institutions should allocate budgets to support personnel development in expenses reasonably; (5) educational institutions should provide opportunities for communities to participate; (6) personnel should be encouraged to express their opinions on personnel administration thoroughly; (7) educational institutions should support personnel to continue their education/training so that they have the opportunity to develop and advance in their work responsibilities.

Keywords: Administration Person; Sappurisadhammas

บทนำ

ปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนวิถีชีวิตของมนุษย์อย่างมาก โดยเฉพาะทางด้านการศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนอย่างเห็นได้ชัด แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาก็เป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่างๆในสังคมเนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้ปรับตนเองในสังคมได้ตลอดชีวิตเริ่มจากการวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิดการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรวมเป็นพลังสร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยจะต้องมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพเพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีความเจริญงอกงามในทุกด้านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ รู้จักคิด วิเคราะห์แก้ปัญหาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยรู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

การจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 การศึกษา ทั้งปวง ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตน และ มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และกำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพครู บุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ที่กล่าวว่าความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาเป็นสถาบันทางการศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญที่สามารถพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ทุกด้านโดยการกำกับดูแลและประสานให้สถาบันที่ผลิตและพัฒนาครูรวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคคลใหม่และพัฒนาบุคคลทางการศึกษาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

การบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรและการบริหารโรงเรียน จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง สภาพการณ์ในปัจจุบันความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว สภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลง ความสลับซับซ้อนในการปฏิบัติงานทั้งด้านบุคลากรและเครื่องมือต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น หรือวิธีปฏิบัติงานบางอย่างที่ใช้อยู่ขณะนี้อาจจะหมดความจำเป็นไปแล้ว

จากเหตุผล สภาพและปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศนำไปดำเนินการแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) ซึ่งมีขั้นตอนของการศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการเชิงสำรวจ (Sure way method) โดยอาศัยข้อมูลที่เป็นจำนวน (ตัวเลข) สัญลักษณ์และวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติเข้ามาช่วยและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ปีการศึกษา 2564 รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,419 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยผู้วิจัยได้ใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 402 คน (Sample Size) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 401 คน ซึ่งจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 171 คน ครูผู้สอน 231 คน

2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศและเป็นที่ประจักษ์ จำนวน 5 คน เป็นการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง purposive sampling

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประเภทเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) อ้างอิง บุญชม ศรีสะอาด และแบบปลายเปิด (Open-ended) มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended) จำนวน 7 ด้าน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย (Questionnaire : แบบสอบถาม) จากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์และจัดทำบัพที่แก้ไขแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและประเมินคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อหาค่า Index of Item-Objective Congruency (IOC.) มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (หรือ 0.60-1.00)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิดและปลายปิด ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open-ended) จำนวน 1 ชุด มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Numerical Rating Scale) มี 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) โดยกำหนดความมากน้อยของระดับการปฏิบัติ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ปลายเปิดเพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอรับหนังสือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย เกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ ขออนุญาตหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างท่านละ 1 ชุด พร้อมซองจดหมายที่ติดแสตมป์ถูกต้อง เพื่อให้แบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย โดยส่งไปทางไปรษณีย์และผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามเองบางส่วนและไปขอรับคืนเอง รวมทั้งสิ้นจำนวน 402 ชุด ได้รับกลับมา 402 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100 คิดเป็นร้อยละ นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจัดทำข้อมูลโดยการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์นำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่งหน้าที่ขนาดสถานศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 7 ด้าน โดยวิเคราะห์หาจำนวนค่าความถี่และวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การสร้างแบบสัมภาษณ์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 5 คน
- 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
- 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น และนำหนังสือขอความร่วมมือไปให้ผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่เป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน ด้วยตนเอง
- 4) การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของการจัดบันทึกและเสียงสนทนา แล้วดำเนินการจัดทำ กับข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล จัดหมวดหมู่ข้อมูลที่สอดคล้องกันและข้อมูลที่แย้งกันออก วิเคราะห์ค่า ให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวม และรายด้าน

ด้านที่	การบริหารงานบุคคลตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับปฏิบัติ			
		$\bar{x}$	S.D	แปลผล	อันดับที่
1	ด้านธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ)	4.34	0.40	มาก	1
2	ด้านอัตถัญญตา (รู้จักผล)	4.29	0.47	มาก	2
3	ด้านอัตตัญญตา (รู้จักตน)	4.26	0.53	มาก	3
4	ด้านมัตตัญญตา (รู้จักประมาณ)	4.23	0.57	มาก	4
5	ด้านปุคคลัญญตา (รู้จักบุคคล)	4.20	0.58	มาก	5
6	ด้านกาลัญญตา (รู้จักกาล)	4.13	0.62	มาก	6
7	ด้านปริสสัญญตา (รู้จักชุมชน)	4.12	0.77	มาก	7
โดยภาพรวม		4.22	0.56	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวม ($\bar{x} = 4.22$) และรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติในระดับสูงสุด คือ ด้านธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) ($\bar{x} = 4.34$) รองลงมา คือ ด้านอัตถัญญตา (รู้จักผล) ($\bar{x} = 4.29$) และต่ำสุดคือ ด้านปริสสัญญตา (รู้จักชุมชน) ($\bar{x} = 4.12$)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้สรุป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ดังปรากฏในตารางที่ 2

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม
ด้านการบริหารตามหลักอัมมัญญาตา (รู้จักเหตุ)	ผู้บริหารควรรู้หลักการและกฎระเบียบของการบริหารโรงเรียน สามารถวางแผนการบริหารเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ มีการบริหารงานบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผน การปฏิบัติงานในโรงเรียนอยู่เสมอ
ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอัตถัญญาตา (รู้จักผล)	ผู้บริหารมีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส แสดงหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการชี้แจง สั่งการให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายในการบริหารจัดการโรงเรียน
ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอัตตัญญาตา (รู้จักตน)	ผู้บริหารควรมีความยินดีในการให้คำแนะนำปรึกษา แก่บุคลากร ส่งเสริมบุคลากรด้วยความปรารถนาดี ต่อทุกฝ่าย ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี
ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักมัตตัญญาตา (รู้จักประมาณ)	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการงบประมาณของ สถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและนักเรียน ใช้ทรัพยากร

ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักกาลัญญา (รู้จักกาล)	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนจัดลำดับความสำคัญของงาน บริหารงานตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานเสร็จตามกรอบเวลาที่ได้กำหนดเอาไว้ในแผนการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่องานด้านการบริหารงานบุคลากรอย่างทั่วถึง
ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักปฐัญญา (รู้จักชุมชน)	ผู้บริหารสถานศึกษารู้และเข้าใจสภาพแวดล้อมในชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ เข้าใจประเพณีวัฒนธรรม เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมของสถานศึกษา นำภูมิปัญญา แหล่งเรียนรู้
ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักบุคคลัญญา (รู้จักบุคคล)	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ รวมถึงเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปัญธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการปฏิบัติสูงสุด ด้านธัมมัญญา (รู้จักเหตุ) สถานศึกษาจัดทำข้อมูลประวัติบุคลากรที่จะใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากรอย่างเป็นระบบ และถูกต้องชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระมหาธฤติ วิโรจน์ (รุ่งชัยวิฑูร), 2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 หมวดธรรม ดังกล่าวของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูศรีสุธรรมนิวิฐ (ธานี สุขโชโต) (2560 : 34) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยประกอบด้วย 4 ด้าน

