

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3*
Personnel Management Based on the Seven Sappurisdhamma
Principles of School Administrators under the Office of Khon Kaen
Primary Educational Service Area 3

วราภรณ์ เฟื่องแก้ว, พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส และพระครูวินัยธรวรวิทย์ เตชธมโม
Waraporn Phengkaew, Phrakhrupalad Boonchuay Jotivamso
and Phrakhru Vinaythorn Worawut Techadhammo
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น, ประเทศไทย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand
Corresponding Author, E-mail: pop0981142011@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 293 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาตามหลักอุปนัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมทั้ง 7 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.84)
2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ดังนี้ 1) หลักอัมมัญญาตา ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจ

*ได้รับบทความ: 1 มีนาคม 2568; แก้ไขบทความ: 1 เมษายน 2568; ตอปรับตีพิมพ์: 1 สิงหาคม 2568

Received: March 1, 2025; Revised: April 1, 2025; Accepted: August 1, 2025



สอบติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ 2) หลักอรรถัตถ์ญัตตา ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นและความเพียรพยายามที่จะขับเคลื่อนงานไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้อย่างถูกต้อง 3) หลักอรรถัตถ์ญัตตา ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีจิตใจโอบอ้อมอารี มีน้ำใจต่อบุคคลทั่วไป 4) หลักมัตถัตถ์ญัตตา ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบได้ทั่วถึงทุกคน 5) หลักกาลัญญัตตา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ทันต่อเหตุการณ์และเวลา 6) หลักปริสัญญัตตา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรและทุกคนในชุมชน 7) หลักบุคคลัญญัตตา ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ แก่บุคลากรตามความเหมาะสม

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; สัปปุริสธรรม 7; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study aimed to (1) examine the current state of personnel management based on the Seven Sappurisdhamma Principles among school administrators under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 3 and (2) propose strategic guidelines for implementing these principles in school administration. This study employs a mixed-methods research approach, integrating both quantitative and qualitative methods. The sample consists of 293 administrators and teachers, selected through simple random sampling. Additionally, nine key informants were chosen for qualitative data collection. The research instruments include a questionnaire, which has a reliability coefficient of .96, and an interview guide. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation. Meanwhile, qualitative data were analyzed using inductive content analysis.

The research results were as follows:

1. The overall implementation of personnel management based on the Seven Sappurisdhamma Principles by school was rated at a high level across all seven dimensions ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.84).
2. Strategic Guidelines for Personnel Management Based on the Seven Sappurisdhamma Principles in the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 3: (1) Dhammaññutā (Understanding of Dhamma): School administrators establish systematic monitoring and evaluation mechanisms for personnel performance.



(2) Atthaññūtā (Understanding of Purpose): Administrators demonstrate commitment and perseverance in driving their institutions toward established goals. (3) Attaññūtā (Understanding of Oneself): Administrators and personnel cultivate a culture of kindness, generosity, and mutual respect. (4) Mattaññūtā (Understanding of Moderation): Fair and equitable recognition is ensured for all personnel. (5) Kālaññūtā (Understanding of Timing): Administrators exhibit proactive problem-solving skills, addressing issues effectively and in a timely manner. (6) Parisannñūtā (Understanding of the Community): Ethical and moral development is prioritized among personnel and the broader school community. (7) Puggalaññūtā (Understanding of Individuals): Appropriate welfare and support systems are provided to personnel in alignment with their needs and professional growth.

