

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
The Personnel Administration According to the Seven Sappurisadhamma
by Educational Institution Administrators under the Bueng Kan Primary
Educational Service Area Office

เจียมจิตร มะลิรส¹

เกษม แสงนนท์² และ พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส (อัยวงศ์)³
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น^{1,2,3}

Jiemjit Maliros¹

Kasem Saengnont² and PhrakhrupaladBoonchuay Chotivungso (Auiwong)³

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khonkaen Campus^{1,2,3}

Corresponding Author, Email: jiemjit20@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 2) เสนอแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานวิธี กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 329 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

* ได้รับบทความ: 27 เมษายน 2567; แก้ไขบทความ: 16 มิถุนายน 2567; ตอรับตีพิมพ์: 30 มิถุนายน 2567

2. แนวทางการแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬที่สำคัญ คือ 1) ด้านธัมมัญญาตา (รู้จักเหตุ) ผู้บริหารต้องมีการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคล และกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน 2) ด้านอัถถัญญาตา (รู้จักผล) ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายและส่งเสริมให้บรรลุตามที่กำหนดไว้ 3) ด้านอัถตัญญาตา (รู้จักตน) เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเองตามความรู้ ความสามารถและความถนัด 4) ด้านมัตตัญญาตา (รู้จักประมาณ) ควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านกาลัญญาตา (รู้จักกาล) มีการจัดลำดับความสำคัญของงานได้เหมาะสมควร แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์และเวลา 6) ด้านปุริสญญาตา (รู้จักชุมชน) มีสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนทำให้การบริหารงานโรงเรียนเป็นไปด้วยดีและราบรื่น 7) ด้านปุคคลัญญาตา (รู้จักบุคคล) ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามลักษณะ และปริมาณงานอย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; หลักสี่ปฐพีธรรม 7; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1. study the state of personnel administration according to the Seven Sappurisadhamma by educational institution administrators under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office; 2. propose guidelines for promoting personnel management according to the Seven Sappurisadhamma for educational institution administrators in the same area. The study used a mixed-methods approach, with a sample group of 329 school administrators and teachers, and 10 key informants for in-depth interviews. Research instruments included a questionnaire and a semi-structured interview. Data analysis involved frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research results were as follows:

1. The state of personnel administration according to the Seven Sappurisadhamma by educational institution administrators in schools under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office, was generally at a high level across all seven aspects.

2. The guidelines for personnel administration according to the Seven Sappurisadhamma for educational institution administrators in Bueng Kan are as follows:

(1) Dhammaññūtā (Knowing the Reason): administrators should create personnel management manuals and clearly define work standards for various positions; (2) Atthaññūtā (Knowing the Result): administrators should set clear goals and encourage personnel to achieve them; (3) Attaññūtā (Knowing Oneself): provide opportunities for teachers and staff to express their personal development needs based on their knowledge, skills, and aptitudes; (4) Mattaññūta (Knowing Moderation): allocate budgets appropriately to support personnel development and manage expenses wisely; (5) Kāluññūta (Knowing the Time): Prioritize tasks appropriately and address issues promptly; (6) Parisaññūtā (Knowing the Community): foster good relationships with the community for smoother school administration; (7) Puggalaññūta (Knowing the Person): administrators should assign tasks to teachers and staff according to their knowledge and capabilities, ensuring an appropriate balance of work.

Keywords: The Personnel Administration; Seven Sappurisadhamma; Educational Institution Administrators

บทนำ

คุณธรรมจริยธรรมถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้บริหารที่ผู้บริหารขาดคุณธรรมจริยธรรม ย่อมทำให้ผู้บริหารขาดความชอบธรรมในการทำหน้าที่ในองค์กรนั้นต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ทำให้ผู้บริหารสามารถได้รับการยอมรับความเชื่อถือตลอดจนความนับถือจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในองค์กรและในสังคมทั่วไป พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549) ซึ่งการศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ และสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกายความรู้ทักษะความสามารถและความเป็นผู้นำให้เพียบพร้อมทั้งด้าน "คุณธรรม" และ "ความรู้" ซึ่งจะนำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่าง "มีเหตุผล" รอบคอบและระมัดระวัง ด้วยจิตสำนึกในศีลธรรมและคุณธรรม

