

การบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหาร
โรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
PERSONNEL MANAGEMENT IN THE ERA OF GLOBAL DISRUPTION
BASED ON THE SEVEN QUALITIES OF A GOOD MAN
SAPPURISADHAMMA OF ADMINISTRATORS IN OPPORTUNITY
EXPANSION SCHOOLS, WANG SAPHUNG DISTRICT, LOEI PROVINCE



¹อรอนงค์ พรหมมาศ, ²ประสงค์ หัสรินทร์ และ ³พระครูปริยัติคุณรังษี (ลิขิต คำหงษา)
¹Onanong Prommas, ²Prasong Hassarin and ³Phrakhru Pariyattikhunrangsi
(Likhit Khamhongsa)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

¹Prommasonanong@gmail.com

Received: December 29, 2024; **Revised:** January 23, 2025; **Accepted:** January 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผัน ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผัน ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงจากด้านที่มีค่าสูงสุดไปหา

¹ นิสิต, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

ด้านที่มีค่าต่ำสุดได้ดังนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ 2. การบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงจากด้านที่มีค่าสูงสุดไปหาด้านที่มีค่าต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ) รองลงมาคือ ด้านปริสัญญูตา (รู้จักชุมชน) ด้านกาลัญญูตา (รู้จักกาล) ด้านธัมมัญญูตา (รู้จักเหตุ) ด้านบุคคลัญญูตา (รู้จักบุคคล) ด้านอัตตัญญูตา (รู้จักตน) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านอิตถัญญูตา (รู้จักผล) ตามลำดับ 3. แนวทางการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ในการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันทั้ง 5 ด้านผู้บริหารสามารถนำหลักสัปปุริสธรรม 7 เข้ามาบูรณาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันได้ ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ต้องยึดหลักสัปปุริสธรรม โดยรู้จักเหตุ และผล รู้จักตนเอง รู้จักประมาณ คำนึงถึงกาลเวลา เข้าใจชุมชน และให้ความสำคัญกับบุคคล เพื่อสร้างความสมดุล และประสิทธิภาพในองค์กร 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรต้องยึดหลักสัปปุริสธรรม คำนึงถึงเหตุผลและผลลัพธ์ เลือกคนที่เหมาะสมตามคุณสมบัติ เปิดกว้างรับฟัง รู้จักประมาณ และปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อสร้างความสามัคคีและความมั่นคงในองค์กร 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการควรยึดหลักสัปปุริสธรรม ด้วยการวางแผนตามเหตุและผล รู้จักความสามารถ และข้อจำกัดของบุคคล ปรับให้เหมาะกับเวลาและทรัพยากร และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เพื่อสร้างความสามัคคีและคุณภาพในองค์กร 4) ด้านการรักษาวินัยในองค์กรควรยึดหลักสัปปุริสธรรม โดยสร้างความเข้าใจในเหตุผลของกฎระเบียบ ใช้ความยุติธรรม ปรับให้เหมาะกับสถานการณ์ รู้จักประมาณ และรับฟังปัญหาของบุคลากร เพื่อสร้างวินัยที่เข้มแข็งและความสามัคคีในองค์กร และ 5) ด้านการออกจากราชการควรยึดหลักสัปปุริสธรรม พิจารณาด้วยเหตุผลและความยุติธรรม คำนึงถึงผลกระทบต่อองค์กรและบุคคล ปรับตามสถานการณ์ รับฟังเหตุผล และทำด้วยความเมตตาเพื่อรักษาความสงบสุขในองค์กร

คำสำคัญ : แนวทางการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผัน, หลักสัปปุริสธรรม 7, ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส

