



บทความวิจัย (Research Article)

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาเอกชน สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น  
The Guidelines for Personnel Administration According to the Seven  
Sappurisadhamma Principles in Private Educational Institutions under  
the Khon Kaen Provincial Office of the Private Education Commission

อดิศักดิ์ มะลาหอม<sup>1</sup>, อธิพรศรีวินัยธร วรวิทย์ เตชธมโม (เฮียงเหี้ย)<sup>2</sup>, และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง<sup>3</sup>  
Adisak Malahom<sup>1</sup>, Phrakhruwinaithon Worawuth Techathammo (Hainghai)<sup>2</sup>, Samrit Kangpheng<sup>3</sup>  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น<sup>1,2,3</sup>  
Mahachulalongkomrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand<sup>1,2,3</sup>

Received: March 8, 2024, revised: May 28, 2024, Accepted: May 28, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และ  
ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น โดยการแบบผสมผสานวิธี กลุ่มตัวอย่าง  
ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น 339 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น  
แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน และสถิติทดสอบเอฟ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 คน โดยแบบ  
สัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสั  
ปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อยู่ในระดับมาก  
ที่สุด โดยด้านที่มีการปฏิบัติในระดับสูงสุด คือ ปริสัญญูตา เป็นผู้รู้จักบริษัท (ชุมชน) รองลงมาคือ บุคคลัญญูตา  
(เป็นผู้รู้จักบุคคล)และระดับน้อยที่สุด คือ มัตตัญญูตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ) 2) ผลการเปรียบเทียบความ  
คิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ระดับการศึกษาโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่  
ที่จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แนวทางการพัฒนา  
บริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาเอกชน พบว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจและรับรู้ถึง  
สาเหตุที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานทางด้านบุคคล มีการประเมินผลเพื่อทราบถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการบริหารงาน  
บุคคล สามารถปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เข้าใจและรับรู้ถึงตัวเอง มีความเป็น  
ผู้นำ มีความสามารถในการประมาณความต้องการในการดำเนินงานบริหารงานบุคคล การมองเห็นในมุมมอง  
ระยะยาวเพื่อให้สามารถวางแผนและดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เห็นความสำคัญของการ  
ทำงานร่วมกับบริษัทหรือชุมชนในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และรู้จักและเข้าใจถึงบุคลากรใน  
องค์กร

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, สัปปุริสธรรม 7, สถานศึกษาเอกชน

<sup>1</sup>Corresponding author, Tel. 091-4916465, Email: louis.ads99@gmail.com



## Abstract

The objective of this research was to study and compare personnel management practices based on the principles of the Seven Perfect Persons (Sappurisadhamma 7) and to explore ways to enhance personnel management in private educational institutions under the Office of the Private Education Commission in Khon Kaen Province. This study employed a mixed-methods approach. The quantitative sample consisted of 339 administrators from private schools in Khon Kaen. The primary research tool was a questionnaire, and the data were analyzed using basic statistics and F-tests. The qualitative component involved interviews with three key informants, which were analyzed through content analysis. The research findings were as follows: 1. Personnel administration according to the Seven Sappurisadhamma Principles in private educational institutions under the Khon Kaen Provincial Office of the Private Education Commission was rated at the highest level overall. The principle rated highest was Parisaññutā (knowing the community), followed by Puggalaññuta (knowing individuals), while the lowest-rated principle was Mattaññuta (knowing moderation). 2. The comparison of opinions regarding personnel administration based on the Seven Sappurisadhamma Principles showed no significant differences based on educational level. However, there was a statistically significant difference when comparing based on work experience. 3. Guidelines for enhancing personnel administration according to the Seven Sappurisadhamma Principles in private educational institutions suggest that administrators need to understand the root causes of personnel management issues. They should conduct assessments to evaluate personnel management outcomes, which would aid in improving effectiveness and efficiency. Additionally, administrators should cultivate self-awareness and leadership skills, estimate personnel management requirements, and plan and execute long-term goals aligned with organizational objectives. It is also important for them to emphasize effective collaboration with companies or communities and to have a comprehensive understanding of the organization's personnel.