การศึกษาในปัจจุบันมีปัญหามากมายโดยเฉพาะการทุจริตในหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาก็ตาม ดังจะเห็นได้จากบทความตามหนังสือพิมพ์หรือสื่อแขนงอื่น ๆ ที่มักจะพบเห็นได้บ่อยครั้งว่าบุคคลเหล่านี้ขาดคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งปัญหาเหล่านี้ ได้แก่ ครู ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีปัญหาเรื่องความรับผิดชอบ ติดอบายมุข ทำตัวไม่มีคุณธรรมมีการแสดงตนไม่เหมาะสมกับการเป็นครู

เห็นแก่ตัว และมีเรื่องชู้สาวเกิดขึ้นบ่อย รวมทั้งปัญหาเอาเวลาราชการไปใช้งานส่วนตัวนอกจากนี้ยังพบว่าข้าราชการครูโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาถูกดำเนินการทางวินัยค่อนข้างมากเนื่องจากมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมโดยเฉพาะการทุจริตต่อหน้าที่สิ่งเหล่านี้มักก่อให้เกิดปัญหาตามมาอย่างมากทั้งต่อตัวเอง สังคม และประเทศชาติ เพราะเป็นสิ่งที่มีความกระทบต่อตัวผู้เรียนโดยตรง ซึ่งผู้เรียนถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่บุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องเร่งส่งเสริมและพัฒนา เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปนั่นเองจากปัญหาที่มี การใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการก็ถือได้ว่าเป็นทางเลือกหนึ่ง ที่ช่วยแก้ปัญหาได้ ซึ่งหลักธรรมมีให้ผู้บริหารได้เลือกใช้ตามความเหมาะสมในทุกเรื่องไม่ว่าในเรื่อง การบริหารงานบุคคลก็ตาม หมวดธรรมที่ประยุกต์ใช้เป็นรากฐานคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ สัปปริสธรรม 7 เป็นธรรมของสัตว์บุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี มีข้อธรรม 7 ข้อ คือ 1) อัมมัญญาตา ความรู้จักธรรม รู้หลักหรือรู้จักเหตุ 2) อัตถัญญาตา ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล 3) อัตตัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักตน 4) มัตตัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ 5) กาลัญญาตา ความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลา อันเหมาะสม 6) ปริสัจญญาตา รู้จักชุมชนและรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ 7) ปุคคัลลัญญาตา ความรู้จักบุคคล ผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักธรรมสัปปริสธรรม 7 เพื่อการครองตนประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลและการตัดสินใจ วรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์ (2550)

สัปปริสธรรม เป็นหลักธรรมอีกหลักธรรมหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาชุมชนได้อย่างเหมาะสม สำหรับสังคมไทย เพราะสัปปริสธรรมเป็นหลักที่จำเป็นและมีประโยชน์มากต่อการดำเนินชีวิตในสังคม ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต เป็นธรรมของคนดี เป็นธรรมที่ทำให้คนเป็นคนดีมีอยู่ 7 ประการ ได้แก่ 1) อัมมัญญาตา คือ รู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้วิธีการ ในการดำเนินงาน ผู้นำนั้นจะต้องรู้จักเหตุ รู้หลักการรู้วิธีการต่าง ๆ เหล่านี้เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) อัตถัญญาตา คือ รู้จักผล หมายถึง รู้จักผลที่เกิดมาจากเหตุ เพราะเหตุกับผลนั้นจะเป็นปัจจัยที่เนื่องถึงกันและกัน เมื่อเป็นอย่างนี้ ผลก็เป็นเช่นนั้น แต่เพื่อความเข้าใจกระจ่างชัดยิ่งขึ้น 3) อัตตัญญาตา คือ ผู้รู้จักรู้ตน การรู้จักตนเองนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะส่งผลให้ผู้นำดำเนินกิจการหรือบริหารบุคลากร ในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายได้ เพราะหากผู้นำไม่รู้จักภาวะของตนเองแล้ว ก็ยากที่จะรู้จักผู้อื่นและสิ่งอื่นได้ 4) มัตตัญญาตา คือ การรู้จักประมาณ ความพอดีหรือความรู้จักประมาณ เป็นลักษณะของคนดี จะต้องรู้จักประมาณในการใช้จ่ายและคุณประโยชน์ต่อสังคมบุคคลบางคนได้รับความลำบาก 5) กาลัญญาตา คือ รู้จักกาลเวลา โดยมุ่งรู้จักกาลเวลาที่ควรประกอบกิจการงานต่าง ๆ หรือทำงานให้ทันกับเวลา เหมาะกับเวลาและรู้คุณค่าของเวลา ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นส่วนหนึ่งคือจะต้องเป็นผู้รู้จักการบริหารเวลาหรือวางแผนงานให้เหมาะสมกับเวลา 6) ปริสัจญญาตา คือ รู้จักชุมชนหรือสังคม ผู้นำนั้นจะต้อง รู้จักสังคม แต่ละสังคมว่าย่อมมีความแตกต่างกันโดยทางด้านศาสนา กฎ กติกา ระเบียบวัฒนธรรม ประเพณี ขนบธรรมเนียม ความเชื่อถือและค่านิยมต่าง ๆ ตลอดทั้งความแตกต่างระหว่างบุคคลในสังคม

