



Personnel Administration in Accordance with the Seven Qualities of a Good Person (Sappurisa-Dhamma 7) of Administrators in General Education Division Buddhist Schools Zone 8

Phramaha Somphong Sujitto (Kamutasen)^{1*}, Phrakhruwinaithon Worawuth Techathammo², & Prachitr Mahahing³

¹ Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

² Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

³ Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

* Corresponding author. E-mail: Sompongsujitto19@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were to study the current conditions of personnel administration of administrators, and to examine guidelines for personnel administration based on the *Sappurisa-Dhamma 7* of administrators in Buddhist general education schools, Zone 8. This study employed mixed-methods research, integrating both quantitative and qualitative approaches. The quantitative sample consisted of 205 school administrators and teachers, and statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation (S.D.) were used. The qualitative key informants comprised nine individuals selected for in-depth interviews. The research results were as follows: 1. Personnel administration of administrators in Buddhist general education schools, Zone 8, was overall at a high level. The highest level of practice was in personnel planning. This was followed by: educational supervision, personnel development, and personnel retention. The lowest level of practice was in *personnel recruitment*. 2. Guidelines for personnel administration based on the *Sappurisa-Dhamma 7* include: schools should plan and coordinate with educational institutions, governmental agencies, and private organizations in developing personnel; administrators should demonstrate neutrality in personnel administration processes; decision-making regarding staff dismissal should be reasonable, accurate, and fair; and parent organizations should provide training on leadership, organizational management, and human resource administration to promote opportunities for teachers and personnel to assume leadership roles within the organization.

Keywords: Personnel Management, *Sappurisa-Dhamma 7*, General Education Division, Buddhist Schools



การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

พระมหาสมพงษ์ สุจิตโต (กะมุตะเสน)^{1*}, พระครูวินัยธรวรวิฑู เตชธมโม², และประจิดร มหาหิง³

1 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

3 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

* Corresponding author, E-mail: Sompongsujitto19@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 205 รูป/คน โดยใช้สถิติความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ผลการวิจัย พบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการให้พ้นจากงาน ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านการดำรงรักษาบุคลากร ต่ำที่สุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร 2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 8 คือ สถานศึกษาควรมีการวางแผนประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรแสดงออกถึง การวางใจเป็นกลางในกระบวนการบริหารงานบุคคล มีเหตุผล ถูกต้องและเที่ยงธรรม ในการออกจากราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และต้นสังกัดควรจัดอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การจัดการองค์กร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสรับบทบาทผู้นำในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, สัปปริสธรรม 7, โรงเรียนพระปริยัติธรรม, แผนกสามัญศึกษา

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้ การดำเนินงานด้านนี้ต้องมุ่งสร้างความคล่องตัวและความเป็นอิสระภายใต้กรอบของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง พร้อมยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งล้วนส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีหน้าที่สำคัญในการดำเนินการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ



ปฏิบัติราชการ การรักษาวินัย ตลอดจนการดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ อย่างไรก็ตาม งานด้านการบริหารบุคคลถือเป็นงานที่มีความซับซ้อนและละเอียดอ่อน เนื่องจากเกี่ยวข้องกับบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ อีกทั้งบุคคลเป็นสิ่งที่ชีวิตที่มีอารมณ์และความรู้สึก ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคลากร ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ได้ดำเนินการจัดการเรียน การสอนให้แก่พระภิกษุสามเณรเฉพาะในระดับชั้นมัธยมศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ มัธยมศึกษาตอนต้น ม.1 ม.2 ม.3 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.4 ม.5 ม.6 จัดเป็นโรงเรียนในระบบ เช่นเดียว กับรูปแบบโรงเรียนของรัฐและเอกชนทั่วไป โดยใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งกำหนดกลุ่มสาระให้เรียน 8 กลุ่มสาระวิชา ประกอบด้วย วิชาภาษาไทย วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม วิชาสุขศึกษา และพลศึกษา วิชาศิลปะ วิชาการทำงานอาชีพและเทคโนโลยี วิชา ภาษาต่างประเทศ (กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2558)

การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาโดยภาพรวม ยังประสบกับปัญหาในด้านโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียนที่ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ปัญหาที่พบมีหลากหลายประการ อาทิ ผู้บริหารโรงเรียนหลายแห่งยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ ทั้งในด้านเป้าหมายและหลักการดำเนินงาน ขณะที่จำนวนครูผู้สอนยังไม่เพียงพอ และบางส่วนยังขาดความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน การผลิตสื่อ การพัฒนาหลักสูตร รวมถึงการส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังพบปัญหาในการพัฒนาบุคลากร การวัดผลและประเมินคุณภาพการศึกษา ทำให้คุณภาพโดยรวมของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านพื้นฐานของผู้เรียน คุณภาพของปัจจัยสนับสนุน และกระบวนการจัดการเรียนรู้อยู่ภายในโรงเรียน อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อมภายนอกยังส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการและคุณภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยกลุ่มโรงเรียนทำให้คุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละโรงเรียนไม่ได้มาตรฐานตามสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา, 2554)

การบริหารตามหลักสัปปริยธรรม 7 เป็นการประยุกต์ใช้หลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ โดยมุ่งพัฒนาคุณลักษณะของนักบริหารให้สอดคล้องกับหลักการบริหารงานสมัยใหม่ หลักธรรมนี้เป็นแนวทางในการสร้างพลังภายในและเป็น “พุทธวิธี” แห่งการกำกับดูแล ที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถควบคุม ดูแล และส่งเสริมให้สมาชิกภายในองค์กรปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญต่อการกำกับดูแลคณะสงฆ์อย่างยิ่ง โดยได้ทรงบัญญัติพระวินัยเพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการควบคุมความประพฤติของพระสงฆ์ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทั้งนี้ พระองค์ยังได้ทรงแสดงเหตุผลแห่งการบัญญัติพระวินัยไว้ 10 ประการ ตามที่พระธรรมปิฎก 2546 (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2546) เพื่อให้มีวินัยในตนเอง มีการประเมินตนเองและมีการกระจายอำนาจให้คณะสงฆ์กำกับดูแลกันเอง ตรงกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวว่า สัปปริยธรรม 7 หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษคุณสมบัติของคนดีธรรมของผู้ดีมี 7 อย่าง ได้แก่ 1) ธัมมัญญตา หมายถึง ความรู้จักธรรม รู้จักเหตุ รู้หลักการหลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมตา รู้กฎเกณฑ์แห่งผลที่จะทำให้เกิดผล 2) อัตถัญญตา หมายถึง ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล รู้ความมุ่งหมายรู้ประโยชน์ที่



ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำนั้น 3) อัตตัญญา หมายถึง ความรู้จักตนว่ากำลังความรู้ความสามารถหรือความถนัด และรู้คุณธรรม 4) มัตตัญญา หมายถึง ความรู้จักประมาณหรือความพอดี 5) กาลัญญา หมายถึง ความรู้จักกาล รู้กาลเวลาอันเหมาะสม เช่น การทำงานตรงเวลา การส่งงานให้ทันเวลาที่กำหนด 6) ปริสัญญญา หมายถึง ความรู้จักบริษัท รู้จักชุมชนและรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพடுத்தต่อชุมชนที่มีบริบทแตกต่างกัน และ 7) บุคคลัญญา หรือบุคคลปโรปรัญญา หมายถึง ความรู้จักบุคคล รู้จักความแตกต่างระหว่างบุคคล (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2548)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 รับผิดชอบดูแลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตจังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี จังหวัดสกลนคร และจังหวัดบึงกาฬ โดยมีจำนวนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในสังกัดทั้งหมด 42 โรงเรียน และมีบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 490 รูป/คน (สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8, 2568) ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 และพบเจอปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น อาทิ ความจำเป็นในการปรับการบริหารงานบุคคลของการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริการการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินงานด้วยความราบรื่น สมครสมานสามัคคี ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ ดังกล่าว ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำถามวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 8 ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 8
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 8

