

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
THE PERSONNEL ADMINISTRATION ACCORDING TO THE SEVEN
SAPPURISADHAMMA BY EDUCATIONAL INSTITUTION
ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE LOEI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2



¹ชลธิชา ยอดมา, ²พระมหาสุภาวิชัย ปภัสโร และ ³พระครูปลัดสมชัย นิสฺสโก

¹Chonthicha Yodma, ²PhramahaSupavit Paphatsaro
and ³PhrakhruPaladSomchai Nissabho

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

¹chonthichaf244@gmail.com

Received : May 25, 2024; Revised : June 24, 2024; Accepted : August 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อศึกษาบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคล

¹นิสิต, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

²รองศาสตราจารย์, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

³อาจารย์.ดร, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ2. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ด้านวินัยและการรักษาวินัยตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสัปบุริสธรรม 7 และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ตามลำดับ 3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ทั้ง 5 ด้านมีดังนี้ 1) ด้านการวางแผนและกำหนดอัตรากำลังควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนใช้เทคโนโลยีในขั้นตอนการวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง และบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ควรมีการกำหนดภาระงานและคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานอย่างชัดเจน เช่น ความรู้ทักษะ และประสบการณ์ที่ต้องการในตำแหน่งนั้นๆ และใช้กระบวนการที่โปร่งใสและยุติธรรมในการสรรหาบุคลากร 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ผู้บริหารควรให้มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถให้กับบุคลากรทุกคน 4) ด้านการวินัยและการรักษาวินัยตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ควรมีการอธิบายกฎระเบียบและข้อบังคับที่กำหนดไว้ในองค์กรอย่างชัดเจน ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาระเบียบวินัยโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัยและข้อบังคับต่างๆ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลงาน การแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินผลงานโดยใช้หลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานเดียวกัน และการประเมินผลงานเป็นไปอย่างโปร่งใส

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, หลักสัปบุริสธรรม 7, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1. study the state of personnel administration by educational institution administrators under the Office of the Loei Primary Educational Service Area 2; 2. examine personnel administration according to the Seven Sappurisdhamma by educational institution administrators under the same office; 3. propose personnel administration guidelines based on the Seven Sappurisdhamma for educational institution administrators under the Office of the Loei Primary Educational Service Area 2. The research results were as follows: 1. Overall, the personnel administration performance by educational institution administrators under the Office of the Loei Primary Educational Service Area 2, was at the highest level. The aspects, from highest to lowest, included efficiency in operations, workforce planning, discipline and discipline maintenance, performance evaluation, and recruitment and appointments. 2. The personnel administration according to the Seven Sappurisdhamma by educational institution administrators under the same office was at a high level. Ordered from highest to lowest, the areas included workforce planning, efficiency in operations, discipline and discipline maintenance, performance evaluation, and recruitment and appointments. 3. The proposed personnel management guidelines according to the Seven Sappurisdhamma for educational administration administrators under the Office of the Loei Primary Educational Service Area 2, encompass five main areas: Workforce Planning: establish clear policies and utilize technology in the planning process; encourage participation from all personnel in planning and workforce determination; Recruitment and Appointments: define clear job responsibilities and the necessary qualifications for each position, including knowledge, skills, and experience; ensure a transparent and fair recruitment process when hiring new personnel; Enhancing Efficiency in Operations: create a personnel development plan and provide suitable training to improve skills and capabilities among staff, administrators should ensure proper planning and implementation to enhance operational efficiency; Discipline and Discipline Maintenance: explain the rules and regulations in the organization clearly, administrators should act as role models, upholding discipline without discrimination, encourage teachers and educational personnel to comply with the set rules and regulations; Performance Evaluation: allow personnel to participate in the performance evaluation process,

appoint an evaluation committee with standardized criteria to ensure fair assessments; maintain transparency in the evaluation process to ensure trust and accountability.