ได้แก่ การให้ได้มาซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและ การให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการบริหารจัดการ การวางแผน และแนวทางการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ (จรี อุไรวัฒนา, 2548 : 95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า การบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กได้มีการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการและด้านการยกระดับคุณภาพการได้มีการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหาร จัดการสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการบริหารงาน บุคคลตามหลักธัมมัญญา (รู้จักเหตุ) ผู้บริหารควรมีการบริหารงานบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมปราศจาก อคติ 2) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอัทธัญญา (รู้จักผล) สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย 3) ด้านการบริหารงานบุคคล ตามหลักอิตถัญญา (รู้จักตน) ผู้บริหารควรมีความยินดีในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรอยู่ ตลอดเวลา ผู้บริหารมีความยินดีในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรอยู่ตลอดเวลา 4) ด้านการบริหาร งานบุคคลตามมัตถัญญา (รู้จักประมาณ) สถานศึกษาควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็น ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นธรรม 5) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักบุคคลัญญา (รู้จักบุคคล) สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยบุคลากรมีการ ประชาสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายชุมชน 6) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักกาลัญญา (รู้จักกาล) ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่องานด้านการบริหารงานบุคลากรอย่างทั่วถึง รวมถึง เปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม และผู้บริหารยกย่องชมเชย บุคลากรที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน 7) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักปริสสัญญา (รู้จักชุมชน) สถานศึกษาควรมีการสนับสนุนบุคลากรให้ศึกษาต่อ/การอบรม เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกศกัญญา อนุกุล (2553 : 11) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโครงการคุณธรรมเฉลิมพระเกียรติ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ ต่อองค์กรอย่างมากเพราะเป็นผู้ชี้ขาดอนาคตของการดำเนินงานได้อย่างดี บทบาทและภารกิจของผู้บริหาร คือ งานหลักที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

3. จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับ แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า

- 1) ด้านการบริหารตามหลักอัมมัญญา (รู้จักเหตุ) ผู้บริหารควรรู้หลักการและกฎระเบียบของการบริหาร
- โรงเรียน 2) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอิตถัญญา (รู้จักผล) ผู้บริหารมีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส
- 3) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอิตถัญญา (รู้จักตน) ผู้บริหารควรมีความยินดีในการให้คำแนะนำ
- ปรึกษาแก่บุคลากร ส่งเสริมบุคลากร 4) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักมัตถัญญา (รู้จักประมาณ)
- ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการงบประมาณของสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม 5) ด้านการ
- บริหารงานบุคคลตามหลักกาลัญญา (รู้จักกาล) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนจัดลำดับ
- ความสำคัญของงาน 6) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักบุริสญญา (รู้จักชุมชน) ผู้บริหารสถานศึกษา
- และเข้าใจสภาพแวดล้อมในชุมชนมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของสถานศึกษานำภูมิปัญญาแหล่งเรียนรู้
- 7) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักบุคคลัญญา (รู้จักบุคคล) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและยอมรับ
- ความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามความรู้
- ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ยศกมล เรืองสง่า, 2551 : 10) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้
- บริหารโรงเรียนก่อนประถมศึกษาในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน
- มีบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบมากมาย ได้แก่ การสื่อสารกับครูและผู้ปกครอง การบริหารงานบุคลากร
- การหางบสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- 1) สถานศึกษาควรจัดทำข้อมูลประวัติบุคลากรที่จะใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากร อย่างเป็นระบบและถูกต้อง
- 2) สถานศึกษาควรจัดให้มีบุคลากรที่มีคุณวุฒิการศึกษาตรงกับความต้องการตามนโยบาย โรงเรียนเป็นประจำ
- 3) ผู้บริหารควรมีการบริหารงานบุคลากรให้ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงานวางแผน งานวิชาการอย่างเท่าเทียมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) ศึกษากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ได้แนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- เกศกัญญา อนุกุล. (2553). การบริหารโครงการคุณธรรมเฉลิมพระเกียรติ ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จรี อุไรวัฒนา. (2548). การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 และเขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- พระครูศรีสุธรรมนิวาส (ธานี สุขโชโต). (2560). กระบวนการการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาธฤติ วิโรจน์ (รุ่งชัยวิฑูร). (2552). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ยศกมล เรืองสง่า. (2551). สภาพปัญหาและแนวทางการจัดการศึกษาของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดจังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.