Keywords: Personnel Management; Seven Sappurisadhamma; School Administrators

1. บทนำ

ในสังคมปัจจุบันการศึกษาถือว่าเป็นรากฐานสำคัญของความมั่นคงและความก้าวหน้าของประเทศ หากการศึกษาที่มีคุณภาพ ประชาชนก็จะมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้นสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษา ที่พัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการบริหารงานและดำเนินการด้านการศึกษามีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมคุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีศักยภาพ ความรู้ ทักษะ และวิสัยทัศน์ก้าวไกล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีผลสัมฤทธิ์สูง (อัญญา ศรีสมพร, 2552)

แนวทางการปฏิรูปการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล พร้อมหลักกระจายอำนาจ เพื่อให้การบริหารงานจัดการมีประสิทธิภาพ ทำให้มีความอิสระในการปฏิบัติงาน โดยอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ตามแนวทางบริหารสถานศึกษาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่ทำให้คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนอยู่ในเกณฑ์ดี จึงเป็น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษา โดยต้องใช้ทรัพยากรในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำความรู้และศักยภาพไปพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2553) นอกจากนี้สถานศึกษาต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2554, หน้า 30) ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกที่มุ่งเสริมสร้างคุณธรรมและความรับผิดชอบ



เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนสร้างความรัก ความสามัคคีในหมู่ผู้ปฏิบัติงานและผู้ได้
บังคับบัญชา ซึ่งหลักการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการ
กำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล วินัยและการรักษาวินัย และการออกจาก
ราชการ (ธงชัย สันติวงษ์, 2553)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด สถานศึกษาชั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาผู้เรียน
โดยมุ่งสร้างบุคคลที่สมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคม
ได้อย่างสันติสุข ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนผู้นำในครอบครัว การบริหารจัดการที่ดีโดยยึดหลัก
ธรรมทางพระพุทธศาสนา ส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ ทั้งยัง
มุ่งสร้างผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความรู้ มีความสุข และอนุรักษ์ความเป็นไทย ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ยึด
หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนาองค์กรให้ดำเนินไปตาม
แนวทางโรงเรียนวิถีพุทธอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสหลักธรรมอัน
จะเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรมีใน
การบริหารงานบุคคล ได้แก่ หลักสัปปุริสธรรม 7 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), ธรรมญูชีวิต, 2549;
หน้า 1-3) เป็นหลักธรรมที่น่าสนใจ และเหมาะสำหรับการนำมาประยุกต์เป็นหลักปฏิบัติตนของผู้บริหาร เพราะ
เป็นธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่บริษัทตามโอกาสสถานที่ต่างๆ ซึ่งผู้นำที่ดีในความหมายของพระพุทธ
ศาสนาจะต้องเป็นผู้ประกอบด้วยหลักธรรม 7 ประการ ในชีวิตประจำวันด้วย ถ้าหากใครมีคุณธรรมของ
มนุษย์ที่แท้ 7 ประการนี้ และสามารถประพฤติได้อย่างถูกต้องตามหลักการนั้นได้ โดยสมบูรณ์แล้ว ผู้นั้น
ย่อมได้ชื่อว่าเป็นผู้ที่พระพุทธเจ้าทรง ยกย่องว่าเป็น มนุษย์โดยสมบูรณ์ การกระทำของเขามีความเหมาะสม
ที่ตีปราศจากความผิดแท้ นำประโยชน์มาให้ทั้งแก่ตนเองและสังคมโดยรวม ย่อมเอื้ออำนวยประโยชน์
ทั้งตนเองและผู้อื่น ที่จะทำให้การบริหารบุคลากรในโรงเรียนเกิดประโยชน์อันสูงสุด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 -2570 ฉบับทบทวน ปี พ.ศ. 2567) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 3) จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานวิชาการการบริหาร
งานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรและการบริหาร
โรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความซับซ้อนมากขึ้น ทั้งในด้านบุคลากรและเครื่องมือ
การนำเทคนิคและวิทยาการที่ทันสมัยมาใช้จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานยุคใหม่
ความล้าสมัยเกิดขึ้นได้หากผู้บริหารไม่ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ บางวิธีการ
ที่เคยใช้ อาจไม่เหมาะสมอีกต่อไป หากผู้บริหารและครูไม่วิเคราะห์และติดตามความเปลี่ยนแปลง



