

การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
**APPLICATION OF SEVEN SAPPURISADHAMMA PRINCIPLES TO
PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3**

นwor เมียนแก้ว¹

เกศริน มนูญผล²

สรัญญา แสงอัมพร³

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาศโคราช

Navaorn Miankaew¹

Kesarin Manoonpol²

Sranya Saengamporn³

^{1,2,3}Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus, Thailand
Corresponding Author E-mail: miankaewnavarn@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ประชากร ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2564 ทั้งหมด จำนวน 1,602 คน จาก 223 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัยคือ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (f - test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปรีชาญาณ คือ รู้จักชุมชน รองลงมาคือ ด้านกาลัญญา คือ รู้จักกาล และด้านอัตตัญญา คือ รู้จักตน และด้านมัตตัญญา คือ รู้จักประมาณ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และพบว่า ด้านอัตตัญญา (รู้จักผล) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูปฏิบัติตามระเบียบวินัยได้วางกฎระเบียบให้ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เพื่อกระตุ้นการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

คำสำคัญ: การประยุกต์; หลักสัปปุริสธรรม 7; การบริหารงานบุคคล;

ABSTRACT

The objectives of the article were to study the application of the Buddhist principle of Sappurisa-dhamma (Seven virtues of a good person) to the personnel management of school administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3, to compare the application of Sappurisa-dhamma to the personnel management of school administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3, classified by the respondents' gender, educational level, and work experience, and 3 to study the guideline on application of Sappurisa-dhamma to the personnel management of school administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3. The research population was a total of 1,602 teachers from 223 schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3 in the academic year of 2021; the sample group of 310 teachers were selected through Krejcie and Morgan's sample size calculation table. The research tool used for data collection was the five-level rating scale questionnaire with the reliability of 0.95. The statistics used for data analysis consisted of frequency distribution, percentage, arithmetic mean, standard deviation, the t-test for independent samples, and the F-test (one way ANOVA).

The research results were as follows:

1. The application of Sappurisa-dhamma to the personnel management of school administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3 was found to be overall at a high level. Separately considered in the descending order,

Parisanyuta (Parisaññutā: knowing the assembly or society) was at the highest level, followed by Kalanyuta (Kālaññutā: knowing the proper time), Attanyuta (Attaññutā: knowing oneself), and Mattanyuta (Mattaññutā: knowing the moderation), respectively.

2. The comparison of the application of Sappurisa-dhamma to the personnel management of school administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3, classified by the respondents' gender, was overall and separately not different. Classified by the respondents' educational level, it was overall not different. Classified by work experience, it was overall not different. The comparison of application of Sappurisa-dhamma's Atthanyuta (Atthaññutā: knowing the consequence) was different at a statistically significant level of 0.05.

3. The study of the guidelines for application of Sappurisa-dhamma to the personnel management of school administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3 revealed that the school administrators supported the teachers to comply with the regulations, specified certain regulations for the teachers, and praised them with successful performance in order to promote their progress.

Keywords: Application; Sappurisa-dhamma 7; Personnel Management;

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกายจิตใจและสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 แนวนโยบายด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษา และ วัฒนธรรม มาตรา 79 รัฐต้องให้ความอุปถัมภ์และคุ้มครองพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นศาสนาที่ประชาชนชาวไทย ส่วนใหญ่นับถือมาช้านาน ทั้งต้องส่งเสริมความเข้าใจอันดี และความสมานฉันท์ ระหว่างศาสนิกชนของทุก ศาสนา รวมทั้งสนับสนุนการนำ หลักธรรม ของศาสนามาใช้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่ง แผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนด วัตถุประสงค์และแนวนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คือ 1) เพื่อดำเนินการในการพัฒนาคนรอบด้านอย่างสมดุล เพื่อเป็นฐานของการพัฒนาโดยเฉพาะแนวนโยบาย 2) เพื่อดำเนินการปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ใน ระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม 3) เพื่อสร้างสังคมให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยเฉพาะตาม แนวนโยบาย 4) เพื่อดำเนินการพัฒนาระบบการศึกษา เสริมสร้างความรู้ ความคิด ความประพฤติ และ คุณธรรมของคน 5) เพื่อให้คนไทยทุกคนมีทักษะและกระบวนการ คิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาสามารถพัฒนา ตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีความซื่อสัตย์สุจริต รู้จักผิดชอบชั่วดี มีระเบียบวินัย ประหยัดอดออม มีจิตสำนึก มี ความรับผิดชอบ ต่อส่วนรวม และมีสุขภาพแข็งแรง พัฒนาสภาพแวดล้อม เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และ สร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 36)

การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา ผู้บริหารในฐานะตัวแทนของบุคลากรในโรงเรียน จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารและการดำเนินงานเพื่อเปิดโอกาสให้สังคมและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น การบริหารโรงเรียนโดยหลักพุทธศาสนานับเป็นอีกมิติหนึ่งที่มีความลุ่มลึกที่ทันสมัย และเป็นที่ยอมรับกันในสังคมว่าได้สอนคนให้เป็นคนดี อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สอนให้คนดำเนินชีวิตอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องครอบครัว การงาน การดำเนินชีวิต และ ความสุขทางด้านจิตใจของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ การศึกษาวิถีพุทธ ซึ่งเป็นแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่บูรณาการพระพุทธศาสนาเข้ากับกระบวนการจัดการศึกษา โดยได้มีผู้นำแนวทางการศึกษาวิถีพุทธนี้ไปดำเนินการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา เช่น โรงเรียนรุ่งอรุณ โรงเรียนทอสี โรงเรียนสยามสามไตร การศึกษาวิถีพุทธเป็นการศึกษาที่เน้นการพัฒนาตนเองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านความรู้และความประพฤติ และเป็นการจัดการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับสังคมไทย (พระครูปลัดศุภชัย ปรีชาโน (ฉัตรคู่), 2563: 209)

ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่ และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมาย ของการจัดการศึกษา และสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียนและ สังคมภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ ผู้บริหารเปรียบเหมือนผู้นำในครอบครัว การบริหารจัดการ การประยุกต์ใช้หลักสัปตปรีชธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้บุคลากรได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในการดำรงชีวิตภายใต้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยเฉพาะความมีคุณธรรม จริยธรรม การดำรงชีวิตตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธ ในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสหลักธรรม อันจะเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งพระพุทธศาสนาดำรงอยู่คู่กับสังคมไทย มายาวนาน ในฐานะที่เป็นรากฐานที่สำคัญอย่างยิ่งของสังคมไทย และในฐานะที่พลเมืองส่วนใหญ่ที่เป็นพุทธศาสนิกชนนั้นสมควรได้ประโยชน์จากพระพุทธศาสนาที่ตนนับถือ (พระมหาญาณวฑฺฒน์ จิตตวฑฺฒโน 2559:70)

การบริหารงานบุคคล ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษามุ่งให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อ ตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารมีความคล่องตัว มีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีกำลังใจนำไปสู่การบริการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตามหลักบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานสนองนโยบายปฏิรูปการศึกษา ซึ่งการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเพื่อนำความรู้

ความสามารถไปพัฒนาผู้เรียนสู่เป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา คือคุณภาพของการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีศักยภาพ และมาตรฐานสูงขึ้น การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจอย่างหนึ่งของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีองค์ประกอบตามพระราชบัญญัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดไว้ 5 ประการ คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การกำหนดตำแหน่งสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ แต่ละองค์ประกอบเป็นงานที่ซับซ้อนยุ่งยากเพราะเกี่ยวข้องกับคน การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันจะต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ย่อมต้องการผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นทุนเดิมนั้นหมายความว่าบุคคลนั้น ๆ เป็นคนที่ยึดมั่นถือมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึก มุ่งมั่นในการเสริมสร้างคุณงามความดี มีความรับผิดชอบที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ อีกทั้งรวมไปถึงทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติตามในองค์กร หรือผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติต่อกันที่ทำให้บุคคลอยู่ด้วยกันได้อย่างมีความสุขในสังคม อยู่ในหมวดธรรมที่ เรียกว่า "หลักสัปปริสธรรม7" แบ่งออกเป็น 7 อย่าง คือ 1) ธัมมัญญตา คือ รู้จักเหตุ 2) อัตถัญญตา คือ รู้จักผล 3) อตตัญญตา คือ รู้จักตน 4) มัตตัญญตา คือ รู้จักประมาณ 5) กาลัญญตา คือ รู้จักกาล 6) ปริสสัญญตา คือ รู้จักชุมชน 7) บุคคลปรปรัญญตา คือ เป็นผู้รู้จักบุคคล จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมต่อการประยุกต์ใช้ในโรงเรียน เพราะเป็นแหล่งสำคัญในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ให้แก่ ครู ผู้บริหาร และนักเรียนทุกคน ถ้าผู้นำหรือผู้บริหาร บุคลากรมีความซื่อสัตย์ต่อคนรอบข้างจะทำให้คนรอบข้างไว้วางใจไม่เกิดความระแวงต่อกัน แต่ละคนก็จะตั้งใจทำงาน ตามหน้าที่ของตนได้เต็มความสามารถ การงานที่ทำก็จะออกมาดี ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ทุกประการ (เสนห์ บุญกำเนิด, 2564: 106)