เมื่อผู้นำทราบชัดในเรื่องดังกล่าวและวางตนให้เหมาะสมแล้ว ย่อมได้รับความเชื่อถือ 7) บุคคลโปรปรัญญา คือ การรู้จักบุคคล รู้ประเภทของบุคคล รู้จิตนิสัยต่างๆ และรู้จักเลือกบุคคลที่ควรคบและไม่ควรคบ ตลอดทั้งรู้จักว่าผู้นั้นมีคุณธรรมยิ่งหย่อนอย่างไร รู้จักบุคคลทั่ว ๆ ไปในสังคมที่ผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้อง (ทองย้อย แสงสินชัย, 2543)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬซึ่งหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นธรรมของสัตว์บุรุษคุณสมบัติของคนดี คือ ความรู้จักเหตุ ความรู้จักผล ความรู้จักตน ความรู้จักประมาณ ความรู้จักกาล ความรู้จักชุมชน และความรู้จักบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) เป็นการออกแบบการวิจัยโดยมีการดำเนินการวิจัยทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีประชากร กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 2,458 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 210 คน และ ครู จำนวน 2,248 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งใช้วิธีหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 329 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)
2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน และ หัวหน้าฝ่ายบุคคล จำนวน 10 คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7	ระดับปฏิบัติ			
		\bar{x}	S.D	แปลผล	อันดับที่
1.	ด้านอัมมัญญา	3.80	0.37	มาก	5
2.	ด้านอัตถัญญา	3.88	0.43	มาก	3
3.	ด้านอัตตัญญา	3.83	0.39	มาก	4
4.	ด้านมัตตัญญา	3.93	0.34	มาก	2
5.	ด้านกาลัญญา	3.75	0.40	มาก	7
6.	ด้านปริสัญญญา	3.78	0.40	มาก	6
7.	ด้านบุคคลัญญา	3.94	0.42	มาก	1
	โดยภาพรวม	3.85	0.39	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม ($\bar{x} = 3.85$) และรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติในระดับสูงสุดคือด้านบุคคลัญญา ($\bar{x} = 3.94$) รองลงมาคือด้านมัตตัญญา ($\bar{x} = 3.93$) ตามลำดับและต่ำสุดคือด้านกาลัญญา ($\bar{x} = 3.75$)

2. แนวทางการแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่สำคัญคือ 1) ด้านอัมมัญญา (รู้จักเหตุ)

ผู้บริหารต้องมีการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคล และกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน 2) ด้านอัตถัถยุดตา (รู้จักผล) ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายและส่งเสริมให้บรรลุตามที่กำหนดไว้ 3) ด้านอัตถัถยุดตา (รู้จักตน) เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเองตามความรู้ ความสามารถและความถนัด 4) ด้านมัตถัถยุดตา (รู้จักประมาณ) ควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านกาลัถยุดตา (รู้จักกาล) มีการจัดลำดับความสำคัญของงานได้เหมาะสมควร แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์ และเวลา 6) ด้านปฐัถยุดตา (รู้จักชุมชน) มีสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนทำให้การบริหารงานโรงเรียนเป็นไปด้วยดีและราบรื่น 7) ด้านบุคคัลยุดตา (รู้จักบุคคล) ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรปฏิบัติ ตามตามลักษณะและปริมาณงานอย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีข้อค้นพบที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพระจินฉวีวรรณย์ อคฺคธมโม (2564) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ บุตรแสนคม (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยสภาพการบริหารงานบุคคล ด้านบุคคัลยุดตา รู้จักบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล ความรู้ความสามารถคุณธรรม ความเอาใจใส่ และให้บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมที่กล่าวไว้ของ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2549) ให้ความหมายของการรู้จักบุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล โดยอหยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม ใครๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไรและรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นๆ ด้วยดี ไม่มีคติอะไรจะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้ยกย่องจะตำหนิ หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไร และยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2548) การรู้จักบุคคล คือการเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคลที่ควรคบ การรู้จักบุคคลแต่ละคนในแง่มุมต่าง ๆ เช่น อุปนิสัยใจคอ มีคุณธรรม มีความประพฤติส่วนตัวและหน้าที่การงาน และ

