

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*
Personnel Administration Based on the Seven Suppurisadhammas
by School Administrators under the Bueng Kan Primary
Educational Service Area Office

บุญยง วาดวงศ์, พระครูวินัยธรวรวุฒิ เตชธมฺโม และสุนทร สายคำ
Bunyong Wadwong, Phrakhru Vinaythorn Worawut Techadhammo and Sunthon Saikham
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand
Corresponding Author, E-mail: 6605202014@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และ 2) เสนอแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 295 คน และข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 12 รูป/คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงพรรณนา ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.35) โดยหลักธรรมที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ หลักอหimsา ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.35) รองลงมาคือ หลักปรัสนิยดา ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.36) และต่ำสุดคือ หลักอัมมมัตตา ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.33)
2. แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายงานที่ชัดเจน พัฒนาตนเอง และจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคล จัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถ ติดตามผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการอบรมและพัฒนาความรู้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จัดสรร

*ได้รับบทความ: 8 เมษายน 2568; แก้ไขบทความ: 1 สิงหาคม 2568; ตอรับตีพิมพ์: 7 สิงหาคม 2568

Received: April 8, 2025; Revised: August 1, 2025; Accepted: August 7, 2025



อัตรากำลังและงบประมาณอย่างเหมาะสมพร้อมทั้งสร้างขวัญกำลังใจโดยการชมเชยผู้ปฏิบัติงานดี และ
ปลูกฝังจิตสำนึกในองค์กร

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; หลักสัปปุริสธรรม 7; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the current conditions of personnel administration based on the Seven Sapppurisa-dhammas (Virtues of the True Person), and (2) to propose guidelines for promoting personnel administration in accordance with these principles. A mixed-methods approach was employed. Quantitative data were collected from 295 school administrators and teachers, while qualitative data were obtained from 12 key informants. The research instruments included a questionnaire and semi-structured interviews. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and descriptive statistics, while qualitative data were analyzed through content analysis.

The research results found that:

1. The overall conditions of personnel administration based on the Seven Sapppurisa-dhammas were at the highest level ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.35). The highest-rated principle was Attaññutā (self-knowledge) ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.35), followed by Parisaññutā (knowledge of community) ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.36), while the lowest was Dhammaññutā (knowledge of principles) ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.33).

2. The proposed guidelines for personnel administration emphasized that administrators should clearly define goals, develop themselves, and prepare personnel administration manuals. Personnel should be assigned according to their competencies, with regular performance monitoring. Training and equitable knowledge development should be promoted, along with appropriate allocation of manpower and budget. Additionally, administrators should recognize and praise effective staff performance while fostering organizational awareness and morale.

Keywords: Personnel Administration; Seven Suppurisadhammas; School Administrators



1. บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 เผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจเทคโนโลยี และสังคม ทำให้ภาคการศึกษาต้องปรับตัวเพื่อผลิตพลเมืองที่มีคุณภาพและคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพโรงเรียนและบุคลากร อย่างไรก็ตาม ปัญหาทางจริยธรรมในวงการศึกษายังปรากฏอย่างต่อเนื่อง ทั้งการใช้เวลาราชการในทางมิชอบ การเลื่อนตำแหน่งโดยปราศจากคุณธรรม หรือการแสวงหาประโยชน์ส่วนตน ((ไทยรัฐออนไลน์, 2566; สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2562) จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในการส่งเสริมจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล

หลักสัปปุริสธรรม 7 จากพระพุทธศาสนา ได้แก่ รู้จักเหตุ (เหตุผลของการตัดสินใจ), รู้จักผล (ผลลัพธ์ของการกระทำ), รู้จักตน (ศักยภาพและข้อจำกัดของตน), รู้จักประมาณ (ความพอเหมาะ), รู้จักกาล (เวลาเหมาะสม), รู้จักบุคคล (ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา) และรู้จักชุมชน (บริบทองค์กร) เป็นหลักธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อส่งเสริมการบริหารที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และเน้นมนุษยธรรม (พระพรหมคุณาภรณ์, 2546; บุญทัน ดอกไธสง, 2559)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ายังมีช่องว่างด้านการศึกษาที่เชื่อมโยงหลักธรรมดังกล่าวกับการบริหารเชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในพื้นที่ชายขอบอย่างจังหวัดบึงกาฬ ซึ่งมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากร และบริบทชุมชน

ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์จะศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยศึกษาทั้งสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางส่งเสริมผ่านข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้



การวิจัยระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 212 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมทั้งหมด 1,272 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 คน

2. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการงาน (Check list) ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended)

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2) ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 70-74) และการสร้างแบบสอบถามแบบปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง 3) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ 4) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC: Index of consistency) มีค่าเท่ากับ 0.50-1.00 5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาเสนอแนะอีกครั้ง 6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีความคล้ายคลึงกันทั้งบริบทพื้นที่และประชากรก็มีความคล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ที่อยู่ใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน โดยการจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 10 คน ครูผู้สอน จำนวน 20 คน 7) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ มาหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Item total correlation) มีค่าตั้งแต่ 0.81-1.00 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับมาก 8) คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสม จำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .96



4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยสงฆ์ขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 295 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) 2) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 50-100) 3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) ค่า IOC (Index of item objective congruence) 2) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) 3) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) 4) ค่าร้อยละ (Percentage) 5) ค่าเฉลี่ย (Mean) 6) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

การวิจัยระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร จำนวน 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตร จำนวน 4 รูป/คน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 12 รูป/คน โดยผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอหนังสืออนุญาตจากรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น เพื่อใช้เป็นเอกสารขอความร่วมมือจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 รูป/คน โดยผู้วิจัยนำหนังสือดังกล่าวไปมอบให้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน



12 รูป/คน และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการจำแนกและจัดประเภทข้อมูล ติความ และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) รวมถึงการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นจึงสรุปและจัดพิมพ์เนื้อหาโดยภาพรวมอย่างเป็นระบบ

4. สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้าน โดยภาพรวม ($n = 295$)

สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7	ระดับปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. หลักอัตตัญญูตา (รู้จักตน)	4.69	0.35	มากที่สุด	1
2. หลักปรีสัญญูตา (รู้จักชุมชน)	4.65	0.36	มากที่สุด	2
3. หลักบุคคลัญญูตา (รู้จักบุคคล)	4.64	0.37	มากที่สุด	3
4. หลักอัตถัญญูตา (รู้จักจุดมุ่งหมายและผล)	4.63	0.33	มากที่สุด	4
5. หลักกาลัญญูตา (รู้จักกาล)	4.63	0.35	มากที่สุด	5
6. หลักมัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ)	4.63	0.36	มากที่สุด	6
7. หลักธัมมัญญูตา (รู้จักเหตุผล)	4.62	0.33	มากที่สุด	7
โดยภาพรวม	4.64	0.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.35) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยหลักธรรมที่มีการปฏิบัติในระดับสูงสุดคือ หลักอัตตัญญูตา ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.35) รองลงมาคือ หลักปรีสัญญูตา ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.36) ตามลำดับและต่ำสุดคือ หลักธัมมัญญูตา ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.33)