ดังนั้น ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ หรือภาคเอกชน ย่อมมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือความสำเร็จ หรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้าหมายนั้นเป็นที่ยอมรับกันในหมู่นักบริหารว่าทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงานทุกชนิดซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ หรือ เทคนิคในการบริหารนั้น “คน” มีความสำคัญมาก อาจกล่าวได้ว่า การจัดการเกี่ยวกับบุคคล หรือการบริหารงานบุคคล เป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าหน่วยงานประเภทใด หากงานบริหารบุคคล บกพร่อง หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะเหตุว่าบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะดีจะเสียจึงอยู่ที่บุคคลที่ทำงานนั้น ถ้าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานขวนขวายไม่เต็มใจ ไม่มีความสนใจ ไม่มีความรับผิดชอบ ผลงานก็จะบกพร่อง แต่ถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสำเร็จทุกฝ่ายก็จะร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการจัดการศึกษา เพราะครูเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างของสถานศึกษา หากครูไม่มีคุณภาพก็ไม่สามารถจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตามจะให้ครูดีมีคุณภาพเข้ามาในสถานศึกษา ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคล ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลจึงถือเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่และยุ่งยากที่สุดของผู้บริหาร

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่ต้องการให้ทัดเทียมกับนานาประเทศสนองเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2564 ทั้งหมด จำนวน 1,602 คน จาก 223 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 310 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรัชญาอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มี

ลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถาม ข้อเสนอแนะ แนวทางเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยใช้เป็นข้อมูลอธิบายประกอบความเรียงโดยการพรรณนาวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติเชิงอนุมาน

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2564” ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ดังนี้

ผลการศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.71$ และ $S.D. = 0.27$) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับมากที่สุดคือ ด้านปรีชาญาณ (การรู้จักชุมชน) ($\bar{X} = 3.74$ และ $S.D. = 0.45$) รองลงมาคือ ด้านกาลัญญา (การรู้จักเวลา) ($\bar{X} = 3.72$ และ $S.D. = 0.53$) และด้านอัตถัญญา (การรู้จักผล) ($\bar{X} = 3.71$ และ $S.D. = 0.47$) และด้านมัตตัญญา (การรู้จักประมาณ) ($\bar{X} = 3.71$ และ $S.D. = 0.55$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีเพศแตกต่างกัน มี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

ด้านธัมมัญญาตา (การรู้จักเหตุ) พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูปฏิบัติตามระเบียบวินัย มอบหมายงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี อธิบายกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อทุกคนปฏิบัติงานอย่างเป็นระเบียบ ได้วางกฎระเบียบให้ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาก่อนจะมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2560: 22) ได้กล่าวไว้ว่า การปกครองศาสนจักรโดยมุ่งเน้น การปกครองของพระสงฆ์ในพุทธศาสนาเป็นหลักซึ่งเป็นการปกครองที่พระพุทธเจ้าทรงดัดแปลงมาจากการปกครองอาณาจักรในสมัยนั้น ให้มีการถือเอาทำเป็นใหญ่กว่าตัวบุคคล เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการปกครอง แบบธรรมาธิปไตย เพื่อป้องกันปัญหา อันจะนำไปสู่การขัดแย้งกันในอนาคต จึงทำให้การปกครองสงฆ์ ยึด ปฏิบัติรูปแบบ ถือเอาพระธรรมวินัยเป็นใหญ่ตลอดมาจนถึงปัจจุบัน

ด้านอัตถัญญาตา (การรู้จักผล) พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารจัดให้มีการปฐมนิเทศครูที่เข้ามาทำงานใหม่อย่างเป็นระเบียบและทำงานร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ มีการคัดเลือกครูไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงาน ตามกลุ่มสาระที่สอนอย่างยุติธรรมเพื่อ

