

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1
Personnel Administration Based on the Seven Sappurisadhamma
Principles of School Administrators Under the Nong Bua Lamphu Primary
Educational Service Area Office 1

สิทธิพร วาชัยยุง¹,
ประจิตร มหาหิง² และ พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส (อู๋วงศ์)³
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น^{1,2,3}

Sittiporn Wachaiyung¹
Prachitr Mahahing² and PhrakhrupaladBoonchuay Chotivungso (Auiwong)³
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, KhonKaen Campus^{1,2,3}
Corresponding Author, Email: sittipornpc@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และ 2. เสนอแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 322 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 รูป/คน โดยการเลือกแบบเจาะจงเพื่อใช้สำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องหรือเที่ยงตรง

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

* ได้รับบทความ: 20 มีนาคม 2568; แก้ไขบทความ: 21 มิถุนายน 2568; ตอรับตีพิมพ์: 30 มิถุนายน 2568

2. แนวการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ที่สำคัญ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นและความเพียรพยายามที่จะขับเคลื่อนงานไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้อย่างถูกต้อง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีจิตใจโอบอ้อมอารี มีน้ำใจต่อบุคคลทั่วไป 4) ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบได้ทั่วถึงทุกคน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ทันต่อเหตุการณ์และเวลา 6) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรและทุกคนในชุมชน 7) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรตามความเหมาะสม

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; สัปปุริสธรรม 7; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) study the state of personnel administration based on the Seven Sappurisadhamma (Sappurisadhamma 7) principles of school administrators under the Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 1; 2) propose guidelines to enhance personnel administration based on the Seven Sappurisadhamma principles for school administrators under the Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 1. This study employs a mixed-methods approach, integrating both quantitative and qualitative research. The quantitative research utilized a questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.94. The sample group consisted of 322 participants, including school administrators and teachers. Statistical methods applied included frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research used interviews with 12 key informants, selected through purposive sampling to ensure consistency and reliability.

The research results were as follows:

1. The state of personnel administration based on the Seven Sappurisadhamma principles among school administrators under the Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 1 was rated at a high level across all seven dimensions.

2. Guidelines for personnel management based on the Seven Sappurisa Dhamma principles of school administrators under the Office of Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area 1 include: (1) administrators systematically monitor and evaluate staff performance; (2) administrators demonstrate determination and perseverance in driving the institution towards its goals effectively; (3) administrators and staff exhibit generosity and kindness toward others; (4) administrators fairly assess and recognize the merits of all personnel; (5) administrators are capable of promptly addressing and resolving immediate issues; (6) administrators prioritize the development of moral and ethical values among staff and the entire community; and (7) administrators provide appropriate welfare and benefits to personnel as needed.

Keywords: Personnel Administration; Sappurisa-dhamma; Educational Leadership

บทนำ

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลก การศึกษายังคงเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงจำเป็นต้องอาศัยระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนและระบบการศึกษาโดยรวม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้เน้นย้ำถึงการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัย ส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสำนึกในการพัฒนาประเทศตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

พระพุทธศาสนาได้ชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตด้วยหลักธรรมอันทรงคุณค่า โดยเฉพาะสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นคุณธรรมของสัตบุรุษ อันประกอบด้วย 1) อัมมัญญตา (รู้หลัก) 2) อัตถัญญตา (รู้จุดหมาย) 3) อตตัญญตา (รู้จักตน) 4) มัตตัญญตา (รู้ประมาณ) 5) กาลัญญตา (รู้จักกาลเวลา) 6) ปริสสัญญตา (รู้จักชุมชน) และ 7) ปุคคลปโรปรัสสัญญตา (รู้จักบุคคล) ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสถานศึกษา

จากบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการ เทคโนโลยี และสังคม การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น มีแนวคิดที่ทันสมัย และยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและคุณธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจ

ทั้งในด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่และหลักธรรมในการพัฒนาคน เพื่อให้สามารถพัฒนาองค์กรและบุคลากรได้อย่างยั่งยืนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาในพื้นที่ ซึ่งจำเป็นต้องมีแนวทางในการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และสังคมไทยที่มีรากฐานทางวัฒนธรรมพุทธศาสนา

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวทางและปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณธรรม และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุง และยกระดับการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เป็นอย่างไร
2. เพื่อเสนอแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1” เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

1. ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การบำรุงรักษาบุคลากร 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งประกอบด้วย 1) อัมมัญญาตา (รู้หลัก) 2) อตถัญญาตา (รู้จุดหมาย) 3) อตตัญญาตา (รู้จักตน) 4) มัตตัญญาตา (รู้จักประมาณ) 5) กาลัญญาตา (รู้จักเวลา) 6) ปริสสัญญาตา (รู้จักสังคม) 7) ปุคคลปโรสสัญญาตา (รู้จักบุคคล)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 2,150 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 322 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด (2553)

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ประกอบด้วย

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 พระสอนศีลธรรมที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศและเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งสิ้น 12 คน/รูป โดยการใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามซึ่งพัฒนาขึ้นโดยอิงจากกรอบแนวคิดของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกึ่งเปิด (Semi-structured Interview)

