

แนวทางการบริหารบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มหาสารคาม เขต 2

Guidelines for Personnel Administration Based on the Seven
Principles of Aparihaniyadhamma by School Administrators
Under Mahasarakham Primary Educational
Service Area Office 2

ชินกร หมื่นไธสง

Chinnakorn Muenthaisong

วิมลพร สุวรรณแสนทวี

Vimonporn Suwanseantavee

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus Thailand

Email: chinnakorn.mue@student.mbu.ac.th



Received: 10 August 2025; Revised: 25 April 2026; Accepted: 26 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงระหว่าง 0.67 – 1.00 และความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบันทั้งฉบับเท่ากับ .96

ผลการวิจัย 1. ระดับการบริหารบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่

ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้าง ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการบริหารบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ดังนี้ การวางแผนอัตราค่าจ้าง มี 5 แนวทาง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มี 5 แนวทาง เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน มี 4 แนวทาง การประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 5 แนวทาง การอบรมพัฒนาบุคลากร มี 4 แนวทาง รวม 23 แนวทาง

คำสำคัญ แนวทางการบริหารบุคคล, หลักอปริหานิยธรรม 7, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of personnel administration based on the Seven Principles of Aparihaniyadhamma of school administrators under the Office of Maha Sarakham Primary Educational Service Area 2. 2) to compare the opinions of individuals toward personnel administration based on the Seven Principles of Aparihaniyadhamma of school administrators under the Office of Maha Sarakham Primary Educational Service Area 2, classified by position, educational level, and work experience. 3) to study the guidelines for personnel administration based on the Seven Principles of Aparihaniyadhamma of school administrators under the Office of Maha Sarakham Primary Educational Service Area 2. The sample group consisted of 335 school administrators and teachers. The data collection instruments included a five-point Likert scale questionnaire, which had a content validity index ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.96.

The results showed that 1. The overall level of personnel administration based on the Seven Principles of Aparihaniyadhamma by school administrators under the Office of Maha Sarakham Primary Educational Service Area 2 was at a moderate level. When considering each aspect

individually, from highest to lowest mean score, the ranking was as follows: salary and promotion, performance evaluation, manpower planning, personnel training and development, and recruitment and appointment. 2. The comparison of opinions regarding personnel administration based on the Seven Principles of Aparihaniyadhamma among school administrators under the Office of Maha Sarakham Primary Educational Service Area 2—classified by position, educational level, and work experience—showed no significant differences. 3. The guidelines for personnel administration based on the Seven Principles of Aparihaniyadhamma by school administrators under the Office of Maha Sarakham Primary Educational Service Area 2 are as follows: Manpower planning: 5 guidelines, Recruitment and appointment: 5 guidelines, Salary and promotion: 4 guidelines, Performance evaluation: 5 guidelines, Personnel training and development: 4 guidelines In total, there are 23 guidelines.

Keywords: Guidelines for Personnel Administration, the Seven Principles of Aparihaniyadhamma, School Administrators

บทนำ

การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนต้องอาศัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม และวัฒนธรรม โดยการศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนให้มีศักยภาพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ และสามารถเผชิญความท้าทายของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลไปยังสถานศึกษาตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ส่งผลให้ผู้บริหาร ครู และชุมชนมีบทบาทร่วมในการบริหารมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การบริหารบุคคลเป็นงานที่ซับซ้อน ต้องอาศัยภาวะผู้นำ ความยุติธรรม และการบริหารแบบช่วยเหลือและสนับสนุนมากกว่าการสั่งการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษเพราะว่าคนเป็นบุคลากรที่สำคัญมากที่สุด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือ และกระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถตามศักยภาพ เพื่อเสริมประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลัง

มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยากที่สุดของหน้าที่การบริหารเพราะคนมีชีวิตจิตใจคนในองค์กรมาจากร้อยพ่อพันแม่เมื่อมาอยู่ร่วมกันทุกคนจึงต้องการผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำและมีความเท่าเทียมกันก่อให้เกิดความยุติธรรม ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างเป็นทางการต่อการสนับสนุนความพยายามในการทำงานของคนอื่น จากแนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่คอยช่วยเหลือบุคคลอื่นให้ทำในสิ่งที่สำเร็จในเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพมากขึ้น และบุคคลมีความพึงพอใจผลสำเร็จนี้เกิดจากการที่ผู้บริหารใช้แนวคิดการบริหารแบบใหม่คือการช่วยเหลือ(Helping) และการสนับสนุน (Supporting) มากกว่าที่จะใช้แนวคิดการบริหารแบบดั้งเดิมที่เน้นการสั่งการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) ยิ่งไปกว่านั้นในองค์กรสมัยใหม่ผู้บริหารจะถูกกำหนดบทบาทให้เป็นผู้ประสาน (Coordinator) ผู้สอน (Coach) หรือผู้นำทีม (Team leader) ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับคนโดยเฉพาะคนในองค์กรเองและการบริหารด้วยหลักคุณธรรมเป็นสิ่งที่พึงมีในตัวผู้บริหารทุก ๆ คนโดยเฉพาะหลักอุปทานิยธรรมเพื่อให้เป็นที่รักและศรัทธา (จักรกฤษณ์ โปตาพล, 2564) อุปทานิยธรรม แปลว่า หลักที่ป้องกันความเสื่อมในการทำงานในองค์กรและนำไปสู่ความเจริญในการบริหารในองค์กร เกิดความสามัคคี และทำให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ และเกิดความสุข ความเจริญ อุปทานิยธรรม เป็นหลักธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะช่วยสร้างระบบการทำงานที่มีระเบียบ ความเป็นธรรม ความเคารพซึ่งกันและกัน และความร่วมมืออย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในสังกัด แต่ยังเผชิญปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลที่หลากหลาย ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของสถานศึกษา จึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักอุปทานิยธรรม 7 เพื่อนำผลไปใช้วางแผนนโยบายที่สอดคล้อง และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข นำไปสู่การพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2, 2567)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของสถานศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักอุปทานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานตามหลักอุปทานิยธรรม 7 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องนำไปวางแผนกำหนดนโยบายการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักอุปทานิยธรรม 7 และสามารถเป็นหลักในการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ก่อเกิดความสามัคคี อันจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2

2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 209 คน และครูจำนวน 2,287 คน รวม 2,496 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 335 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้วิธีจับสลาก

3. ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร

4. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

1. แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2. แบบสัมภาษณ์

เพื่อสัมภาษณ์แนวทางการบริหารบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหาร และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

3.2 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากผู้บริหาร และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

3.3 ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ผ่าน QR Code ในโปรแกรม Google Form โดยจะทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง

3.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับการบริหารบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา โดยการทดสอบที (t - test แบบ Independent Samples)

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการบริหารบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

4.5 วิเคราะห์แนวทางการบริหารบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ข้อมูลในการวิเคราะห์ เพื่อสรุปเป็นภาพรวมแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัย

วิเคราะห์ระดับการบริหารบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	3.50	0.71	3	ปานกลาง
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.42	0.95	5	ปานกลาง
3. ด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน	3.56	0.85	1	มาก
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.51	0.75	2	มาก
5. ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร	3.46	0.76	4	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.49	0.80	-	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.49, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน ($\bar{X}$ =3.56, S.D.=0.85) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =3.51, S.D.=0.75) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X}$ =3.50, S.D.=0.71) ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ =3.46, S.D.=0.76) และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}$ =3.42, S.D.=0.95)

วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่มีตำแหน่ง และระดับการศึกษาต่างกัน โดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent Samples)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง

การบริหารงานบุคคลตาม หลักการบริหารนิยธรรม 7	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้าน การ วาง แขนว อัตรากำลัง	3.49	0.50	3.50	0.50	.875	.769
2. ด้านการสรรหาและการ บรรจุแต่งตั้ง	3.38	0.82	3.43	0.80	.655	.713
3. ด้านเงินเดือนและเลื่อน เงินเดือน	3.58	0.71	3.56	0.53	.835	.004*
4. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	3.54	0.38	3.50	0.46	.587	.249
5. ด้านการอบรมพัฒนา บุคลากร	3.45	0.57	3.47	0.54	.863	.908
รวมเฉลี่ย	3.49	0.51	3.49	0.47	.930	.515