ประโยชน์ ของผู้เรียนและสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุ ผลเมื่อเกิดข้อพิพาทเพื่อความจริงและปรับปรุงงาน ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ครูในสถานศึกษาอย่างยุติธรรมเสมอ ปกครองครูแบบประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้ออย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารเข้าใจระบบการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของ จักรวาล สุขไมตรี (2560: 200) ได้กล่าวไว้ใน“ความรู้ เบื้องต้นการบริหารรัฐกิจ” พบว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้นำนั้น เป็นเรื่องของการปฏิบัติงานตาม หน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองซึ่งเป็นหัวหน้ากลุ่ม หรือหัวหน้าทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยเป็นการกระทำด้วยตนเอง หรือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่แทนก็ตาม อย่างไรก็ตาม ก็มีปัจจัยที่สามารถมาทดแทนความเป็นผู้นำได้ โดยในบางสถานการณ์ผู้นำอาจจะไม่มี ความสำคัญ หรือบทบาทหน้าที่ได้ เช่น ปัจจัยด้านผู้ตามปัจจัยในเรื่องงานและปัจจัยในระดับองค์กร เป็นต้น ได้นำหลักสัปปุริสธรรมทั้ง 7 ด้าน มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือและปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านหลัก หลักธัมมัญญดา

ด้านอัตตัญญตา (การรู้จักตน) พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารรู้จักวางตนเหมาะสมกับครูตามเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบวินัย โดยไม่มีการเลือกที่รัก มักที่ชัง บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้อง มีคุณธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและพัฒนาด้านตนเองให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความซื่อสัตย์สุจริต สอดคล้องกับ ของ พระมหากษัตริย์ เสด็จฯ (2559: 120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “บทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของ พระสังฆาธิการตามทัศนคติของพระสงฆ์ เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร” และกล่าวสรุปด้านการปกครองที่ สอดคล้องกันไว้ว่า ทางการคณะสงฆ์ได้แบ่งเขตการปกครองออกตามบ้านเมืองนับว่าเป็นผลดีต่อการปกครอง เพราะทำให้การสั่งการเป็นไปตามระบบ จากมหาเถรสมาคม เจ้าคณะหน เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาส การนับถือการใช้ระบบอาวุโส เหมือนเดิมที่ได้ปฏิบัติตามมติ มหาเถรสมาคมสืบต่อกันมา และพระภิกษุก็ควรมีการปกครองที่เป็นลำดับชั้นเหมือนสมัยก่อนที่เคยปฏิบัติกัน เพื่อความสงบสุข และรักษาพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด โดยรวม ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักธัมมัญญดา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านมัตตัญญตา (การรู้จักประมาณ) พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ใช้หลักการประหยัด คุ่มค่าในการทำงาน มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมชัดเจน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเหมาะสมกับงาน นำผลประเมินมาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีนโยบายให้ครูใช้อาคารสถานที่ และอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และมีกระบวนการคัดเลือกครู เข้าทำงานที่เหมาะสมและโปร่งใส สอดคล้อง งานวิจัย

ของ พระสมเกียรติ ปญญาวุธ (2557: 120) ได้ทำวิจัยเรื่อง “สภาพการปกครองคณะสงฆ์ ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอทุ่งใหญ่ นครศรีธรรมราช” ได้กล่าวสรุปตอนหนึ่งว่า มูลเหตุที่ทำให้เกิดการประพตืทางพระวินัยหย่อนยานดังนี้ สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาความหย่อนยานทางด้านพระวินัย 135 ของพระสงฆ์ ที่มีผลกระทบต่องานพุทธศาสนาอย่างมากมานั้น ปัญหาความหย่อนยาน พระวินัยใน ส่วนบุคคลจะพบเห็นได้มากในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประพตืพระวินัยในสิกขาบทที่ชาวโลกติเตียนทั้งนี้ เนื่องจากความแพร่หลายของสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ และถ้ากลุ่มองค์กร สื่อมวลชนมีนโยบายการนำเสนอข่าวด้านศาสนาเป็นนโยบายหลักประกันหนึ่งแล้วการนำเสนอ ข่าวสารพระภิกษุประพตืผิดวินัยก็จะเพิ่มทวีความเข้มข้น แม้ในส่วนดีจะมีอยู่ในแง่ข้อมูลข่าวสาร แต่ทางลบก็มีอยู่ด้วยเช่นกัน คือ ภาพลักษณ์ของพระสงฆ์ก็จะเสื่อมสลายไปในสายตาของประชาชน ซึ่งการแก้ไขปัญหานี้ ส่วนนี้ อาจต้องใช้หลายวิธีควบคู่กันไป เช่น มีมาตรการให้เข้าคณะผู้ปกครอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความเข้มงวดกวดขันแก่พระอัสซี การมีมาตรการต่าง ๆ เพื่อป้องปรามพระประพตื ผิดวินัยโดยคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อาทิ การใช้กฎหมายทางโลกเข้ามาส่งเสริมพระวินัย เพราะหากลำพังใช้พระวินัยเพียงอย่างเดียว อาจไม่ได้ผลเท่าที่ควร ตลอดจนพุทธศาสนิกชนฝ่าย คฤหัสถ์ ก็จะต้องให้ความร่วมมือด้วย