รู้จักที่จะเลือกคบหาบุคคลที่ควรคบ เป็นเหตุให้รู้จักบุคคลแต่ละบุคคลโดยละเอียดถี่ถ้วน ทำให้ได้คบหาแต่คนดี หรือทำให้เลือกใช้คนทำงานได้ถูกต้อง

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า

1) ด้านธัมมัญญา (รู้จักเหตุ) จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารต้องมีการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคล และกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายในการพัฒนาบุคคลไว้ อย่างชัดเจน ผู้บริหารควรมีการกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อบริหารโรงเรียนดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ผู้บริหารควรมีประสบการณ์ในการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2549) จากการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ควรมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ล่วงหน้าควรสร้างเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจนสอดคล้องกับข้อเสนอแนะควรนำหลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในหลักการบริหารเพราะ การจะสร้างเกณฑ์การประเมินงานได้นั้นแสดงว่าผู้บริหารต้องมีความรู้หลักการบริหารและนำมาใช้ในการกำหนดเกณฑ์การประเมินงาน

2) ด้านอรรถัญญา (รู้จักผล) จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายและส่งเสริมงานให้บรรลุตามที่กำหนดไว้ ควรมีการวิเคราะห์ ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษาเพื่อกำหนดแผนงานบุคคล ผู้บริหารควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถทุกคน สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทมโม (ยันตรุตตร) (2552) จากการศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าควรจัดงบประมาณในการบริหารงานโรงเรียนและไม่ใช้งบประมาณผิดวัตถุประสงค์ ตรงกับผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย และส่งเสริมงานให้บรรลุตามที่กำหนดไว้

3) ด้านอรรถัญญา (รู้จักตน) จากการศึกษาพบว่า ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเองตามความรู้ ความสามารถและความถนัด ผู้บริหารควรมีความเป็นกลางในการส่งเสริมบุคลากรให้เข้าอบรมศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนคุณวุฒิที่สูงขึ้นไปอย่างเป็นธรรม จัดทำและบันทึกข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีระ สุรินทร์ (2553) จากการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอ

แม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ควรประเมินแบบมีส่วนร่วมและให้ทั่วถึง จัดรูปแบบการประเมินอย่างเป็นระบบ และควรมีความยุติธรรมในการประเมิน ตรงกับความรู้สึกของ ผู้ได้บังคับบัญชา มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ต่อกันเพราะผู้บริหารควรรู้จักและเข้าใจในตัวบุคคลจึงจะ สามารถประเมินผลได้อย่างถูกต้อง และการมีน้ำใจนั้นดูที่การพิจารณาความดีความชอบได้ทั่วถึง

4) ด้านมัตตัญญาตา (รู้จักประมาณ) จากการศึกษาพบว่า สถานศึกษาควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเพียงพอ วางแผนอัตรากำลังให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด วางแผนในการแก้ไข ปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรของสถานศึกษาไว้ล่วงหน้า จัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ให้บุคลากรเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ ผู้บริหารควรมีความเป็นธรรม ในการแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทมโม (ยันตรุตตร) (2552) จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหาการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าควรจัดงบประมาณในการบริหาร งานโรงเรียนและไม่ใช้งบประมาณผิดวัตถุประสงค์ ตรงกับผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย และส่งเสริม งานให้บรรลุดังที่กำหนดไว้

5) ด้านกาลัญญาตา (รู้จักกาล) จากการศึกษาพบว่า จัดลำดับความสำคัญของงานได้เหมาะสม ควรแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์และเวลา ผู้บริหารที่บริหารเวลาได้ดีเป็นตัวอย่งที่ดีแก่ผู้อื่น และสร้างจิตสำนึกในองค์กร จัดทำและบันทึกข้อมูล สารสนเทศด้านอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน ผู้บริหาร ควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ดีและทันตามกำหนดเวลา ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของฤกษ์ชัย ใจคำป็น (2549) จากการศึกษาเรื่อง การบริหาร งานบุคลากรใน สถานศึกษา อำเภอ จอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่าควรมีการวางแผนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรไว้ล่วงหน้า ตรงกับผู้บริหารที่บริหารเวลาได้ดีเป็นตัวอย่งที่ดี แก่ผู้อื่นและสร้างจิตสำนึกในองค์กร และควรจัดลำดับความสำคัญของงานได้เหมาะสม เพราะการวางแผน จะช่วยในเรื่องของการบริหารเวลา ของผู้บริหารและวางแผนการจัดล าดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสมด้วย