**Keywords:** Personnel Management, Sappurisadhamma 7, Private School

## บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้ที่สามารถพัฒนาศักยภาพทางการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรเพื่อให้มีกระบวนการบรรลุเป้าหมาย ที่พึงประสงค์โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาที่สำคัญต่อสถานศึกษา ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยจะเห็นได้จากในส่วนของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ได้กำหนดให้ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของทางราชการและของสถานศึกษา โดยมีหน้าที่ประสานงานและระดมทรัพยากรต่างๆเพื่อการศึกษา และปฏิบัติงานที่ได้รับ



มอบหมายจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องบริหารบุคลากรและจัดการศึกษาตามขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

โรงเรียนนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญสถาบันหนึ่ง ที่นำนโยบายของทางการศึกษาไปสู่ภาคปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งการจัดการศึกษาในโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ความหวังในอนาคตของเยาวชนของชาติจึงต้องฝากไว้กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ความหวังในอนาคตของเยาวชนในชาติจึงต้องฝากไว้กับผู้บริหารโรงเรียนเกือบทั้งสิ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) ดังนั้นเมื่อผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งเช่นนี้แล้วจึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องตระหนักในหน้าที่ที่จะต้องบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จให้จงได้ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะโรงเรียนมีองค์ประกอบอยู่ 2 ประการ คือ คนและงาน นั้นหมายความว่า การบริหารคนอย่างไรจะได้อะไร ซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ คนถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะคนเป็นผู้กระทำให้เกิดปัจจัยอื่นๆ โดยเฉพาะงานก็คนเป็นผู้ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย จากสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้งทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และอื่น ๆ อีกนานัปการ เมื่อวัตถุและวัฒนธรรมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป คนไทยในสังคมจึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา และได้รับการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เพราะจะทำให้เกิดความสมดุลในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป ถ้าหากสิ่งหนึ่งเปลี่ยนแปลงไปแต่อีกสิ่งหนึ่งนิ่งหยุดอยู่กับที่ย่อมไม่เกิดผลดีแน่นอน ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับรากหญ้า ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน รับผิดชอบในการส่งเสริม และดูแลโรงเรียนเอกชน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ซึ่งได้แก่ สถานศึกษาหรือสถานที่ที่บุคคลจัดการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกผลัดรวมกันเกิน 7 คนขึ้นไปโดยผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนอาจเป็นบุคคลทั่วไป หรือนิติบุคคล (บริษัทจำกัด หรือ หุ้่นส่วน มูลนิธิ สมาคม หรือสหกรณ์) ก็ได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 การบริหารโรงเรียนเอกชน ต่างกับโรงเรียนของรัฐ โดยมีลักษณะเป็นธุรกิจทางการศึกษา คือต้องเน้นด้านวิชาการ และเป็นไปตามหลักเศรษฐศาสตร์ คือต้องได้กำไร หรือไม่ขาดทุนเพื่อให้ดำเนินการต่อไป ประกอบกับต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐ มิให้แสวงหากำไรเกินควร เพียงแต่นำผลกำไรมาปรับปรุงกิจการของโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า หากโรงเรียนเอกชนสามารถบริหารงานจนเกิดประสิทธิผลก็ย่อมสร้างความเชื่อถือศรัทธาแก่ผู้ปกครองที่จะส่งบุตรหลานเข้าไปในโรงเรียนมากทำให้มีโอกาสคัดเลือกเด็กที่คุณภาพไว้ได้จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนนั้น ๆ เป็นที่นิยมของผู้ปกครองทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียง และครูก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับสำหรับผู้ปกครอง (วีระยุทธ ชาติตะกาศกุล, 2556)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเอกชน ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีกำลังใจนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร โดยการบริหารงานบุคลากรเพื่อนำความรู้ความสามารถไปพัฒนา



ผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย ของการปฏิรูปการศึกษาคือคุณภาพของการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กมีศักยภาพและมาตรฐานสูงขึ้น (กรมวิชาการ, 2555) นอกจากนี้การบริหารงานบุคลากรเป็นภารกิจอย่างหนึ่งของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามืองค์ประกอบตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) กำหนดไว้ 5 ประการคือการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการแต่ละองค์ประกอบเป็นงานที่ซับซ้อนยุ่งยากเพราะเกี่ยวข้องกับคนการบริหารงานในปัจจุบันผู้ที่มีความรู้ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ย่อมต้องการผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นทุนเดิมนั้นหมายความว่าบุคคลนั้นๆ เป็นคนที่ยึดมั่นถือมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกมุ่งมั่นในการเสริมสร้างคุณงามความดีมีความรับผิดชอบที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ อีกทั้งรวมไปถึงทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติตามในองค์การ หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายของ การจัดการศึกษา และสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียน และสังคม ภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ผู้บริหารเปรียบเสมือนผู้นำในครอบครัว การบริหารจัดการในครอบครัวโดยใช้หลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในอันที่จะส่งผลให้ครูผู้สอน พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทางดำรงชีวิตภายใต้หลักธรรมคำสอนของ พระพุทธศาสนา ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยเฉพาะความมีคุณธรรม จริยธรรมการ ดำรงชีวิตตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธ ในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสหลักธรรมอันจะเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรมี ในการบริหารงานบุคคลนั้น อันประกอบด้วยหลักสังคหวัตถุ 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวเนื่องกับการ ปกครองและการดูแลคนเป็นธรรมที่ควรมีไว้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และกำกับความประพฤติจึง จะชื่อว่าดำเนินชีวิตอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์หมดจดและปฏิบัติตนโดยชอบ ทั้งตนเองและผู้อื่น ที่จะทำให้การบริหารบุคลากรในโรงเรียนเกิดประโยชน์อันสูงสุด

จากขอมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาเอกชนโดยตรงเพราะจะทำให้ครูเอกชนลาออกจากโรงเรียนเอกชนเพื่อไปสอบเป็นครูของการปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือครูในสถานศึกษาเอกชนด้วยตนเองเป็นจำนวนมาก เนื่องจากครูโรงเรียนเอกชนมีประสบการณ์ความรู้ความสามารถ และต้องการความมั่นคง ตลอดจนความก้าวหน้าในชีวิต ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชน จึงสนใจศึกษาว่าโรงเรียนเอกชน มีการบริหารงานบุคคลอย่างไร มีปัญหาขอเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลอย่างไร เพื่อเป็นการวางแผนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลในการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนต่อไป



## คำถามการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับใด
2. ความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ในแต่ละด้านมีอะไรบ้าง

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

## หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารหรือจัดการงานในด้านที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรโดยมีกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหา จนถึงการพัฒนาการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร (Wayne & Noe, 2006; Dessler, 2007) การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ คือ เป็นหัวใจของการบริหารองค์กร เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย หากองค์กรใดประกอบด้วยบุคคลที่มีความสามารถสูง มีความเป็นผู้นำ มีเหตุผล รู้จักบุคคลอย่างลึกซึ้ง เห็นความสำคัญของการใช้บุคลากร และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการในการบริหารจัดการย่อมนำไปสู่เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณค่ามากกว่าสองพันห้าร้อยกว่าปีในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคทุนนิยมในปัจจุบัน การบริหารจัดการสมัยใหม่ต่างก็กลับมาทบทวนบทบาททางวิชาการในการบริหารจัดการสมัยใหม่ว่ายังคงเป็นแนวทางเดียว หรือไม่ ที่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จะต้องสนองตอบต่อระบบทุนนิยมที่เน้นการแข่งขันและสร้างผลกำไร หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว การบริหารจัดการสมัยใหม่ ยังขาดอะไรบางอย่างที่เป็นนามธรรมที่เกี่ยวกับมนุษย์ที่จะต้องอยู่ร่วมกัน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบต่อสังคมและองค์กร (พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต วฑฒโน), 2561)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2549) กล่าวว่า หลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 มีส่วนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จะมีความเหมาะสมกับความเป็นภาวะผู้นำปรากฏพุทธโอวาทเรื่องธรรมของคณฺธี (สัตบุรุษ) คนที่สมบูรณ์แบบ หรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ซึ่งถือว่าเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าที่แท้จริงของมนุษยชาติ มีธรรมะหรือคุณสมบัติที่ เรียกว่าสัปปุริสธรรม 7 ประการ คือ



1) ฉันทมัญญาตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ) รู้หลักและรู้จักเหตุคือรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติกิจหน้าที่และดำเนินกิจการต่าง ๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนประพฤติ ปฏิบัติตามเหตุผล เช่น รู้ว่า ตำแหน่งฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ อย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไรจึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตาม หน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ ดังนี้ เป็นต้น ตลอดจนขั้นสูงสุดคือรู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลักความจริงของธรรมชาติเพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลก และชีวิตนั้น

2) อัถถัญญาตา (เป็นผู้รู้จักผล) รู้ความหมายและรู้จักผล คือรู้ความหมายและความมุ่งหมายของ หลักการที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้น ๆ มีความมุ่งหมาย อย่างไร รู้ว่าที่ตนทำอยู่ อย่างนั้นๆ ดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์หรือควรจะได้บรรลุถึง ผลอะไรที่ไม่มีหน้าที่ ตำแหน่ง หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่ให้มีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะการงาน อย่างนั้น ๆ เขากำหนดวางกันไว้เพื่อความมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้เมื่อทำไปแล้วจะ บังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไรดังนี้ เป็นต้น ตลอดจนขั้นสูงสุดคือรู้ความหมายของ คติธรรมดา และประโยชน์ที่เป็นสาระของชีวิต

3) อัถถัญญาตา (รู้จักตน) รู้จักตน คือ รู้ตามเป็นจริงว่า ตัวเรานั้นว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถและคุณธรรมเป็นต้น เท่าไรอย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม และรู้จักแก้ไข ปรับปรุงส่งเสริม ทำการต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกต้อง ตรงทางที่จะให้เจริญงอกงามบังเกิดผลดี

4) มัตถัญญาตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ) รู้จักประมาณ คือ รู้จักพอดีเช่นประมาณในการบริโภค รู้จักประมาณ ในการใช้จ่ายทรัพย์รู้จักความพอดีในการพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่างๆ ตลอดจนการพักผ่อนหลับ นอนและการสนุกรสนานรื่นเริงต่าง ๆ

5) กาลัญญาตา (เป็นผู้รู้จักกาล) รู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงได้ใช้ในการประกอบกิจการกระทำหน้าที่การงานปฏิบัติกิจการต่างๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่า เวลาไหนควรทำ อะไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลาให้พอเวลา ให้เหมาะสม ให้ถูกเวลา เป็นต้น

6) ปริสัญญาตา (เป็นผู้รู้จักบริษัท หรือชุมชน) รู้จักชุมชน คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมนุมและชุมชน รู้การอันควรประพฤติ ปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้นว่า ชุมชนนี้เมื่อไปหา ควรต้องทำกิจอย่างนี้ควรต้องทำกิจอย่างนี้ควรต้องพูดอย่างนี้ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้มีความต้องการ อย่างนี้ควรเกี่ยวข้องกับควรต้องสงเคราะห์ควรรับใช้ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนี้ เป็นต้น