ด้านกัลยาณุตตา (การรู้จักเวลา) พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารทุ่มเทอุทิศตน อุทิศเวลาให้กับการทำงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาจัดสรรเวลาให้ครูทำงานในหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ครูได้รับทราบอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับเวลาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องไม่ล่าช้าต่อการเข้าปฏิบัติงาน หรือการประชุม สอดคล้อง งานวิจัยของ พระสุรนาท ฌาณสมบโน (2559: 127) ได้ศึกษาทำการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านม่วงจังหวัดสกลนคร” ได้กล่าวสรุปการให้สัมภาษณ์โดยภาพรวมไว้ว่า การบริหารตน จะต้องรู้จักพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้ทันต่อเหตุการณ์ ปฏิบัติตนโดยยึดหลักทางสายกลาง สร้าง ความศรัทธาให้เกิดขึ้นในชุมชน รู้จักรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง ตั้งตัวอยู่ตลอดเวลาสามารถ ตัดสินในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง การบริหารคน จะต้องมอบหมายงานให้ ตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล สนับสนุนให้โอกาสคนในการทำงาน เห็นคุณค่าของคนความดี ความชอบต้องมาจากความสามารถ ให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคแก่ทุกคน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการใช้หลักความรับผิดชอบ หลักคุณค่า หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส อยู่ใน ระดับมากที่สุดการเปรียบเทียบการประยุกต์หลักอริยบท 4 ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราชแตกต่างกันตามอายุ ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า อายุมีผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอริยบทในการปฏิบัติงานทั้งนี้เพราะบุคลากรมีการนำหลักอริยบทมาปรับใช้ในการทำงาน รักงานที่ทำ ขยันทำงาน รับผิดชอบงานและรู้จักไตร่ตรองให้ถี่ถ้วนก็จะทำให้งานที่ทำประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ

ด้านปรีชาญาณ (การรู้จักชุมชน) พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า ผู้บริหาร สร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอความคิดเห็นต่อการบริหารงานร่วมกัน จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูได้ทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ผู้บริหารร่วมกับครูจัดกิจกรรมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นระยะๆ และ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมเป็นกรรมการประเมินผล การปฏิบัติ งานของครู ในหน่วยงานของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสันติธรรมมารัต (บุญชัย สนติกโร, 2557: 253) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการปกครองในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 15” ได้สรุปไว้ดังนี้ ในปัจจุบันการปกครองคณะสงฆ์ภาค 15 มีการวางแผนทางด้านการบริหารงาน ด้านการจัดการ ด้านบุคลากรที่อยู่ภายใต้การปกครองที่ดี การปกครองคณะสงฆ์ภาค 15 อยู่ในรูปคณะกรรมการที่เจ้าคณะในแต่ละระดับชั้นจะตั้งขึ้นมา เจ้าคณะมีนโยบายในการปกครองที่ชัดเจนมีรูปแบบที่ดี การพัฒนารูปแบบการปกครองที่เป็นปัจจุบันอยู่ตลอดเวลาทำให้การบริหารงานด้านการปกครองมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คณะสงฆ์ภาค 15 มีการวางแผน วางนโยบายในการปกครองที่ดีและทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน โดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ คือ 1) ด้านธัมมัญญาตา เป็นผู้รู้จักเหตุ 2) ด้านอัตถัญญาตา เป็นผู้รู้จักผล 3) ด้านอัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักตน 4) ด้านมัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักประมาณ 5) ด้านกาลัญญาตา เป็นผู้รู้จักกาล 6) ด้านปรีชาญาณตา เป็นผู้รู้จักชุมชน 7) ด้านบุคคลปริปัญญาตา เป็นผู้รู้จักบุคคล