Abstract

This research aims to: 1) To study the current state of personnel management in the era of global disruption among administrators in opportunity expansion schools in Wang Saphung District, Loei Province.; 2) To study personnel management in the era of global disruption based on the Seven Qualities of a Good Man Sappurisa-dhamma among these administrators; and 3) To propose approaches for personnel management in the era of global disruption based on the Seven Qualities of a Good Man. The findings reveal that: 1. Current State of Personnel Management in the Era of Global Disruption: The overall level of personnel management was found to be very high. When analyzed by individual aspects, the highest to lowest average scores were as follows: enhancing operational efficiency, discipline and maintaining discipline, workforce planning and position allocation, recruitment and appointment, and the lowest average score was retirement management. 2. Personnel Management in the Era of Global Disruption Based on the Seven Qualities of a Good Man: The overall implementation was also at a very high level. By individual aspects, the ranking from highest to lowest average scores were as follows: knowing moderation (mattannuta), understanding the community (parisannuta), knowing the appropriate time (kalannuta), knowing the cause (dhammannuta), understanding individuals (puggalannuta), knowing oneself (attannuta), and the lowest average score was knowing the result (atthannuta). 3. Approaches for Personnel Management in the Era of Global Disruption Based on the Seven Qualities of a Good Man: Administrators can integrate the Seven Qualities of a Good Man into personnel management across the five areas as follows: 1) Workforce Planning and Position Allocation: Apply the principles of knowing the cause, the result, oneself, moderation, timing, understanding the community, and valuing individuals to achieve balance and efficiency within the organization. 2) Recruitment and Appointment: Follow the principles of reasoning and outcomes, selecting appropriate individuals based on qualifications, being open to feedback, knowing moderation, and adapting to situations to foster unity and stability. 3) Enhancing Operational Efficiency: Use planning based on cause and effect, understanding individual strengths and limitations, aligning with time and resources, and considering the common good to promote organizational unity and quality. 4) Maintaining Organizational Discipline: Create understanding of the rationale behind rules, use fairness, adapt to situations, know moderation, and listen to

personnel's concerns to strengthen discipline and unity within the organization. 5) Retirement Management: Apply principles of reason and fairness, consider the impact on the organization and individuals, adapt to situations, listen to reasoning, and act with compassion to maintain harmony and peace within the organization.

Keywords : Approaches to Personnel Management in the Era of Global Disruption, Learning management, The Seven Qualities of a Good Man Sappurisdhamma, , and Opportunity Expansion School Administrators

บทนำ

ปัจจุบัน โลกเข้าสู่ยุค VUCA ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในเทคโนโลยี การแข่งขัน และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ทั้งภายในและภายนอก ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อทุกภาคส่วน ปรากฏการณ์นี้เกิดจากกระแสโลก 3 กระแสสำคัญ ได้แก่ กระแสโลกาภิวัตน์ ที่เชื่อมโยงผู้คนทั่วโลกให้สามารถติดต่อสื่อสารและเดินทางถึงกันได้ในเวลาอันรวดเร็ว, กระแสการพัฒนาเทคโนโลยี ที่ก้าวกระโดดจนเกิดนวัตกรรมมากมาย และ กระแสความยิ่งใหญ่ของเงินทุน ที่ระบบการเงินมีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจ (นรรัตน์ ผินเชียร, ออนไลน์) การศึกษา จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านกายภาพ สังคม จิตใจ และสติปัญญา (นวล พันธ์เงิน, 2560: 137-146) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดการกระจายอำนาจการบริหารไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ วิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545: 82-84)

โรงเรียน ถือเป็นหน่วยงานสำคัญที่นำนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติ ซึ่งความสำเร็จของการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดแนวทาง ปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลง และสร้างผลสำเร็จในระบบการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551: 12) การบริหารงานบุคคล ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษามุ่งเน้นการกระจายอำนาจและใช้ระบบคุณธรรมและธรรมาภิบาล เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและศักยภาพของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552: 7)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2 รับผิดชอบบริหารการศึกษาครอบคลุม 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสว่างซำ อำเภอสว่างซำ อำเภอสว่างซำ อำเภอสว่างซำ อำเภอสว่างซำ อำเภอสว่างซำ

หนองหิน และอำเภอผาขาว โดยมีโรงเรียนในสังกัด 152 แห่ง และโรงเรียนขยายโอกาส 47 แห่ง การดำเนินงานพบปัญหาสำคัญ เช่น การขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบและกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงบ่อย การขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน และการดำเนินงานที่ล่าช้าเนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, ออนไลน์) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ให้สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของระบบการศึกษาและอนาคตของเยาวชนไทย (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2561: 1)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อศึกษาสภาพการบริหาร วิธีการบริหาร และแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงการนำหลักสัปปริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันในสถานศึกษาเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผัน ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีวิจัยเพื่อแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอยางสะพุง จังหวัดเลย ปีการศึกษา 2567 จำนวน 13 โรงเรียน ประชากรรวมทั้งสิ้นจำนวน 199 คน ซึ่งเป็น ครู จำนวน 160 คน และบุคลากรอื่นๆ จำนวน 39 คน