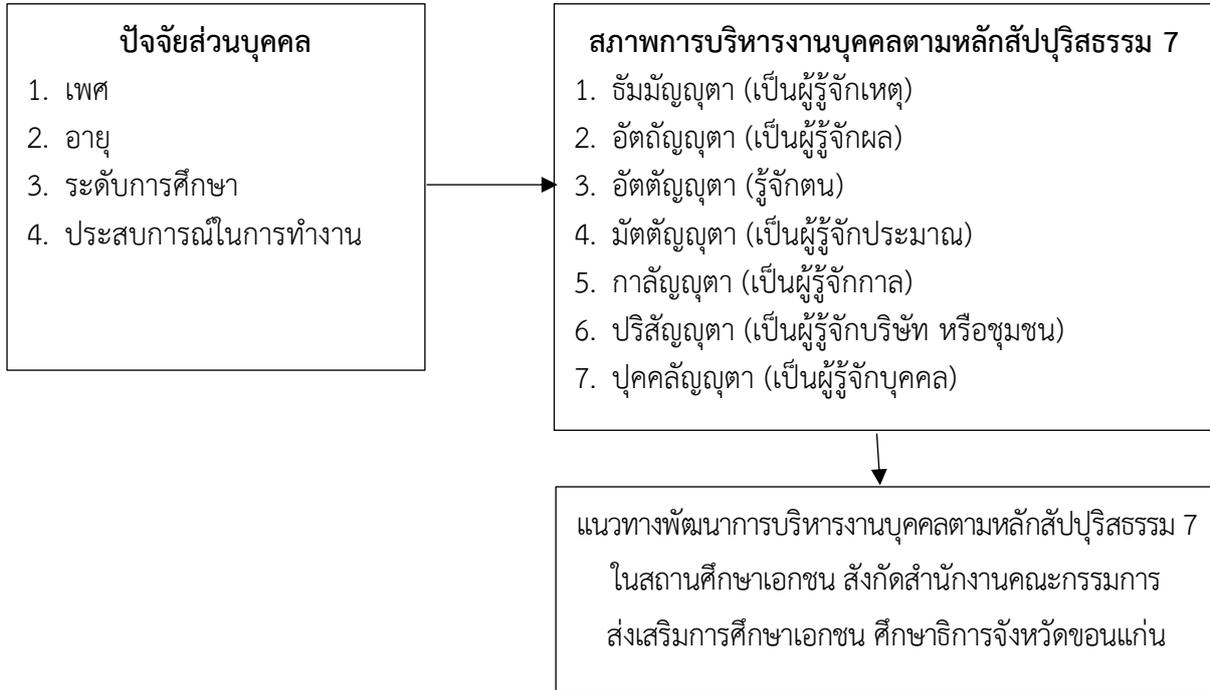
7) บุคคลัญญาตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล) รู้จักบุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ด้วยดีว่า ควรจะคบหรือไม่ ได้คดีอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้จะยกย่อง จะตำหนิหรือจะแนะนำ สั่งสอนอย่างไรจึงจะได้ผลดี

ดังนั้น การบูรณาการหลักพุทธธรรมดังกล่าวในการบริหารงานบุคคลย่อมนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เนื่องจากหลักสัปปริธรรม 7 ครอบคลุมกระบวนการบริหารทั้งในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการกำกับติดตามการดำเนินงาน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงเพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology Research) ระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (เชิงปริมาณ) และใช้แบบสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ (เชิงคุณภาพ) และผสมในเชิงการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา Descriptive analysis และด้วยวิธีการทางสถิติ (Statistics Analysis)

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร (Population) คือ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น จำนวน 124 โรงเรียน จำนวน 2,881 คน กลุ่มตัวอย่าง (Sample) โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95% โดยทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และสถิติทดสอบเอฟ

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูลการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



## สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

### สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีการปฏิบัติในระดับสูงสุดคือ ปรีศัญญาตา เป็นผู้รู้จักบริษัท (ชุมชน) รองลงมาคือ บุคคลัญญาตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล) และระดับน้อยที่สุด คือ มัตตัญญาตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