6) ด้านบุริสัญญาตา (รู้จักชุมชน) จากการศึกษาพบว่า โรงเรียนควรมีสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน ทำให้การบริหารงานโรงเรียนเป็นไปด้วยดีและราบรื่น ผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรหน่วยงานอื่น สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยบุคลากรมีการประชาสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายชุมชน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น หรือ ประสบความสำเร็จ การประชุมทำ ความเข้าใจกับครูและบุคลากรเพื่อให้ทราบถึงแนวทาง และวิธีการ ในประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤกษ์ชัย ใจคำป็น (2549)

จากการวิจัยเรื่อง การบริหาร งานบุคลากรใน สถานศึกษา อำเภोजอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ควรมีการวางแผนใช้บุคลากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดตรงกับควรให้ความสำคัญกับประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพราะการวางแผนใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้นย่อมเกิดประโยชน์ แก่ส่วนรวมได้มากกว่าส่วน ตน เนื่องจากต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีเป้าหมายเดียวกัน

7) ด้านบุคคลัญญาตา (รู้จักบุคคล) จากการศึกษพบว่า มีการมอบหมายงานให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติตามตามลักษณะและปริมาณงานอย่าง เหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ ให้ทุกฝ่ายงานเข้ามา มีส่วนร่วมในการ ประชุมวางแผนงานบุคคลตามความต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหารควรให้ความ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการดำรงชีวิตประจำวันโดยการให้คำปรึกษา ติดตาม บันทึกสถิติ ข้อมูลการเข้าร่วมการอบรม พัฒนาตนเองของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระ สุรินทร์ (2553) จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงาน บุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอมแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ควรมีแผนพัฒนาบุคลากรชัดเจน ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ ควรจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการมากกว่าการสัมมนา สอดคล้องกับแนวทางที่ว่าควรส่งเสริมให้บุคคลมีการ พัฒนาตนเอง ซึ่งการวิเคราะห์ความก้าวหน้าของบุคคลส่งผลกับงานที่ได้รับ และควรประเมินแบบมีส่วนร่วม และให้ทั่วถึง จัดรูปแบบการประเมินอย่างเป็นระบบ และควรมีความยุติธรรมในการประเมิน ควรพิจารณา ความดีความชอบ หรือยกย่องให้เกียรติ ตามความสามารถของแต่ละบุคคลและรู้จักความแตกต่างของ แต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะ

1. บุคลากรควรตระหนักในการใช้กระบวนการการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสี่ปฐิฐธรรม 7 ของผู้บริหาร
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลและให้ความสำคัญในการปฏิบัติ ตามแผนการบริหารงานบุคคล ควรกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรให้ละเอียด ชัดเจนและเหมาะสม กับสถานศึกษา
3. ควรมีการศึกษาการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมอื่น ๆ เพื่อพัฒนา ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
4. ควรมีการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ในอันที่จะนำมา เปรียบเทียบกับผลการศึกษาคั้งนี้
5. ควรวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสี่ปฐิฐธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดอื่น ๆ ให้ครอบคลุมทุกขนาดของโรงเรียน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบองค์ความรู้ที่สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- ทองย้อย แสงสินชัย. (2543). ความจริงในมหาปรีนิพพานสูตร (กรณีพระมโน). (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เปรียญธรรมสมาคมแห่งประเทศไทย.
- พระจินฉน์วเรณีย์ อคฺคธมโม. (2564). การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต).
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2548). ภาษาธรรม. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2545). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

- พระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทธมโม (ยันตรุตร). (2552). การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ฤกษ์ชัย ใจคำป็น. (2549). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 5. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรภาส ประสมสุข และ นิพนธ์ กินาวงศ์. (2550) .หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม. (วิทยานิพนธ์ดุขฎฐบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วีระ สุรินทร์. (2553). การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมบัติ บุตรแสนคม. (2564). การบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). อยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.