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม 7

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2555) กล่าวว่า การบริหารจัดการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักธัมมัญญา (รู้จักเหตุ) คือ ผู้บริหารต้องรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติกิจหน้าที่และคำการต่าง ๆ รู้เข้าใจในสิ่งที่ตนประพடுத்தปฏิบัติตามเหตุผล เช่นรู้ว่า ตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มาอะไรเป็นหลัก การจะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ ดังนี้ เป็นต้น ตลอดจนขั้นสูงสุดรู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลักความเป็นจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น



2. หลักอรรถัตถ์ญาณ (รู้จักผล) คือ ผู้บริหารต้องรู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้น ๆ ดำเนินชีวิตนั้นเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไรหรือควรได้รับบรรลุถึงผลอะไร ที่ให้มีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะ การงานอย่างนั้น ๆ เขากำหนดวางกันไว้เพื่อความมุ่งหมายอะไรกิจกรรมที่ตนทำอยู่ขณะนี้ เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร เป็นต้น ตลอดจนจนถึงขั้นสูงสุด คือ รู้ความหมายของคติธรรมตา และประโยชน์ที่เป็นจุดหมายแท้จริงของชีวิต

3. หลักอรรถัตถ์ญาณ (รู้จักตน) คือ การรู้ตน ต้องรู้ตามความเป็นจริง ตัวเรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะเพศ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้เท่าไร อย่างไร และประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมและทำการต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกต้องที่สัมฤทธิ์ผล ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงตนให้เจริญงอกงามถึงความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

4. หลักกัมตัตถ์ญาณ (รู้จักประมาณ) คือ รู้ประมาณเพื่อให้รู้จักความพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภค ในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูดการปฏิบัติและกระทำต่าง ๆ ตลอดจนการพักผ่อนนอนหลับและการสนทนารื่นเริงทั้งหลาย ทำการทุกอย่างด้วยความเข้าใจวัตถุประสงค์เพื่อผลดีที่แท้จริงที่พึงต้องการ โดยมีขอบเพียงเพื่อเห็นแก่ความพอใจชอบใจหรือเอาแต่ใจตนเอง แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลาย ที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามที่มองเห็นด้วยปัญญา

5. หลักกาลัตถ์ญาณ (รู้จักกาล) คือ เพื่อให้รู้จักเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจการ ทำหน้าที่การงาน ปฏิบัติการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่า เวลาไหน ควรทำอะไร อย่างไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา ตลอดจนรู้จักเวลาและวางแผนการใช้เวลาอย่างได้ผล

6. หลักปริสัญญัตถ์ญาณ (รู้จักชุมชน) คือ รู้ชุมชนคือรู้จักถิ่น เพทให้รู้จักที่ชุมชนและชุมชนรู้การอันควรต้องทำกริยาอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้ มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้องกับ ควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนี้ ๆ เป็นต้น

7. หลักบุคคลัตถ์ญาณ (รู้จักบุคคล) คือ รู้บุคคล เพื่อให้รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล ว่าโดย อัจฉริยะ ความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น ใครยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ด้วยดีควรจะคบหรือไม่ ได้คดีอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ จะใช้ จะยกย่อง จะตำหนิ หรือ จะแนะนำสั่งสอนอย่างไร จึงจะได้ผลดี ดังนี้ เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7

จากการศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อนำมาใช้เป็นหลักธรรมในการบูรณาการในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุป การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 หมายถึง ระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งขอบข่ายแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 หมายถึง ระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการกำหนดแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา วิเคราะห์ความต้องการบุคลากรทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ปรับปรุงระบบสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการอบรมและพัฒนาบุคลากร สร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน พัฒนาระบบการประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการบุคลากร พัฒนาแนวทางการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น



2. ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสี่ปฐุริสธรรม 7 หมายถึง ระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการกำหนดแผนการสรรหาบุคลากรที่ชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา ใช้เกณฑ์การคัดเลือกที่โปร่งใสและเป็นธรรม พัฒนาเครื่องมือและกระบวนการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ ขยายช่องทางการสรรหาให้หลากหลาย สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อสนับสนุนการสรรหา จัดทำโครงการฝึกอบรมและพัฒนาผู้สมัครก่อนเข้าทำงาน ปรับปรุงสวัสดิการและแรงจูงใจในการทำงาน ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานสรรหาบุคลากร ติดตามและประเมินผลกระบวนการสรรหาอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการพัฒนาบุคคลตามหลักสี่ปฐุริสธรรม 7 หมายถึง ระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการอบรมและพัฒนาทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง พัฒนาระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาทางวิชาชีพ ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนการศึกษาต่อและการเพิ่มพูนความรู้ สร้างเครือข่ายวิชาชีพและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สนับสนุนการทำวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษาพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำและการบริหารงาน ปรับปรุงระบบสวัสดิการและแรงจูงใจในการทำงาน ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสี่ปฐุริสธรรม 7 หมายถึง ระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสม สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ให้การยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น สนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากร เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร พัฒนาผู้นำทางการศึกษาให้สามารถดูแลบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากร พัฒนาระบบสื่อสารภายในให้มีประสิทธิภาพ

5. ด้านการให้พ้นจากงานตามหลักสี่ปฐุริสธรรม 7 หมายถึง ระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการ กำหนดนโยบายและระเบียบที่ชัดเจน ส่งเสริมการให้พ้นจากงานอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีแผนรองรับบุคลากรที่ถูกให้ออกจากงาน สนับสนุนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์หลังออกจากงาน ใช้แนวทางการให้ออกจากงานเป็นมาตรการสุดท้าย จัดให้มีการแจ้งล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนและขอความเป็นธรรม เตรียมบุคลากรใหม่มาทดแทนอย่างเหมาะสม ให้ความสำคัญกับจริยธรรมและความรับผิดชอบในการดำเนินการ

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1



การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ปการศึกษา 2567 มีจำนวน 42 โรงเรียน จำนวน 449 รูป/คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แผนกสามัญศึกษา เขต 8 รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 205 คน โดยกำหนดตามกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (Krejcie, R. V. & Morgan, 1970)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับกลุ่มเป้าหมาย (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 รูป/คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตร จำนวน 3 รูป/คน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานเด่นเป็นที่ประจักษ์ จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 รูป/คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (เชิงปริมาณ) และใช้แบบสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ (เชิงคุณภาพ)

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ข้อเสนอแนะและแนวทางที่ได้จากแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผสมในเชิงการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา Descriptive analysis และด้วยวิธีการทางสถิติ (Statistics Analysis)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยรายรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านการวางแผนงานบุคคล	4.51	0.43	มากที่สุด	1
2. ด้านการสรรหาคูลากร	4.29	0.55	มาก	5
3. ด้านการพัฒนาบุคคล	4.47	0.44	มาก	3
4. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	4.41	0.51	มาก	4
5. ด้านการให้พ้นจากงาน	4.49	0.48	มาก	2
โดยรวม	4.43	0.39	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มี ระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีระดับการปฏิบัติลำดับสุดท้าย คือ ด้านการสรรหาคูลากร ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก



2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน โดยประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรใช้เวลาในการศึกษาการพัฒนากระบวนการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารบุคคลมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม อีกทั้งสถานศึกษาควรวางแผนส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร โดยให้การสนับสนุนในทุกด้าน

2.2 ด้านการให้พ้นจากงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการบริหารงานบุคคลด้วยความเป็นกลาง ยึดหลักเหตุผล ความถูกต้อง และความเที่ยงธรรมในการพิจารณาการออกจากราชการและการรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งใช้สติปัญญาในการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน นอกจากนี้ ควรจัดให้มีระบบติดตามและดูแลสิทธิประโยชน์ของข้าราชการหลังเกษียณอายุราชการ