ที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	อัมมัญญาตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ)	4.55	0.41	มากที่สุด	6
2	อัทธัญญาตา (เป็นผู้รู้จักผล)	4.60	0.31	มากที่สุด	5
3	อัตตัญญาตา (รู้จักตน)	4.49	0.36	มาก	7
4	มัตตัญญาตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ)	4.68	0.38	มากที่สุด	4
5	กาลัญญาตา (เป็นผู้รู้จักกาล)	4.68	0.36	มากที่สุด	3
6	ปรีศัญญาตา เป็นผู้รู้จักบริษัท (ชุมชน)	4.78	0.29	มากที่สุด	1
7	บุคคลัญญาตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล)	4.70	0.39	มากที่สุด	2
รวม		4.64	0.36	มากที่สุด	

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น โดยการทดสอบค่าที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ในแต่ละด้าน พบว่า 1) อัมมัญญาตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ) ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจและรับรู้ถึงสาเหตุที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานทางด้านบุคคล เช่น ปัญหาที่เกิดขึ้นในการประสานงานระหว่างบุคลากร หรือปัญหาในการจัดการความรู้สึกและทักษะของบุคลากร 2) อัทธัญญาตา (เป็นผู้รู้จักผล) ผู้บริหารควรมีการประเมินผลและวัดผลเพื่อทราบถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานบริหารงานบุคคล เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3) อัตตัญญาตา (รู้จักตน) ผู้บริหารควรมีการเข้าใจและรับรู้ถึงตัวเอง ความสามารถ และความสามารถในการเป็นผู้นำและบริหารงานบุคคล โดยการที่ผู้บริหารเข้าใจตนเองจะช่วยให้สามารถพัฒนาคุณลักษณะที่จำเป็นในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม 4) มัตตัญญาตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ) ผู้บริหารควรมี



ความสามารถในการประมาณความต้องการและทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงานบริหารงานบุคคล เช่น การวางแผนทรัพยากรบุคคลและงบประมาณให้เหมาะสมกับการดำเนินงาน 5) กาลัญญูตา (เป็นผู้รู้จักกาล) ผู้บริหารควรมีการมองเห็นในมุมมองระยะยาวเพื่อให้สามารถวางแผนและดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายทางองค์กรในระยะยาว 6) ปริสัญญูตา เป็นผู้รู้จักบริษัท (ชุมชน) ผู้บริหารควรมีการมองเห็นถึงความสำคัญของการร่วมมือและการทำงานร่วมกับบริษัทหรือชุมชนในการพัฒนาบุคลากรและการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ 7) บุคคลัญญูตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล) ผู้บริหารควรมีการรู้จักและเข้าใจถึงบุคลากรภายในองค์กรเพื่อสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจในองค์กรในกันและกัน

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ด้านอัตตัญญูตา (รู้จักตน) ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมาคือ วางตนเหมาะสมกับบุคลากรตามเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม และน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัย โดยไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง แสดงให้เห็นว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเอกชนภายใต้หลักสัปปุริสธรรม 7 ข้อโดยการพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมจากผลการสำรวจ พบว่า มีระดับความสำเร็จที่สูงมาก โดยเฉพาะในรายการที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือการจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาก่อนมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง ซึ่งแสดงถึงการให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจที่มีความโปร่งใสและมีการพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนดำเนินการอย่างไรก็ตาม ยังมีรายการที่มีระดับความสำเร็จน้อยที่สุด เช่น การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของบุคลากรที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างดี ซึ่งอาจแสดงถึงความยากลำบากในการปรับปรุงกระบวนการในด้านนี้ หรือการต้องเสนอแนะและพัฒนาวิธีการใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับ ชีระศักดิ์ บึงมุ่ม (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ธรรมัญญูตา (ด้านการฝึกอบรม) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ อัตตัญญูตา