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ตาราง ตามตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง R.V.Krejcie และ D.W.Morgan และได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สำหรับการศึกษเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล และพระสงฆ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารเชิงพุทธ จำนวน 7 รูป/คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎีด้านการบูรณาการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผัน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ และ หลักสัปปริสธรรม 7 ได้แก่ 1) ธัมมัญญา (รู้จักเหตุ) 2) อัตถัญญา (รู้จักผล) 3) อตตัญญา (รู้จักตน) 4) มัตตัญญา (รู้จักประมาณ) 5) กาลัญญา (รู้จักกาล) 6) ปริสัญญญา (รู้จักชุมชน) และ 7) บุคคลัญญา (รู้จักบุคคล)

3. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (Interview)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา พร้อมทั้งนำเสนอโดยวิธีการพรรณนาอ้างอิงคำพูดบุคคล

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอยางสะพุง จังหวัดเลย สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผัน ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผัน ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

ที่	การบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผัน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.53	0.52	มากที่สุด	3
2	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.51	0.55	มากที่สุด	4
3	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.56	0.52	มากที่สุด	1
4	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.54	0.52	มากที่สุด	2
5	ด้านการออกจากราชการ	4.50	0.51	มากที่สุด	5
รวม		4.53	0.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผัน ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงจากด้านที่มีค่าสูงสุดไปหาด้านที่มีค่าต่ำสุดได้ดังนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

ที่	การบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผัน ตามหลักสัปปุริสธรรม 7	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	อัมมัญญตา (รู้จักเหตุ)	4.54	0.54	มากที่สุด	4
2	อิตถัญญตา (รู้จักผล)	4.50	0.52	มากที่สุด	7
3	อิตถัญญตา (รู้จักตน)	4.52	0.54	มากที่สุด	6
4	มัตตัญญตา (รู้จักประมาณ)	4.58	0.54	มากที่สุด	1
5	กาลัญญตา (รู้จักกาล)	4.55	0.54	มากที่สุด	3
6	ปริสสัญญตา (รู้จักชุมชน)	4.57	0.53	มากที่สุด	2
7	ปุคคลัญญตา (รู้จักบุคคล)	4.51	0.54	มากที่สุด	5
รวม		4.54	0.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 การบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงจากด้านที่มีค่าสูงสุดไปหาด้านที่มีค่าต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ) รองลงมาคือ ด้านปริสัญญูตา (รู้จักชุมชน) ด้านกาลัญญูตา (รู้จักกาล) ด้านธัมมัญญูตา (รู้จักเหตุ) ด้านบุคคลัญญูตา (รู้จักบุคคล) ด้านอัตตัญญูตา (รู้จักตน) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านอตถัญญูตา (รู้จักผล) ตามลำดับ