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงานบุคคลตาม หลักการบริหารนิยธรรม 7	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้าน การวางแผน อัตรากำลัง	3.50	0.50	3.50	0.50	.976	.858
2. ด้านการสรรหาและการ บรรจุแต่งตั้ง	3.41	0.81	3.44	0.79	.737	.610
3. ด้านเงินเดือนและเลื่อน เงินเดือน	3.56	0.63	3.56	0.42	.966	.000*
4. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	3.52	0.44	3.49	0.47	.642	.507

5. ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร	3.46	0.55	3.47	0.52	.946	.897
รวมเฉลี่ย	3.49	0.49	3.49	0.44	.970	.565

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังระหว่างกลุ่ม		.066	2	.033	.133	.875
	ภายในกลุ่ม	82.137	332	.247		
	รวม	82.203	334			
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งระหว่างกลุ่ม		.370	2	.185	.286	.752
	ภายในกลุ่ม	215.315	332	.649		
	รวม	215.685	334			
3. ด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือนระหว่างกลุ่ม		.061	2	.031	.096	.909
	ภายในกลุ่ม	106.716	332	.321		
	รวม	106.777	334			
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่ม		.123	2	.061	.302	.739
	ภายในกลุ่ม	67.511	332	.203		
	รวม	67.634	334			
5. ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากรระหว่างกลุ่ม		.105	2	.052	.177	.838
	ภายในกลุ่ม	97.952	332	.295		
	รวม	98.057	334			

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์แนวทางการบริหารบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

แนวทางการบริหารบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 การวางแผนอัตรากำลัง มี 5 แนวทาง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มี 5 แนวทาง เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน มี 4 แนวทาง การประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 5 แนวทาง การอบรมพัฒนาบุคลากร มี 4 แนวทาง รวม 23 แนวทาง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ของหน่วยงาน องค์กร และสถานศึกษา เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2542) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่องค์กรจัดวาง กระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพตามความต้องการ และความจำเป็น เมื่อได้มาแล้วก็ต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการบำรุงรักษาตอบแทนพัฒนาประเมินผลการทำงาน ตลอดจนกำหนดวิธีการที่ทำให้ความมั่นคงแก่ชีวิตการทำงานและการพิจารณาให้ออกจากงานตามวาระ หรือด้วยสาเหตุ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกวิทย์ ทับทวี (2566) แนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาท ในภาพรวมมีระดับสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการหลีกเลี่ยง มีระดับสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการยอมให้ ระดับสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ไม่แตกต่างกันตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความเข้าใจในหลักธรรมดังกล่าวในระดับใกล้เคียงกัน เนื่องจากการได้รับการอบรมตามนโยบายของ