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านประสพการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสพการณ์ในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนามาเป็นลำดับซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงการทำงานตามหลักสัปปุริสธรรมที่ครูแต่ละคนได้รับขณะปฏิบัติงานทั้งในด้านรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมได้รับการฝึกฝนมาตามลำดับ ดังนั้น คนที่มีประสพการณ์ต่างกันย่อมมีความเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับ พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วัฒนโน) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงาน บุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด



กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากร ที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษ เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวางแผนการบริหารงานบุคคลควรเน้นการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมและมีคุณสมบัติที่ตรงตามต้องการขององค์กร โดยการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจภาระงานของตนเองและมีทิศทางในการดำเนินงาน มอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของบุคลากร โดยการจัดประชุมที่มีการสนทนาและการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็น ซึ่งจะช่วยในการสร้างความเข้าใจและการร่วมมือในการดำเนินงาน รวมถึงกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนและมีระบบการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าและปรับปรุงตามความเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบวินัยและมีความเชื่อมั่นในความศรัทธาของบุคลากร นอกจากนี้ การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งต้องรักษาระเบียบวินัยและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะช่วยในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน มีเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรเป็นอย่างสม่ำเสมอและตรงต่อเวลา เพื่อให้ทุกคนมีข้อมูลที่เพียงพอในการทำงานและการดำเนินชีวิต จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีและความร่วมมือในหมู่คณะ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและชุมชน และผู้บริหารต้องมีความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลจะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมาก สอดคล้องกับ ภาวิณี วัฒนพรหม (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร” พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ผู้บริหารควรชี้แจงให้ครูและบุคลากร ที่บรรจุเข้าทำงานใหม่เข้าใจถึงความจำเป็นและความสำคัญของการปฏิบัติตน ผู้บริหารควรอธิบายถึงผลที่ได้รับจากการอบรม ควรให้ครูได้ร่วมกันวิเคราะห์ผลดีของการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ควรให้ครูและบุคลากร ได้วิเคราะห์ตนเองถึงภาระงานที่ปฏิบัติอยู่ ทั้งคุณวุฒิของตนเองและเพศ ส่งเสริมให้ครูรู้จักการลำดับความสำคัญในการใช้จ่ายงบประมาณ ควรสร้างแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบตามแนวทางที่โรงเรียนได้วางเป้าหมายการบริหารไว้

### องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ได้แนวคิดดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 7 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด จึงเป็นจุดแข็งสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมการสร้างและปรับปรุงนโยบายที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 7 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาเชิงทฤษฎี โดยให้ความสำคัญกับการสร้างเครื่องมือและกระบวนการที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ความสำคัญในการปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

- 1) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ
- 2) บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน
- 3) ได้จัดสรรบุคลากรเข้าทำงานในโรงเรียน อย่างเหมาะสม
- 4) มีนโยบายให้บุคลากรใช้อาคารสถานที่และอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า
- 5) เข้าใจระบบการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างดี
- 6) มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี
- 7) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัย โดยไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. สสำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 7 ข้อมาใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเอกชนซึ่งอาจรวมถึงการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับและการนำไปใช้งานของนโยบายดังกล่าวที่ระดับบุคคลและองค์กร
2. วิจัยแบบผสมผสานวิธี หรือการวิจัยและพัฒนาแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 7 ในสถานศึกษาเอกชน หรือสถานศึกษาของรัฐบาล



## เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2555). *แนวทางปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2555*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553*  
*สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เตือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). *แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธีระศักดิ์ บึงมุ่ม. (2560). *การพัฒนาบุคลากรตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- พระครูพิศาลปริยัตยานุกุล (อนันต์ วัชฌโน). (2561). *แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2549). *ธรรมนุญชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- ภาวิณี วัฒนพรหม. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนตามหลักสี่ปรัศธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร*. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(3), 179-192.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). *โรงเรียนนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์. (2556). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *แนวทางการดำเนินการของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- Dessler, G. (2007). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970) Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Wayne, M.R. and Noe, R.M. (2006). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice-Hall.