Keywords: The personnel administration, The seven sappurisadhamma, Educational institution administrators

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 49 ได้บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพหรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบากต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น การจัดการศึกษาอบรมขององค์ของ องค์การวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและการส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ” ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2562 หมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษา ในมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสถานศึกษา สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงและมาตรา 40 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือผู้แทนองค์กรศาสนาในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ จากความสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาดังกล่าว เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจาก ส่วนกลางไปยังสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ มีอิสระในการตัดสินใจในการ บริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่ง สอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล การจัด โครงสร้างการบริหารการศึกษาอีตหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบายหลากหลายในการปฏิบัติ เน้นหลักการ กระจายอำนาจและการยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเป็นสำคัญ กระจายอำนาจการบริหารและการจัด การศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยัง คณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษาโดยตรง

หลักเกณฑ์ และวิธีกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของชาติถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึง ประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้น โรงเรียนจึงนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด การบริหารและการจัดการองค์การเป็นหน้าที่ผู้บริหารที่จะวางแผนตามทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทรัพยากรเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบริหารงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลทั้ง 4 ประเภท ได้แก่ บุคคล เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีค่าที่สุดในองค์กรเพราะนอกจากจะใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์จากทรัพยากรมนุษย์แล้วทรัพยากรมนุษย์ยังสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ได้อีกด้วย องค์การต่าง ๆ จึงพยายามที่จะค้นหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน และขีดความสามารถในระดับที่องค์กรต้องการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนหัวใจและรากแก้วของการบริหารงานเนื่องจากคนเป็นทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ซึ่งความสำเร็จของงานจำเป็นต้องอาศัยคนเพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติทุกอย่างขององค์กร ยังไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดทดแทนคนได้อย่างแท้จริง ดังนั้นทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยอันดี ส่งผลให้การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรย่อมดำเนินไปด้วยความยากยิ่ง ทุกองค์การจึงเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการบริหารคนเป็นเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อนเพราะคนมีความรู้สึกมี ปัญหาและความต้องการแตกต่างกันไป นอกจากนี้การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจอย่างหนึ่งของสถานศึกษามิองค์ประกอบตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ 5 ประการคือการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยการออกจากราชการแต่ละองค์ประกอบเป็นงานที่ซับซ้อนยุ่งยากเพราะเกี่ยวข้องกับคนการบริหารงานในปัจจุบันผู้ที่มีความรู้ ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในระดับต่างๆ ย่อมต้องการผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นทุนเดิมนั้นหมายความว่าบุคคลนั้นๆ เป็นคนที่ยึดมั่น ถิ่นมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกมุ่งมั่นในการเสริมสร้างคุณงามความดี มีความรับผิดชอบ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ อีกทั้งรวมไปถึงทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติตามในองค์การ หรือผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตาม

จุดหมายของการจัดการศึกษา และสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2550)

สัปปุริสธรรม 7 คือ คุณธรรมที่สำคัญสำหรับสัปปุริสชน หรือคนดี และเป็นคุณธรรมสำคัญของผู้นำที่สมบูรณ์แบบด้วยคุณธรรมทั้ง 7 ประการย่อมນ้ำบุคคลนั้นไป สู้ความมีคุณค่าอย่างแท้จริง เรียกได้ว่าเป็นคนสมบูรณ์แบบ" การนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์กับการบริหารจัดการ สถานศึกษาและการตัดสินใจ ดังที่ พระพรหมคุณาภรณ์ กล่าวไว้ว่า คนสมบูรณ์แบบหรือมนุษยโดย สมบูรณ์ซึ่งถือได้ว่าเป็นสมาชิก ที่มีคุณค่าที่แท้จริงของ มนุษยชาติ ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นคนเต็มคน ทั้งนี้ เนื่องจากคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของบทบาท หน้าที่ของผู้นำ ที่ทำให้ผู้นำ สามารถได้รับการยอมรับความเชื่อถือ ตลอดจนความนับถือจากบุคคล ต่าง ๆ ทั้งในองค์กรและสังคม ทั่วไป ดังนั้น ปัญหาการขาดคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ ย่อมทำให้ ผู้นำไม่เป็นที่ยอมรับต่อบุคคล ทั่วไปทั้งในองค์กรและในสังคม ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อหลักบริหารงาน และภาพลักษณ์ขององค์กรให้เสื่อมลง และย่อมนำมาซึ่งความล่มสลายขององค์กรในอนาคต (พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วัฒนโน), 2561)

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จะเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษารวมทั้งการศึกษาผลของการบริหารจากบุคลากร ครุว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางให้การบริหารบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ อีกทั้งจะได้นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2. เพื่อศึกษาบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้บริหาร จำนวน 137 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,124 คน รวมเป็นจำนวน 1,261 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 35 คน ครูผู้สอน จำนวน 262 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 297 คน

2.3. กลุ่มเป้าหมายเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 2 คน และครูฝ่ายบุคคล จำนวน 2 คน พระสงฆ์ 1 รูป รวมเป็น 5 รูป/คน โดยเลือกแบบเจาะจง