2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษามีดังต่อไปนี้

1) กำหนดเป้าหมายชัดเจน (หลักธรรม: สัจจะ) ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการขององค์กร เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน โดยการตั้งเป้าหมายจะต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงและมีความโปร่งใส (สัจจะ) เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าใจและปฏิบัติได้อย่างชัดเจน 2) พัฒนาตนเอง (หลักธรรม: วิริยะ) ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านทักษะและความรู้ เพื่อให้สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรได้ การมีความขยันหมั่นเพียรในการพัฒนาตนเอง (วิริยะ) จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความเคารพจากทีมงาน 3) จัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคล (หลักธรรม: สติ) การจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลที่มีรายละเอียดชัดเจนเป็นการส่งเสริมการใช้สติในการทำงาน ทุกขั้นตอนและวิธีการในการบริหารบุคคลจะต้องได้รับการตรวจสอบและปรับปรุงอย่างรอบคอบ เพื่อให้แน่ใจว่าการปฏิบัติเป็นไปอย่างมีระเบียบและไม่เกิดข้อผิดพลาด 4) จัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถ (หลักธรรม: ปัญญา) การสรรหาบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งและความสามารถที่มีนั้น เป็นการใช้ปัญญา (ปัญญา) ในการพิจารณาว่าบุคคลใดเหมาะสมกับงานใด ซึ่งจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและเสริมสร้างความพึงพอใจในทีม 5) กำหนดเป้าหมายงานชัดเจนและติดตามผลการปฏิบัติงาน (หลักธรรม: สมาธิ) การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอเป็นการใช้สมาธิในการบริหาร เพื่อให้บุคลากรสามารถโฟกัสไปที่เป้าหมายที่กำหนด และการติดตามผลช่วยให้สามารถปรับแผนการทำงานได้ทันทีเมื่อพบอุปสรรค 6) ส่งเสริมการอบรมและพัฒนาความรู้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ (หลักธรรม: เมตตา) การให้โอกาสในการอบรมและพัฒนาความรู้แก่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม (เมตตา) จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าพวกเขาได้รับการดูแลและมีค่าในองค์กร ซึ่งจะเพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน 7) จัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณอย่างเหมาะสม (หลักธรรม: ทาน): การจัดสรรทรัพยากรทั้งอัตรากำลังและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ (ทาน) เป็นการให้ทรัพยากรแก่บุคลากรและการดำเนินงานในองค์กรอย่างยุติธรรมและมีคุณค่า ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ 8) ชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานดี (หลักธรรม: อธิปไตย 4): การชมเชยบุคลากรที่ทำงานได้ดีนั้น เป็นการใช้แรงจูงใจตามหลักอธิปไตย 4 ได้แก่ ความตั้งใจ (ฉันทะ), ความมุ่งมั่น (วิริยะ), การมีสมาธิในการทำงาน (สมาธิ), และการใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา ซึ่งทั้งหมดนี้จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน 9) สร้างจิตสำนึกในองค์กร (หลักธรรม: อุตตา) การสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันในองค์กร เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสามารถพัฒนาอุตตา (ความรู้สึกของตนเอง) ในเชิงบวก เพื่อให้เกิดความเคารพซึ่งกันและกันและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ



5. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษา ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาใน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความรู้และความเข้าใจในหลักการเหล่านี้และสามารถนำไปปรับใช้ในการบริหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการรู้จักตนเองและรู้จักบริบทของชุมชนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมถึง การมีความชัดเจนในเป้าหมายและการใช้เวลาที่เหมาะสมในการตัดสินใจและดำเนินงาน นอกจากนี้ การเข้าใจเหตุผลและการรักษาความสมดุลในการตัดสินใจยังส่งผลให้ผู้บริหารสามารถจัดการงานบุคคล ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพระมหาพงษ์สินธ์ อธิจิตโต (โพธิ์คำ) (2563) ที่ทำการวิจัยในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี โดยพบว่า การบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สามารถนำไปใช้ได้ผลดีในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้อง กับการศึกษาของพระจินต์วเรนย์ อคฺคธมฺโม (2563, หน้า 203-212) ที่พบว่าโรงเรียนในจังหวัดขอนแก่น ก็มีการปฏิบัติในลักษณะเดียวกัน การบริหารงานบุคคลที่มีการ "รู้จักบุคคล" ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วย ในการเลือกใช้บุคลากรที่มีความสามารถและเหมาะสมกับหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ บุตรแสนคม (2567) ที่ได้เน้นย้ำถึงการเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานและส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรอย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของพระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน) (2562) ยังกล่าวว่า การรู้จักบุคคลไม่เพียงแต่เข้าใจความแตกต่างของบุคคลแต่ละคน แต่ยังรวมถึงการใช้บุคลากร ให้เหมาะสมกับความสามารถ ซึ่งเป็นการสร้างผลลัพธ์ที่ดีในองค์กร ในส่วนของการบริหารงานบุคคลที่มี การกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนและการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ พบว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา องค์กรและการปฏิบัติงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาบุद्धิ์ สุงษา (2566, หน้า 105-120) ที่แนะนำให้มีการประเมินผลการดำเนินงานและพัฒนาองค์กรโดยอ้างอิงจากผลการประเมินที่ได้ นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารสามารถวางแผนการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีเป้าหมายและสอดคล้องกับการ ประเมินผล ทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระครูพิศาล ปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน) (2563) ที่กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายและการติดตามผลเป็นกุญแจสำคัญใน การพัฒนาและบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เหตุผลอาจเป็นเพราะว่า การนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาใช้ในการบริหารงานบุคคลทำให้ผู้บริหารเข้าใจและสามารถจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตได้ตามศักยภาพของ ตนเอง นอกจากนี้การบริหารงานบุคคลยังทำให้เกิดความโปร่งใสและความยุติธรรมในการพัฒนาองค์กร และบุคลากร



2. แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน โดยเริ่มต้นจากการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ไปใช้ในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิเช่น การพัฒนาแนวทางการจัดการบุคลากรให้ตรงกับความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล การกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน และสามารถวัดผลได้ เพื่อให้การดำเนินงานมีทิศทางที่ชัดเจนและบรรลุผลตามที่ตั้งไว้ การติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง เพื่อให้สามารถประเมินและปรับปรุงงานได้ทันเวลาที่ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังควรส่งเสริมการอบรมและพัฒนาความรู้ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและเติบโตในองค์กรการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณให้เหมาะสมตามความต้องการของสถานศึกษาจะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมจิตสำนึกที่ดีในการทำงานร่วมกันในองค์กรการดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความสอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม 7 และมีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรและการบริหารงานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพระมหาบุद्धิ์ สุธงชาโม (2566, หน้า 105-120) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย ซึ่งพบว่า การบริหารงานบุคคลควรมีการจัดการให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และการเลือกบุคลากรต้องมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการพัฒนาแผนงานบุคคลที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ที่ให้ความสำคัญกับการรู้จักบุคคลและรู้จักบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงาน จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นแนวทางที่มีความสำคัญในการพัฒนาการบริหารบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารต้องมีการวางแผนที่ชัดเจน และการประเมินผลที่เหมาะสมเพื่อต่อยอดพัฒนาการในอนาคต

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 บุคลากรควรตระหนักในการใช้กระบวนการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล และให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามแผนการบริหารงานบุคคล ควรกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรให้ละเอียด ชัดเจนและ



- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2559). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน). (2562). *แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระจิณณ์วเรนย์ อัครคมโม, พระฮอนต้า วาตสโท และจุฬาพรณภรณ์ ธนะแพทย. (2563). การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. *Journal of Buddhist Education and Research*, 7(2), 203-212.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาบุद्धี สุธงชาโม, พระครูปลัดสมชัย นิสสโก และพระครูปริยัติคุณนระรังษ. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดเลย. *วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์*, 9(1), 105-120.
- พระมหาพงษ์สันธิ์ ธีรจิตโต (โพธิ์คำ). (2563). *การวิจัยในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมบัติ บุตรแสนคม. (2567). *การบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2562). *มาตรการป้องกันการทุจริตในการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ตอบแทน เพื่อโอกาสในการเข้าเรียนในสถานศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <https://www.nacc.go.th/categorydetail/20191124125640121/20250218141151>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *รายงานประจำปี 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