กระทรวงศึกษาธิการที่เน้นคุณธรรมและธรรมาภิบาล อีกทั้งการประเมินผลตามตัวชี้วัดทำให้เกิดการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารจึงมีแนวโน้มยึดหลักอปริหานิยธรรมในการบริหารงานอย่างสอดคล้องกัน แม้จะมีความแตกต่างในคุณลักษณะส่วนบุคคล แต่มีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพเป็นแนวทางร่วม ส่งผลให้ไม่พบความแตกต่างของความคิดเห็นดังกล่าวในกลุ่มตัวอย่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนกุล สุขสานต์, จันทรัตน์ ภคมาศ, สมหญิง จันทฤทธิ์ (2564) ได้ศึกษา การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ และระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3) แนวทางการบริหารบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลัง มี 5 แนวทาง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มี 5 แนวทาง เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน มี 4 แนวทาง การประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 5 แนวทาง การอบรมพัฒนาบุคลากร มี 4 แนวทาง รวม 23 แนวทาง อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังเน้นการมีส่วนร่วมของครูและผู้บริหาร โดยใช้ข้อมูลจริง ยึดตามระเบียบของ สพฐ. และเปิดโอกาสให้ครูอาวุโสมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์อย่างโปร่งใส ไม่ลำเอียง เพื่อสร้างความศรัทธาในองค์กร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ใช้ระบบประชุมหารือ เคารพความคิดเห็นของครูอาวุโส และหลีกเลี่ยงอคติหรือการใช้เส้นสาย โดยเน้นการสื่อสารผลอย่างชัดเจน ในส่วนของการเลื่อนเงินเดือน ดำเนินการตามเกณฑ์ของ สพฐ. มีการประชุมร่วมพิจารณา โปร่งใส และประเมินอย่างเป็นธรรม ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ยึดเกณฑ์กลาง ดำเนินการโดยคณะกรรมการร่วม ฟังความเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง และเปิดโอกาสให้อุทธรณ์เพื่อความเป็นธรรม และการอบรมพัฒนาบุคลากรมีการวางแผนร่วมกัน เลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับภาระงาน สนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียม และติดตามผลการนำไปใช้จริงเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาต้นฐวัฒน์ ธรรมธีโร (ถ้าวาป) (2564) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย มี 8 ด้าน คือ 1) การกำหนดตารางการประชุมใน แต่ละปีงบประมาณ 2) กฎเกณฑ์หรือหลักปฏิบัติในการเข้าประชุม ความพร้อมเพรียงกันในการประชุม 3) การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ยึดความถูกต้องและเป็นธรรม 4) การปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย 5) การเปิดโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วม ในการบริหาร โดยมีสัดส่วนเท่าเทียมชาย 6) โครงการหรือแนวทางในการส่งเสริมและรักษา วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น 7) การดูแล

เอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือนโรงเรียนเป็นอย่างดี 8) การพัฒนาการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา การประเมินผลงานที่ยุติธรรม มีสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่บุคลากร

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการบริหารบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้านหลัก ดังนี้ 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3. ด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน 4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5. ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร



ภาพที่ 1 แนวทางการบริหารบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดทำแนวปฏิบัติการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ที่ชัดเจนให้สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาและด้านศาสนาจัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติในการบริหารบุคคลที่อิงหลักการบริหารนิยธรรม 7 อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สถานศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางเดียวกัน

2) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยมาก ดังนั้น สถานศึกษาควรส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างรอบด้านใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผลงานทางวิชาการ และความร่วมมือในงานส่วนรวม เพื่อความเป็นธรรมและครอบคลุม

2. ข้อเสนอแนะนำไปใช้

ผู้วิจัยได้เสนอแนะจากผลการวิจัยได้ดังนี้

1) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกฎระเบียบตามที่กระทรวงวางไว้ในการบริหารงานบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างแท้จริง

2) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น สถานศึกษาควรมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการอบรมพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรมีกระบวนการมีการวางแผนที่จะให้บุคลากรได้รับการพัฒนา การปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรศึกษา รูปแบบการพัฒนาการบริหารบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อหาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

2) ควรศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาการบริหารบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวัดความแตกต่างกันอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป

3) ควรศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาข้ออื่น ๆ เช่น หลักสัปปริสธรรม 7 เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
กระทรวงศึกษาธิการ.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : ผู้นำในยุค Disruptive. วารสาร
วิจัยศรีล้านช้าง. 1(3), 33-44.
- พัฒนกุล สุขสานต์, จันทรัตน์ ภคมาศ, สมหญิง จันทฤทธิ์. (2564). การศึกษาการ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2.
วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 4(2), 63-76.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พัฒนา
พานิช.
- พระมหาต้นธวัฒน์ ธมมธีโร (ถั่วปาก). (2564). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอุป
ทานิยธรรม 7 ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด
หนองคาย. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 10.
กรุงเทพมหานคร: บริษัทสุวิริยาสาน จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. (2567). งานบริหาร
บุคลากร. มหาสารคาม: สพป.มหาสารคาม เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.
กรุงเทพมหานคร: פרקหวานกราฟฟิค จำกัด.
- เอกวิทย์ ทับทิว. (2566). แนวทางการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษาจังหวัดชัยนาทตามหลักอุปทานิยธรรม 7. วิทยานิพนธ์พุทธ
ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research
Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3),
607 – 610.