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สถานศึกษาควรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน โดยจัดอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การจัดการองค์กร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีโอกาสรับบทบาทผู้นำในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ พร้อมสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านระบบ E-Learning และแพลตฟอร์มออนไลน์ในการจัดทำฐานข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล สำหรับบุคลากร นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และสนับสนุนให้ผลงานวิจัยถูกเผยแพร่และนำไปใช้จริงภายในสถานศึกษา

2.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรอย่างรอบด้าน โดยพัฒนาระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสม สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารระหว่างบุคลากร และจัดโครงการดูแลสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี โครงการออกกำลังกาย รวมถึงสนับสนุนการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตและการจัดการความเครียด เพื่อสร้างความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจ และความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร

2.5 ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน พร้อมสนับสนุนให้หน่วยงานต้นสังกัดนำระบบรับสมัครงานออนไลน์และการสัมภาษณ์ผ่านวิดีโอคอลมาใช้เพื่อเพิ่มความสะดวกและประสิทธิภาพในการสรรหา นอกจากนี้ ควรวิเคราะห์อัตราการลาออกของบุคลากรใหม่ เพื่อนำข้อมูลไปปรับกลยุทธ์การสรรหาให้เหมาะสมและลดความสูญเสียบุคลากร

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อ จำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มี ระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารกำหนดแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา สถานศึกษาปรับปรุงระบบสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีการวางแผนบุคลากรโดยพิจารณาโดยนโยบายทางการศึกษา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา สถานศึกษามีการวางแผนใช้เกณฑ์การคัดเลือกที่โปร่งใส ทันสมัย และคำนึงถึงความสามารถของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระครูวินัยธรวรวิมุตเตชธมโม (เสียงเหี้ย), 2564) ได้วิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติ



ธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์สูงกว่าสภาพปัจจุบันในทุกด้านและทุกประเด็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ก่อน ซึ่งพิจารณาจากค่า PNI ได้ดังนี้ 1) ด้านการบริหารบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 2) ด้านการบริหารทั่วไปตามหลักสัปปุริสธรรม 7 3) ด้านการบริหารงบประมาณตามหลักสัปปุริสธรรม 7 4) ด้านการบริหารวิชาการตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 2) ผลการพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ควรประกอบด้วย หลักสัปปุริสธรรม 7 คือ 1) หลักธัมมัญญาตา (รู้จักเหตุ) 2) หลักอรรถัญญาตา (รู้จักผล) 3) หลักอรรถัญญาตา (รู้จักตน) 4) หลักมัตตัญญาตา 5) หลักกาลัญญาตา (รู้จักกาล) 6) หลักปริสสัญญาตา (รู้จักชุมชน) 7) หลักปุคคลัญญาตา (รู้จักบุคคล) 3) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระชนพร คุณสมปนโน (อาคะนิช), 2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7” ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน โดยภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่การบริหารงานบุคคลตามหลักอรรถจริยารองลงมา ได้แก่การบริหารงานบุคคลตามหลักสมานัตตตา การบริหารงานบุคคลตามหลักทาน การบริหารงานบุคคลตามหลักปิยวาจา ตามลำดับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 1) การบริหารงานบุคคลตามหลักทาน ผู้บริหารต้องมีความเสียสละและแบ่งปันสิ่งของ เช่น อาวาสถาน 2) การบริหารงานบุคคลตามหลักปิยวาจาผู้บริหารต้องรู้จักใช้คำพูดที่ก่อให้เกิดประโยชน์และพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความจริงใจและปรารถนาดีเสมอ 3) การบริหารงานบุคคลตามหลักอรรถจริยาผู้บริหารต้องช่วยเหลือผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ 4) การบริหารงานบุคคลตามหลักสมานัตตตา ผู้บริหารความเป็นผู้นำ ไม่ทำตัวไร้ระเบียบวินัย จะต้องมีความเสมอต้นเสมอปลายต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เอียงเอียงเลือกที่รักมักที่ชัง (พระชนพร คุณสมปนโน (อาคะนิช), 2565)