5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ทำการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลการวิเคราะห์พบว่าทุกข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้จากการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างทดลองจำนวน 30 คน ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตร Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.97 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 แสดงว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือสูง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=322)

ด้านที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1	ระดับปฏิบัติการ			
		($\bar{x}$)	S.D	แปล	อันดับที่
1	ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักธัมมัญญุต	4.28	0.54	มาก	7
2	ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอัตถัญญุต	4.38	0.79	มาก	4
3	ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอัตตัญญุต	4.35	0.61	มาก	6
4	ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักมัตตัญญุต	4.42	0.79	มาก	2
5	ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักกาลัญญุต	4.44	0.68	มาก	1
6	ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักปริสัญญุต	4.37	0.56	มาก	5
7	ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักบุคคลัญญุต	4.40	0.94	มาก	3
รวม		4.37	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เมื่อพิจารณาภาพรวมปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.37) และพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักกาลัญญุต อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.44) รองลงมาด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักมัตตัญญุต อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.42) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักบุคคลัญญุต อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.40) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอัตถัญญุต อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.38) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักปริสัญญุตอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.37) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักธัมมัญญุต อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.28) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอัตตัญญุต อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.35)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลัก

สัปปุริสธรรม 7 โดยภาพรวม 7 ด้าน และทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษา นำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน) ผู้ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ควรวางแผนการบริหารงานบุคคล ให้เป็นระบบทั้งด้านการสรรหาการ กำหนดหน้าที่การประเมินงาน รวมถึงควรจัดประชุมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีทั้งนี้ต้องกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน นอกจากนี้ควรมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือสร้างศรัทธาให้เกิดแก่บุคคลทั่วไปและควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและตั้งตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม และต้องวางตนเหมาะสม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัยโดยไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง โดยกำหนดนโยบาย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร มาพัฒนา ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพการทำงานเสมอ พร้อมทั้งตั้งมั่นอยู่ในความพอเพียงและความพอดีทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายสมบัติ บุตรแสนคม ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ 2. วิธีการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสัปปริสธรรม 7 มีวิธีการดังนี้ อัมมัญญา (รู้จักเหตุ) ผู้บริหารโรงเรียนรู้กระบวนการและวิธีการต่าง ๆ ในการสรรหาบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงานมากขึ้นในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อุตถัญญา (รู้จักผล) ผู้บริหารโรงเรียนมีกลวิธีในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน อุตถัญญา (รู้จักตน) ผู้บริหารโรงเรียน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มัตถัญญา (รู้จักประมาณ) ผู้บริหารโรงเรียนรู้จักความพอประมาณมีวิธีการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม ด้านกาลัญญา เป็นผู้รู้จักกาล ผู้บริหารโรงเรียนต้องรู้จักกาลเวลา จัดสรรบุคลากรเข้าทำงานในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมโดยยึดหลักความถูกต้อง ปริสญญา (เป็นผู้รู้จักชุมชน) ผู้บริหารโรงเรียน รู้จักชุมชน มีวิธีการจัดสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ที่เหมาะกับการปฏิบัติงานรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ บุคคลัญญา (รู้จักบุคคล) ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล ความรู้ความสามารถ คุณธรรม ความเอาใจใส่ และให้บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร สายคำ และพระอธิการบุญช่วย โชติวิโส ได้กล่าวว่าการบริหารภายในองค์กรมีคำที่ใช้เรียกทางภาษาอังกฤษ 2 คำ คือคำว่า การจัดการ (Management) และคำว่า การบริหาร (Administration) การบริหารในเชิงธุรกิจ มักใช้คำว่าจัดการ หมายถึง กระบวนการทำงานโดยอาศัย คน กลุ่ม และทรัพยากรต่าง ๆ ภายใน องค์กรเป็นเครื่องมือเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรดำเนินไปสู่ความสำเร็จมากกว่า นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูวินัยธรรวรุฒิ เตชธมโม ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการจัดการ ควบคุม ดูแล และอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมากที่สุด และเพื่อให้การปฏิบัติงานนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นและความเพียรพยายามที่จะขับเคลื่อนงานไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้อย่างถูกต้อง

- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีจิตใจโอบอ้อมอารี มีน้ำใจต่อบุคคลทั่วไป
- 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบได้ทั่วถึงทุกคน
- 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ทันต่อเหตุการณ์และเวลา
- 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรและทุกคนในชุมชน
- 1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ แก่บุคลากรตามความเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำหลักธรรมอื่น ๆ มาบูรณาการให้เกิดการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานทั้งสี่ฝ่าย เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาอื่น ๆ และใช้เป็นแนวทางพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ได้มีสาระสำคัญเสนอไว้ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน). (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- สมบัติ บุตรแสนคม. (2565). การบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- สุนทร สายคำ และ พระอธิการบุญช่วย โชติวิโส. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในมุมมองของผู้ใต้บังคับบัญชา. วารสารสถาบันวิจัยพินลธรรม, 4(2), 55-67.
- พระครูวินัยธรวรวุฒิ เตชธมโม. (2565). รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).