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ในการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันทั้ง 5 ด้านผู้บริหารสามารถนำหลักสัปปริสธรรม 7 เข้ามาบูรณาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันได้ ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ต้องยึดหลักสัปปริสธรรม โดยรู้จักเหตุ และผล รู้จักตนเอง รู้จักประมาณ คำนึงถึงกาลเวลา เข้าใจชุมชน และให้ความสำคัญกับบุคคล เพื่อสร้างความสมดุล และประสิทธิภาพในองค์กร 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรต้องยึดหลักสัปปริสธรรม คำนึงถึงเหตุผลและผลลัพธ์ เลือกคนที่เหมาะสมตามคุณสมบัติ เปิดกว้างรับฟัง รู้จักประมาณ และปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อสร้างความสามัคคีและความมั่นคงในองค์กร 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการควรยึดหลักสัปปริสธรรม ด้วยการวางแผนตามเหตุและผล รู้จักความสามารถและข้อจำกัดของบุคคล ปรับให้เหมาะสมกับเวลาและทรัพยากร และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เพื่อสร้างความสามัคคีและคุณภาพในองค์กร 4) ด้านการรักษาวินัยในองค์กรควรยึดหลักสัปปริสธรรม โดยสร้างความเข้าใจในเหตุผลของกฎระเบียบ ให้ความสำคัญ ยึดมั่นกับสถานการณ์ รู้จักประมาณ และรับฟังปัญหาของบุคลากร เพื่อสร้างวินัยที่เข้มแข็งและความสามัคคีในองค์กร และ 5) ด้านการออกจากราชการควรยึดหลักสัปปริสธรรม พิจารณาด้วยเหตุผลและความยุติธรรม คำนึงถึงผลกระทบต่อองค์กรและบุคคล ปรับตามสถานการณ์ รับฟังเหตุผล และทำด้วยความเมตตาเพื่อรักษาความสงบสุขในองค์กร

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่องการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย มีประเด็นที่สำคัญ สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผัน ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงจากด้านที่มีค่าสูงสุดไปหาด้านที่มีค่าต่ำสุดได้ดังนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือด้านวินัยและการรักษา วินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถือว่าเป็นการบริหารที่เป็นรูปธรรมมากที่สุดในการบริหารงานบุคคลที่เป็นเชิงประจักษ์ในการดำเนินงาน สอดคล้องกับ ปฐมภรณ์ คำภาพล (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูงสุดในทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 มีความเด่นชัดในทุกด้าน โดยเฉพาะการบริหารตามหลักมูทิตา กรุณา เมตตา และอุเบกขา แนวทางการบริหารที่เน้นารวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนทรัพยากร รับฟังและให้กำลังใจ การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และการกำหนดแนวทางปฏิบัติและการประเมินงาน อย่างชัดเจน

2. การบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงจากด้านที่มีค่าสูงสุดไปหาด้านที่มีค่าต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านมัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ) รองลงมาคือด้านปริสัญญูตา (รู้จักชุมชน) ด้านกาลัญญูตา (รู้จักกาล) ด้านธัมมัญญูตา (รู้จักเหตุ) ด้านบุคคลัญญูตา (รู้จักบุคคล) ด้านอัตตัญญูตา (รู้จักตน) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านอัตถัญญูตา (รู้จักผล) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านด้านมัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ) เป็นด้านการแสดงออกโดยสังคมบริบทของพื้นที่จังหวัดเลยประชากรส่วนมากนักรู้ศาสนาพุทธ และดำเนินตามหลักความพอเพียง ถือได้ว่าเป็นการรู้จักประมาณในการดำเนินชีวิต และทั้งนี้อาจเป็นเพราะสัปปริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่สอดคล้องกลมกลืนกับงานบริหารคน เป็นคุณสมบัติของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน และสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศ ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหา ปฐมวรธ เขมจิตโต (ศรีหะ) (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า ในด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรใช้ความรู้และความเข้าใจในหลักสัปปริสธรรม 7 เพื่อวางแผนทั้งนโยบายและวิสัยทัศน์ในการบริหาร

สถานศึกษา ผู้บริหารต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รู้จักใช้อำนาจหน้าที่ตามความเหมาะสม และส่งเสริมขวัญกำลังใจให้บุคลากร โดยเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการทำงานตามหลักมัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ) ให้เหมาะสมและทันสมัยตามสภาพการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีชีวิตใหม่ และบุคคลัญญูตา (รู้จักบุคคล) ซึ่งมีความสำคัญในการเลือกและใช้คนให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลัก อัมมัญญูตา (รู้เหตุ)