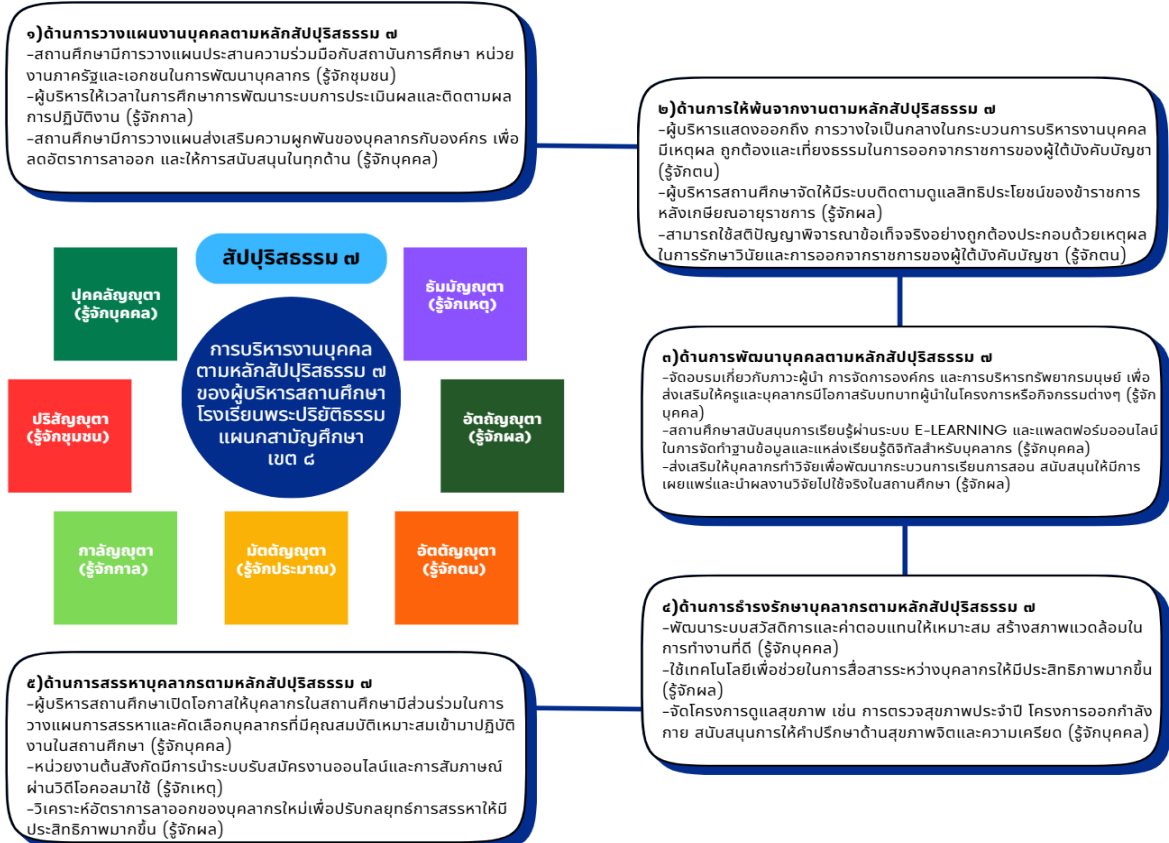
2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการวางแผนงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน โดยประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรใช้เวลาในการศึกษาการพัฒนากระบวนการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารบุคคลมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม อีกทั้งสถานศึกษาควรวางแผนส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร โดยให้การสนับสนุนในทุกด้าน ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วัฑฒโน), 2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงาน บุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีความ คิดเห็นต่อการบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากร ที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การ



ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปบุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากร ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา เขตบางขุน เทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม ไม่แตกต่างกันเขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ของบุคลากร โดยภาพรวมและราย ด้านไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Blanks, 2001) ได้ ศึกษาวิจัย “รูปแบบของงานสำหรับผู้ ทำหน้าที่ การบริหารบุคคล ภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐ แคลโรไลนาเหนือ (North Carolina) สหรัฐอเมริกา” พบว่า 1. การบริหารบุคคล ของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการ พัฒนา แต่ยิ่งถ้าหลังกว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่น ๆ 2. ถึงแม้ว่าบุคลากรที่รับผิดชอบด้านบริหารบุคคลจะมี พื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้าน วิชาการแล้ว เขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคล เหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะ เป็นด้านการฝึกอบรมในลักษณะประจำการ หรือการเรียนนอกกระบวน โรงเรียน 3. การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังโดยเฉพาะงบประมาณและการ วางตัวทำงาน หรือตำแหน่งของบุคลากร 4. ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์กร หรือบุคลากรของภาคธุรกิจเอกชน เป็นตัวอย่างการบริหารบุคคลของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระ ปรียัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ คือได้แนวทางการบริหารงาน บุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปรียัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ได้ แนวคิดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรร่วมกับสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดให้มีการอบรมด้านภาวะผู้นำ การบริหารองค์กร และการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสในการเรียนรู้และแสดงบทบาทผู้นำในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

2. หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักความเที่ยงธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ทั้งในด้านการสรรหา คัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้พ้นจากงาน พร้อมทั้งพัฒนาระบบสวัสดิการ ค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ลดอัตราการลาออก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษามีการวางแผนประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในการพัฒนาบุคลากร

2. ผู้บริหารควรแสดงออกถึง การวางใจเป็นกลางในกระบวนการบริหารงานบุคคล มีเหตุผล ถูกต้อง และเที่ยงธรรมในการออกจากราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ต้นสังกัดควรจัดอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การจัดการองค์กร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสรับบทบาทผู้นำในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ

4. ต้นสังกัดควรพัฒนาระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสม สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

5. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ในเขตพื้นที่อื่น

2. ควรศึกษารูปแบบหรือกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ดวงกลม สมัย.

กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2558). *แผนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

กองวิชาการ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2545). *รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2545*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.



- พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล อนันต์ วัฒนโน. (2561). *แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูวินัยธรวรวิฑูฒิ เตชธมโม เที่ยงเหี้ย และคณะ. (2566). การวิจัยแบบผสมผสานวิธีทางพุทธบริหารการศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, 2(2), 67-77.
- พระครูวินัยธรวรวิฑูฒิ เตชธมโม เที่ยงเหี้ย. (2564). *รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักสี่ปฐพีธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระชนพร คุณสมปนโน อาคะนิช. (2565). *การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก ป.อ. (ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัทอาร์ เอส ฟรินติ้งแมส โปรดักส์ จำกัด.
- พระธรรมปิฎก ป.อ. (ปยุตฺโต). (2548). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.อาร์.ฟรินติ้งแมสโปรดักส์ จำกัด.
- พระธรรมปิฎก ป.อ. (ปยุตฺโต). (2555). *ธรรมนุญชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์ฟรินติ้งแอนด์พับลิชซิง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2551). *นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ดวงกมลสมัย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2551). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *เอกสารประกอบการศึกษาด້วยตนเอง หลักสูตร ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2556). *มาตรฐานการกหนดตำแหน่งข้าราชการครู*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักคณะกรรมการข้าราชการครู.
- สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาศึกษา เขต 8. (2568). *สถิติข้อมูลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาศึกษา*. http://www.debeight.org/data_15234_1
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม พ.ศ.2554-2558 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน.
- สุนันทา เลานันท์. (2551). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- Blank. E. B.. (2001). *A Model Job Description for Personnel Administrator position in North Carolina Public School System*. North Carolina the University of North Carolina at Greensboro.
- Krejcie. R. V. & Morgan. D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.



William B. Castetter. (2006). *The Personnel Function in Education Administration*. 2nd. ed..
New York: McGraw-Hill.