ด้านบุคคลัญญาตา (การรู้จักบุคคล) พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จเพื่อกระตุ้นการทำงานให้เจริญก้าวหน้า สนับสนุนครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน จัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้เพื่อกระตุ้น ให้ครูขยันหมั่นเพียร พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และตรงตามสภาพจริง และครูได้รับการพัฒนา อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัย พระปภักร อภิขวโน (2559: 164) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลัก พรหมวิหารธรรมของพระสังฆาธิการในเขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การแต่งตั้งระบบคุณธรรมการปกครองกัน วางระบบระเบียบชัดเจน การตั้งเจ้าอาวาส และถึงผู้ช่วย เจ้าอาวาส ทำงานอย่างเป็นระบบดี และดูแลพระสงฆ์ในการปกครองอย่างเคร่งครัด พระสงฆ์ทุกรูปให้ ยึดหลักธรรมกฎระเบียบต่างๆ ของวัดเป็นแนวทางนำหลักธรรมมาประยุกต์ในการบริหารงานกิจการ คณะสงฆ์มาปฏิบัติ โดยรวมทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมากมีการพัฒนารูปแบบการปกครองที่เป็นปัจจุบัน อยู่ตลอดเวลาทำให้การบริหารงานด้านการปกครองมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและตรงตามสภาพจริง

ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

1. จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการผลการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ค่อนข้างสมบูรณ์แบบ เป็นผู้ที่รู้จักเหตุผล วางตนได้เหมาะสม รู้จักบริหารเวลา ในการทำงาน จึงทำให้ครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาทั้งชายและหญิง มีความคิดเห็นต่อการการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย เจริญนนท์ (2550: 136) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน กรณีศึกษาองค์การส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการนำหลักสัปปุริสธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนไปใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล

2. จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพิจารณาด้านด้านอัตถิยัญตา (การรู้จักผล) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Seheffe's Method พบว่าตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอน ต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ด้านอัตถิยัญตา (การรู้จักผล) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาเอกมีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 สูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า การศึกษาทำให้คนมีความรู้มีประสบการณ์มีความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนในด้านต่าง ๆ

ครูปฏิบัติการสอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อการนำหลักสัปปุริสธรรมไปประยุกต์ใช้ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระศตวรรษ กิตติปาโล (2562: 149) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ในการส่งเสริมการปกครองของพระสังฆาธิการในเขตจังหวัดนนทบุรี สรุปการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการส่งเสริมการปกครองของพระสังฆาธิการที่มี อายุ พรรษา ระดับการศึกษาทางโลก และระดับการศึกษาทางธรรม และตำแหน่งต่างกัน พบว่า พระสังฆาธิการในเขตจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ พรรษา ระดับการศึกษาทางโลก และระดับการศึกษาทางธรรม ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้ หลักสัปปุริสธรรมในการส่งเสริมการปกครอง โดยรวมทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พระสังฆาธิการในเขตจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการส่งเสริมการปกครอง ด้านหลักอัมมัญญา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดย ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าประสบการณ์การทำงานของครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาไม่มีผลต่อการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณภูมิ ธรรมโต (อินทร์รัมย์) (2562: ก) ในดุชนิพนธ์ เรื่อง “ระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการศึกษาระบบการบริหารงาน บุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานบุคคล ตามหลัก พุทธบริหารการศึกษาด้านการวางแผนกำลังคน การบริหารงานบุคคล ตามหลักพุทธบริหารการศึกษา ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลตามลำดับ

แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูปฏิบัติตามระเบียบวินัยได้วางกฎระเบียบให้ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม อธิบายกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อทุกคนได้ครบถ้วนถูกต้อง ชัดเจน มีการปฐมนิเทศครูที่เข้ามาทำงานใหม่อย่างเป็นระเบียบและทำงานร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ มีการคัดเลือกครูไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตาม เปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาทและปรับปรุง

งาน ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ครูในสถานศึกษาอย่างยุติธรรมเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาวางตนเหมาะสมกับครุตามเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบวินัย บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้อง มีคุณธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์สุจริตสามารถนำไปเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา ดังสะท้อน (2559: 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครศรีธรรมราช” ผลพบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทาง ส่งเสริมการบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครศรีธรรมราช โดยเรียบเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านมัตตัญญูตา การรู้จักประมาณ มีความถี่ มากที่สุด คือ ควรกำหนดแผนการปฏิบัติ ให้เหมาะสมอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีรู้จักวางแผนในการทำงาน รองลงมา ด้านบุคลลัญญูตา การรู้จักบุคคล คือ ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรให้มีความสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรมอบหมายงานเหมาะสมความรู้ความสามารถ ส่วนด้านอัตถัญญูตา 33 การรู้จักตน มีความถี่น้อยที่สุด คือ ควรจัดอบรมศึกษาธรรมะ สนับสนุนให้เฝ้าหาความรู้อยู่เสมอเพื่อ เพิ่มสติปัญญาในการพัฒนาตนเอง เพิ่มบุคลิกภาพของตนให้ดีขึ้น และวางตนให้เหมาะสมกับองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในการบริหารงานบุคคลควรศึกษางานและพัฒนาต่อไปอีกให้ถึงที่สุด โดยส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของหลักธรรมคำสั่งสอนของพุทธศาสนาให้มากขึ้นให้นำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

- 1) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานอื่น
- 2) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ
- 3) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ไปใช้พัฒนาทุกสถานศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

4) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัปปุริสธรรม 7 กับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

องค์ความรู้ใหม่

การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูปฏิบัติตามระเบียบวินัยได้วางกฎระเบียบให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม อธิบายกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้ครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจน มีการจัดงานงบประมาณให้เป็นระเบียบแบบแผน มีการมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูได้เป็นอย่างดี การคัดเลือกครูไปอบรมสัมมนาหรือดูงานตามกลุ่มสาระที่สอนอย่างยุติธรรมเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและสถานศึกษา ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ครูในสถานศึกษาอย่างยุติธรรมเสมอ ปกครองครูแบบประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้ออย่างสม่ำเสมอ วางตนเหมาะสมมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีการประพฤติตนตามทำนอง ครองธรรม มีการวางตัวให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเอง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบ โดยยึดหลักความถูกต้อง มีคุณธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความซื่อสัตย์สุจริต

เอกสารอ้างอิง

- จักรวาล สุขไมตรี. (2560). *ความรู้เบื้องต้นการบริหารรัฐกิจ*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: j. Prin.
- ชลธิชา ดังสะท้าน. (2559). *การบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครศรีธรรมราช*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- ธงชัย เจริญนนท์. (2550) *การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด*. รายงานการวิจัย. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- พระครูปลัดศุภชัย ปรีชาโน (ฉัตรคู่). (2563). *นวัตกรรมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้านสภาพแวดล้อม สำหรับนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ*. 7(3). กันยายน-ธันวาคม 2563.
- พระครูสันติธรรมมารัต (บุญชัย สนติกโร). (2557). *การพัฒนารูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 15*. วิทยานิพนธ์ พธ.ด. (การจัดการเชิงพุทธ). อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

- พระปังกกร อภิขวิน. (2559). *การบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักพรหมวิหารธรรมของพระสังฆาธิการ ในเขตอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตรการปกครอง). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- พระมหาเกษดา เขมจิตโต. (2559). *บทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการตามทัศนคติของพระสงฆ์ เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตรการปกครอง). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน. (2559). *ระบบการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (พุทธบริหารการศึกษา). อุดรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระศตวรรษ กิตติปาโล. (2562). *การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการส่งเสริมการปกครองของพระสังฆาธิการในเขตจังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (การปกครอง). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- พระสมเกียรติ ปณฺวโร. (2557). *สภาพการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอทุ่งใหญ่ นครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตรการปกครอง). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- พระสุรนาท ญาณสมปนฺโน. (2559). *การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตรการปกครอง). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- พระสุวรรณภูมิ ธมฺมโรโต (อินทร์รัมย์). (2561). *ระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ พธ.ด. (พุทธบริหารการศึกษา). อุดรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2560). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค
- เสน่ห์ บุญกำเนิด. (2564). *การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร*. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 8(12). ธันวาคม 2564