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดเลย ในการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันทั้ง 5 ด้าน ผู้บริหารสามารถนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ทั้ง 7 ด้าน เข้ามาบูรณาการพัฒนาแนวทางการยุคโลกพลิกผันได้ และพบว่า ในงานทั้ง 5 ด้านผู้บริหารสามารถนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ทั้ง 7 ด้านเข้ามาบูรณาการพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่จำเป็นสำหรับองค์กร เพราะเป็นลักษณะของผู้นำ ผู้บริหารที่ดีไม่ว่าในองค์กรไหนเมื่อนำมาเป็นหลักในการดำเนินงาน หลักการดำรงอยู่ในสังคมล้วนทำให้เจริญ สอดคล้องกับ พระมหารักศักดิ์ ปญญาวุฑโฒ (บุญชัย) (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ในงานทั้ง 4 ด้าน ผู้บริหารสามารถนำหลักสัปปุริสธรรมทั้ง 7 ด้านเข้ามาบูรณาการพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนได้

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

องค์ความรู้จากการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผันตามหลักสัปปุริสธรรม 7 การบริหารงานบุคคลในยุคโลกพลิกผัน ซึ่งเต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องอาศัยการประยุกต์ใช้ หลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อสร้างความสมดุลและยืดหยุ่นในกระบวนการบริหารงานบุคคลในทุกมิติ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ การรักษาวินัย ไปจนถึงการจัดการกระบวนการออกจากราชการ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นกระบวนการที่ต้องใช้เหตุผลและความรอบคอบ โดยประเมินความต้องการขององค์กรผ่าน อัมมัญญูตา (รู้จักเหตุ) และกำหนดตำแหน่งตามศักยภาพของโรงเรียน พร้อมทั้งใช้ มัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ) เพื่อสร้างสมดุลในทรัพยากร และปรับตัวตามยุคสมัยด้วย กาลัญญูตา (รู้จักกาล) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร เน้นการเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยคำนึงถึงคุณสมบัติและความถนัดผ่าน บุคคลัญญูตา (รู้จักบุคคล) และการพิจารณาผลลัพธ์ของการแต่งตั้งด้วย อัตถัญญูตา (รู้จักผล) เพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียน

ภายใต้ความโปร่งใสและยุติธรรมโดยอาศัย ธรรม์ญญา (รู้จักเหตุ) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารราชการ มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วย อดัตถญา (รู้จักตน) พร้อมสร้างความร่วมมือในองค์กรผ่าน ปริสญาณญา (รู้จักชุมชน) และบริหารทรัพยากรและเวลาอย่างเหมาะสมด้วย มัตถญาณญา (รู้จักประมาณ) การรักษาวินัยและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ต้องสร้างความเข้าใจถึงเหตุผลของกฎผ่าน ธรรม์ญญา (รู้จักเหตุ) และปรับกฎระเบียบให้ทันสมัยด้วย กาลญาณญา (รู้จักกาล) พร้อมสร้างความรู้สึกร่วมและความเป็นชุมชนในองค์กรผ่าน ปริสญาณญา (รู้จักชุมชน) การจัดการด้านการออกจากราชการ ควรให้ความสำคัญกับความเป็นธรรมโดยอาศัย บุคคลญาณญา (รู้จักบุคคล) และประเมินผลกระทบจากการออกจากราชการผ่าน อดัตถญาณญา (รู้จักผล) รวมถึงการกำหนดขั้นตอนที่รอบคอบด้วย มัตถญาณญา (รู้จักประมาณ) การประยุกต์ใช้ หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลยุคโลกพลิกผัน ช่วยส่งเสริมให้กระบวนการบริหารมีความยืดหยุ่น โปร่งใส และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ อีกทั้งยังสนับสนุนคุณธรรมและความยุติธรรมในทุกกระบวนการบริหารบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรและคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

นรรีชต์ ผินเชียร. การส่งเสริมการศึกษาไทยเพื่อรับมือกับโลกยุค VUCA.

[https://www.trueplookpanya.com/blog/content/76134/-\[27 พฤษภาคม 2567\].](https://www.trueplookpanya.com/blog/content/76134/-[27 พฤษภาคม 2567].)

นวพล โพธิ์เงิน. (2560). การบริหารการศึกษาตามหลักไตรสิกขากับทฤษฎีเชิงระบบ. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 4(1): 137-146.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2561). การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเป็นหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษาในความ เป็นผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล. <https://www.loei2.go.th/wp/> [3 มิถุนายน 2567].

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แนวทางการดำเนินการของผู้บริหารใน
โรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2547). ข้อเสนอแนะทางการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