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาและเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและหาข้อสรุปสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่าโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4.60 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4.67 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 4.61 ด้านวินัยและการรักษาวินัยตำแหน่ง 4.60 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตำแหน่ง 4.56 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 4.59

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4.61

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4.55

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 5.69

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4.60

1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4.56

2. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4.02 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 4.08 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4.05 ด้านวินัยและการรักษาวินัย 4.00 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4.01 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3.97 ตามลำดับ

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามหลักสัปปุริสธรรม 7 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยรวม ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 4.08

2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตามหลักสัปปุริสธรรม 7 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3.97

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4.05

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัยตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4.00

2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4.01

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3.1 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านการวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง สรุปได้ว่า ควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนใช้เทคโนโลยีในขั้นตอนการวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง และบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง

3.2 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง สรุปได้ว่า ควรมีการกำหนดภาระงานและคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานอย่างชัดเจน เช่น ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ต้องการในตำแหน่งนั้นๆ และใช้กระบวนการที่โปร่งใสและยุติธรรมในการสรรหาบุคลากร

3.3 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 7 สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรให้มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร และการฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถให้กับบุคลากรทุกคน

3.4 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ด้านการวินัยและการรักษาวินัย สรุปได้ว่า ควรมีการอธิบายกฎระเบียบและข้อบังคับที่กำหนดไว้ในองค์กรอย่างชัดเจน ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาระเบียบวินัยโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัยและข้อบังคับต่างๆ

5) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลงาน การแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินผลงานโดยใช้หลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานเดียวกัน และการประเมินผลงานเป็นไปอย่างโปร่งใส

อภิปรายผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้นำมาประเด็นมาอภิปราย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหารทุกงานเพราะงานทุกฝ่ายต้องใช้บุคลากรในการก้าวสู่ความสำเร็จของโรงเรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ กระบวนการบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในระดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาประยูร ธีรวโร (ตระการ) เรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานบุคคลในมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและ

บรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมากที่สุดอีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระแสง ปภสสโร (วงษ์พันธุ์เสือ) ได้วิจัยเรื่อง "การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1" ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กี พรหมวงศ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร" ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร

2. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งตามหลักสัปปุริสธรรม 7 รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ด้านวินัยและการรักษาวินัยตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วัฒนโน) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากร ที่มีเพศ อายุ และ

ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งตามหลักสัปปริสธรรม 7 ผู้บริหารและครูผู้สอนได้มีการนำเอาหลักสัปปริสธรรม 7 มาปรับใช้ในการบริหารงานเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีการใช้เทคโนโลยีในขั้นตอนการวางแผนและกำหนดอัตรากำลังของบุคลากรจะช่วยให้ผู้บริหารมีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจที่สอดคล้องกับหลักของการมัตตัญญูตามหลักสัปปริสธรรม 7 และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและการตัดสินใจโดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปรับปรุงองค์กรให้ดียิ่งขึ้นด้วย เพื่อให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดทำกำหนดตำแหน่งและการพัฒนาความสามารถของบุคลากรด้วยตามหลักสัปปริสธรรม 7 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตามหลักสัปปริสธรรม 7 ผู้บริหารได้นำเอาหลักสัปปริสธรรม 7 มาบูรณาการในกระบวนการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมสำหรับโรงเรียนมีกระบวนการที่ใส่ใจถึงความเหมาะสมและความสอดคล้องกับภาระงานของแต่ละตำแหน่งงานอย่างมาก โดยผู้บริหารได้จัดให้มีการกำหนดภาระงานและคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน เช่น ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ต้องการในตำแหน่งนั้นๆ และใช้กระบวนการที่โปร่งใสและยุติธรรมในการสรรหาบุคลากร เช่น การตรวจสอบเอกสารสมัคร การสัมภาษณ์ และการทดสอบความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้อง ให้ความสำคัญกับการใช้เครื่องมือการประเมินและทดสอบที่เหมาะสมเพื่อประเมินความเหมาะสมของผู้สมัครเชื่อมโยงกับชุมชนและบุคคลในการสรรหาบุคลากร ตามหลักปริสัญญูตา (รู้จักชุมชน) ของหลักสัปปริสธรรม 7 เช่น การเชิญชวนผู้ปกครองครู และนักเรียนเข้าร่วมการสัมภาษณ์หรือการประเมินผู้สมัคร โดยการปฏิบัติตามขั้นตอนและกลวิธีเหล่านี้จะช่วยให้โรงเรียนสามารถสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมและมีความพร้อมในการทำงานในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามหลักสัปปริสธรรม 7 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้นำเอาหลักสัปปริสธรรม 7 มาบูรณาการ โดยได้จัดสภาพแวดล้อมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทั้งออนไลน์และออฟไลน์ในสถานศึกษา เป็นเรื่องที่สำคัญเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน โดยมีหลักการและมาตรการที่สำคัญดังนี้ การกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงาน: การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทราบและเข้าใจตัวกติกาและมาตรฐานที่ต้องปฏิบัติตาม ให้การพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถให้กับบุคลากรทุกคน การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และการให้กำลังใจแก่บุคลากรในทุกๆ การกระทำที่ดี ซึ่งสามารถทำได้ผ่านการพิจารณาและการให้ของรางวัลและคำชมเชย การพัฒนาและโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่ทุกคนโดยเท่าเทียม โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งหรือตำแหน่งที่ทำงาน การสร้างการร่วมมือและการสนับสนุนกันระหว่างบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะในการช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่บุคลากรที่มีความจำเป็นอย่างยุติธรรม การเข้าใจและพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม: การเข้าใจความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคลากร และการให้การสนับสนุนและการพัฒนาที่เหมาะสมตามความต้องการของแต่ละบุคลากร ด้านการวินัยและการรักษาวินัยตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้นำหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 มาบูรณาการการรักษาระเบียบวินัยและการบริหารงานโดยเป็นระบบเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีความสำเร็จ ผู้บริหารมีความสำคัญในการนำเสนอและสนับสนุนความเป็นระเบียบในการทำงานจะสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเชื่อมั่นและความมั่นใจในองค์กร การสนับสนุนและยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติตนอย่างเป็นแบบตามแบบแผนและระเบียบของทางราชการจะช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีในทีมงานและเสริมความเข้าใจในการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง การอธิบายกฎระเบียบและข้อบังคับให้เข้าใจอย่างชัดเจนจะช่วยสร้างเสริมวินัยและความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับที่กำหนดไว้ในองค์กร ผู้บริหารใช้หลักการบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้อง ความซื่อสัตย์ โปร่งใส และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจะสร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจในการดำเนินงานของทุกคนในองค์กร การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาระเบียบวินัยโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัยและยึดถือกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีความสำเร็จ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้นำหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 มาบูรณาการให้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลและการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินผลโดยใช้หลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานเดียวกันเป็นการเตรียมพร้อมให้การประเมินผลเป็นไปอย่างเป็นระเบียบและโปร่งใส การวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาธฤติ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การบริหารงาน

บุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรีสังกัดกรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาทั้ง 4 หมวดธรรม คือ อธิปไตย 3 พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 และอคติ 4 ของโรงเรียนในเขตธนบุรีสังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า มีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 หมวดธรรม ดังกล่าวของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากทุกด้าน ส่วนการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียน ในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง หน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้การบริหารงานบุคคลตาม หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกัน ได้แก่ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อการบริหารงาน บุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ วุฒิการศึกษาโดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ กับงานวิจัยของ ครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วัฒน โน) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริส ธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางที่มีความสำคัญในการ บริหารงานวิชาการในโรงเรียน ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นสัปปุริส คือ เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม มีสัมมาทิฐิ กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความรู้ มีปัญญา หรือมีมุมมองที่ถูกต้องตรงกับความจริง เป็นคนที่มี ความเห็นชอบตามทำนองคลองธรรมหรือเป็นคนดี อันประกอบด้วยความเป็นผู้รู้จักเหตุ ความเป็น ผู้รู้จักผล หรือความมุ่งหมาย ความเป็นผู้รู้จักตน ความผู้รู้จักประมาณ ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา ความเป็นผู้รู้จักชุมชน ความเป็นผู้รู้จักบุคคล ซึ่งหลักธรรมเหล่านี้จะสามารถนำมาบูรณาการ หรือ ประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, (1 พฤษภาคม 2562).ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136. ตอนที่ 57 ก.
- พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วัฑฒโน). (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปตปริสสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาธฤติ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร). (2552). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาประยูร ธีรวโร (ตระการ). (2556). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมกรุงเทพมหานคร เขต 1. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเสด็จ ปภสสโร (วงศ์พันธุ์เสือ). (2556). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2550). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเลย เขต 2. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-1570). เลย: สำนักงาน.