อาจทำให้ไม่สามารถพัฒนาตนเองหรือปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพราะความรู้ใหม่เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องนำมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้รู้ความหมายการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อนำเอาพุทธวิธีการบริหารโดยยึดหลักหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นสำคัญเพื่อใช้บริหารงานในสถานศึกษา ด้วยเหตุผลที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องประพฤติธรรมและใช้หลักธรรมเป็นหลักในการบริหารงาน โดยอาศัยหลักธรรม คือหลักสัปปุริสธรรม 7 มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากเหตุผลสภาพและปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศนำไปดำเนินการแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 1,229 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 293 คน

2. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3



3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี แนวการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษารูปแบบและโครงสร้างแบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2558, หน้า 82-83) 3) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 หาคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อหาค่า (IOC: Index of Item Objective Congruence) และแบบสอบถามสำหรับการวิจัยเรื่องนี้ซึ่งมีค่าโดยรวมค่า IOC ระหว่าง .80-1.00 นำแบบสอบถามที่แก้ไขเป็นสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน และนำแบบสอบถามในข้อที่มีอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่ใช้ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายด้านและโดยภาพรวมตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ (Alpha Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ตั้งแต่ 0.75 ขึ้นไป และแบบสอบถามสำหรับการวิจัยเรื่องนี้ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และนำแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนดมาจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์และ พิมพ์นำไปใช้และเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การวิจัยระยะที่ 2 การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร จำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักธรรม จำนวน 3 รูป/คน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศเป็นที่ประจักษ์ จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 รูป/คน โดยผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์ เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือจากรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น และนำหนังสือดังกล่าวไปมอบให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน ด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

4. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน ถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้ การจำแนกประเภทข้อมูล การตีความ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นจึงสรุปและจัดพิมพ์เนื้อหาโดยภาพรวม



4. สรุปผลการวิจัย

การทำวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีผลการวิจัยดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ใช้ทำการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อ 1 สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม ($n = 293$)

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7	ระดับปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. หลักอัมมัญญดา (รู้จักเหตุ)	4.57	0.80	มากที่สุด	2
2. หลักอัตถัญญดา (รู้จักผล)	4.58	0.66	มากที่สุด	1
3. หลักอิตถัญญดา (รู้จักตน)	4.77	0.457	มาก	4
4. หลักมัตตัญญดา (รู้จักประมาณ)	4.20	0.57	มาก	6
5. หลักกาลัญญดา (รู้จักกาล)	3.96	0.53	มาก	7
6. หลักปริสสัญญดา (รู้จักชุมชน)	4.34	0.83	มาก	5
7. หลักอัมมัญญดา (รู้จักเหตุ)	4.53	0.67	มากที่สุด	3
โดยภาพรวม	4.38	0.84	มาก	

จากตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.84) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ได้แก่ หลักอิตถัญญดา (รู้จักตน) หลักอัมมัญญดา (รู้จักเหตุ) หลักอัมมัญญดา (รู้จักเหตุ) ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หลักอิตถัญญดา (รู้จักตน) หลักปริสสัญญดา (รู้จักชุมชน) หลักมัตตัญญดา (รู้จักประมาณ) หลักกาลัญญดา (รู้จักกาล) ตามลำดับ



การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 ใช้ทำการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ซึ่งมีผลการวิจัยพบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 นำหลักสัปปริสรธรรม 7 มาใช้ในการบริหารงานบุคคลโดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้ 1) หลักอัมมัญญาตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ พร้อมวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดบุคคลให้เหมาะสมกับงานเข้าใจความแตกต่างของบุคคลในด้านความสามารถ ความคิด และพฤติกรรม เพื่อจัดการและวางคนให้เหมาะสมกับงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นนักวางแผนและจัดทำนโยบายสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคล 2) หลักอตัลัญญาตา ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความมุ่งมั่นและความเพียรพยายามที่จะขับเคลื่อนงานไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้อย่างถูกต้อง เป็นนักพัฒนาที่มีการคิดโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ มาพัฒนาการบริหารงานบุคคล และจัดบุคลากรเข้าทำงานได้อย่างเหมาะสม 3) หลักอตัตัญญาตา ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีจิตใจโอบอ้อมอารี มีน้ำใจต่อบุคคลทั่วไป มีความเสียสละต่อการบริหารงานบุคคล วางตัวได้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์การบริหารงานบุคคลผู้บริหารควรยอมรับและเปิดใจรับฟังความคิดเห็น การรู้จักฟังและรับความคิดเห็นจากผู้อื่น ช่วยพัฒนาความคิดและสร้างความร่วมมือในทีม 4) หลักมัตตัญญาตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาความดีความชอบได้ทั่วถึง มีการกระจายงานให้แต่ละบุคคลอย่างเหมาะสมทุกคนควรประมาณความสามารถของบุคคล จัดหน้าที่และความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล และเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารจัดการโดยยึดหลักทางสายกลาง มีความพอดีในแต่ละสถานการณ์ 5) หลักกาลัญญาตา ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้ที่แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ทันต่อเหตุการณ์และเวลา แจ้งตารางการทำงานได้เหมาะสม ควรทำงานให้เหมาะสมกับเวลา บริหารเวลาให้เหมาะสมกับความเร่งด่วนของงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตรงตามเป้าหมาย และแจ้งผลการประเมินบุคลากรให้บุคลากรทราบทุกครั้ง 6) หลักปรัสนัญญาตา ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรและทุกคนในชุมชน เผยแพร่ผลงานของบุคลากรที่ประสบความสำเร็จต่อสาธารณชน ควรรับฟังความคิดเห็นจากชุมชนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมเป็นกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตน รู้จักเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากชุมชนหรือสังคมภายนอก เพื่อปรับปรุงการทำงานและสร้างภาพลักษณ์ที่ดี 7) หลักบุคลัญญาตา ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ แก่บุคลากรตามความเหมาะสม พิจารณาความดีความชอบของแต่ละบุคคลได้ตรงตามความเป็นจริง และเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสงสัยเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองได้ซักถามโดยปราศจากอคติ



5. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวม การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ได้แก่ หลักอรรถัตถญาณ (รู้จักผล) หลักอัมมัญญา (รู้จักเหตุ) หลักอัมมัญญา (รู้จักเหตุ) ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หลักอรรถัตถญาณ (รู้จักตน) หลักปริสญาณ (รู้จักชุมชน) หลักมัตตญาณ (รู้จักประมาณ) หลักกาลัญญา (รู้จักกาล) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ บุตรแสนคม (2565) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) วิธีการบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ตามหลักสัปปริสธรรม 7 มีวิธีการดังนี้ อัมมัญญา รู้จักเหตุ ผู้บริหารโรงเรียนรู้กระบวนการและวิธีการต่างๆ ในการสรรหาบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงานมากขึ้นในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อรรถัตถญาณ รู้จักผล ผู้บริหารโรงเรียนมีกลวิธีในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะกับงาน อรรถัตถญาณ รู้จักตน ผู้บริหารโรงเรียน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มัตตญาณ รู้จักประมาณ ผู้บริหารโรงเรียนรู้จักความพอประมาณมีวิธีการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม ด้านกาลัญญา เป็นผู้รู้จักกาล ผู้บริหารโรงเรียนต้องรู้จักกาลเวลา จัดสรรบุคลากรเข้าทำงานในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมโดยยึดหลักความถูกต้อง ปริสญาณ เป็นผู้รู้จักชุมชน ผู้บริหารโรงเรียน รู้จักชุมชน มีวิธีการจัดสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ที่เหมาะกับการปฏิบัติงานรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ บุคคลัญญา รู้จักบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล ความรู้ความสามารถ คุณธรรมความเอาใจใส่ และให้บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ดังนี้ 1) หลักอัมมัญญา ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ 2) หลักอรรถัตถญาณ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นและความเพียรพยายามที่จะขับเคลื่อนงานไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้อย่างถูกต้อง 3) หลักอรรถัตถญาณ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีจิตใจโอบอ้อมอารี มีน้ำใจต่อบุคคลทั่วไป 4) หลักมัตตญาณ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบได้ทั่วถึงทุกคน 5) หลักกาลัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ทันต่อเหตุการณ์และเวลา 6) หลักปริสญาณ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ



สำคัญในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรและทุกคนในชุมชน 7) หลักปุคคลัญญตา ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ แก่บุคลากรตามความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพระครูวินัยธรวรวิทย์ เตชธมโม (2565, หน้า 1815-1828) กล่าวไว้ว่า รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์สูงกว่าสภาพปัจจุบันในทุกด้านและทุกประเด็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ก่อน ซึ่งพิจารณาจากค่า PNI ได้ดังนี้ 1) ด้านการบริหารบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 2) ด้านการบริหารทั่วไปตามหลักสัปปุริสธรรม 7 3) ด้านการบริหารงบประมาณตามหลักสัปปุริสธรรม 7 4) ด้านการบริหารวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสมบัติ บุตรแสนคม (2565) กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคลในยุครุณานวิถีสวัสดิ์ใหม่ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” แนวทางการบริหารงานบุคคลยุครุณานวิถีสวัสดิ์ใหม่ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีแนวทางดังนี้ 1) ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ควรมีกระบวนการและวิธีการในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงานของบุคลากรในยุครุณานวิถีสวัสดิ์ใหม่ มีการวางแผนและกำหนดอัตรากำลังของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรมีกลวิธีในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรมีวิธีจัดสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาระเบียบวินัย และบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้อง มีคุณธรรม โปร่งใส 5) ด้านการออกจากราชการ ควรมีมาตรการสำหรับครูที่กระทำผิดวินัยร้ายแรงหรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ และเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุผล เมื่อเกิดข้อพิพาทเพื่อความจริง

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรส่งเสริมให้ หลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการควบคู่กับหลักการบริหารองค์กรทั้งในหน่วยงานภาครัฐและสถานศึกษา

1.2 หน่วยงานทางการศึกษาควรร่วมมือกับสถาบันพระพุทธศาสนา เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้



ความรู้และฝึกปฏิบัติธรรมแก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากร เพื่อการประยุกต์ใช้ หลักสัปปุริสธรรม 7 อย่างเป็นรูปธรรม

1.3 ควรส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้สถานศึกษานำหลักสัปปุริสธรรม 7 ไปใช้ในการบริหาร และสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร ตามบริบทของแต่ละแห่ง

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นและความเพียรพยายามในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเมตตาและเอื้อเฟื้อต่อบุคลากรและชุมชน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างทันต่อเหตุการณ์

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรและชุมชน

2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล

3.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรตามหลักสัปปุริสธรรม 7

3.3 ศึกษาการบริหารด้านอื่นๆ เช่น การบริหารงานทั่วไป โดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาของรัฐ

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

การบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 3 เป็นการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นตัวกำกับ ควบคุมการบริหารงานบุคคลในการกำหนดนโยบายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ในการเสนอแนวทางที่ดีที่สุดในการบริหารสถานศึกษาตามแนวพุทธธรรมเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง

ธงชัย สันติวงษ์. (2553). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

บุญชม ศรีสะอาด. (2558). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พระครูวินัยธรวรวิทย์ เตชธมโม (เฮียงเหี้ย), เอกราชโฆสิต พิมานเวช และประจิดร มหาหิง. (2565). รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเขต 7. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2), 1815-1828. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/258350>

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2549). *ธรรมานุญชีวิต*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (22 กรกฎาคม 2553). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 127 ตอนที่ 7 (45ก) หน้า 7-11.



สมบัติ บุตรแสนคม. (2565). การบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. (2567). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวน). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

อัญญา ศรีสมพร. (2552). การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ. เข้าถึงได้จาก <https://www.kroobannok.com/11984>

