

การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗
ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑
The Development of Personnel Administration Based on
the Seven Principles of Sappurisa Dhamma for Administrators
in Medium-Sized Schools Under the Nakhon Sawan
Primary Educational Service Area Office 1

ณธกร พิมพิตา*

Nathakorn Pimta

อานนท์ เมธีวรณัฏฐ์**

Anond Metheevachatra

พระมหาอุดร อุตโตโร***

Phramaha Udorn Uttaro

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์, ประเทศไทย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Sawan Campus, Thailand

E-mail: nathakornpimt@gmail.com ; anond7949@gmail.com ; udon912@gmail.com.

Received: May 15, 2026

Revised: June 22, 2026

Accepted: June 23, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ (๒) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ และ (๓) เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาดังกล่าว การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ดำเนินการ ๓ ระยะ ได้แก่ ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน ๑๗๕ คน โดยใช้แบบสอบถาม

* นางสาวณธกร พิมพิตา Miss Nathakorn Pimta. ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ Master of Education (Buddhist Educational Administration) Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Sawan Campus.

** ผศ.ดร.อานนท์ เมธีวรณัฏฐ์ Prof.Asst.Dr.Anond Metheevachatra. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ Thesis Advisor.

*** พระมหาอุดร อุตโตโร, ผศ.ดร. Phramaha Udorn Uttaro, Prof.Asst.Dr. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ Thesis Advisor.

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอแนวทางการพัฒนาด้วยการ สอนหากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๙ คน และประเมินแนวทางโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๙ คน วิเคราะห์ ข้อมูลเชิงเนื้อหา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (๑) สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำรงรักษามูลค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการ พัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานบุคลากร ตามลำดับ (๒) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ประกอบด้วย ๕ ด้าน รวม ๔๙ แนวทาง โดยบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม ๗ กับการบริหารงานบุคคล ในแต่ละด้าน ได้แก่ การวางแผนงานบุคคล การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การดำรงรักษา บุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และ (๓) ผลการประเมินแนวทาง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง และด้านความเป็นไปได้ แสดงว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถ นำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การพัฒนาการบริหารงานบุคคล; หลักสัปปุริสธรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา.

Abstract

This research aimed to (1) study the state of personnel administration of administrators in medium-sized schools under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1; (2) propose guidelines for developing personnel administration based on the Seven Principles of Sappurisa Dhamma; and (3) evaluate the proposed guidelines. This study employed a mixed-methods research design conducted in three phases. Phase 1 investigated the state of personnel administration using a questionnaire administered to 175 school administrators and teachers. The data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. Phase 2 developed the proposed guidelines through a focus group discussion with nine experts, and the data were analyzed by content analysis. Phase 3 evaluated the proposed guidelines with nine experts using mean and standard deviation.

The findings revealed that:(1) the overall state of personnel administration among administrators in medium-sized schools under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. When considered by aspect, personnel retention had the highest mean score, followed by personnel development, personnel planning, personnel recruitment, and personnel performance appraisal, respectively. (2) The proposed guidelines for developing personnel administration based on the Seven Principles of Sappurisa Dhamma consisted of five aspects with a total of 49 guidelines. The guidelines integrated the Seven Principles of Sappurisa Dhamma into the five dimensions of personnel administration: personnel planning, personnel recruitment, personnel development, personnel retention, and personnel performance appraisal. (3) The overall evaluation of the proposed guidelines was at the highest level. Among the evaluation criteria, usefulness received the highest mean score, followed by propriety, accuracy, and feasibility. These findings indicate that the proposed guidelines are appropriate and can be effectively applied to enhance personnel administration among school administrators.

Keywords: Personnel Administration Development; Seven Principles of Sappurisa Dhamma; School Administrators.

บทนำ

การนำนโยบายของทางการศึกษาไปสู่ภาคปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งการจัดการศึกษาในโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ความหวังในอนาคตของเยาวชนของชาติย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ^๑ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจัดเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษา และสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียน และสังคมภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคม

^๑ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แนวทางการดำเนินการของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ครูสุภาวดีพร้าว, ๒๕๕๑), หน้า ๑๒.

ได้อย่างมีความสุขทั้งนี้ ผู้บริหารเปรียบเหมือนผู้นำในครอบครัว การบริหารจัดการในครอบครัวโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีความเป็นไทย ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทางดำรงชีวิตภายใต้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยเฉพาะความมีคุณธรรม จริยธรรม การดำรงชีวิตตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธ ดังนั้น เมื่อผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งเช่นนี้แล้ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องตระหนักในหน้าที่ที่จะต้องบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จให้จงได้ ในการบริหารและการจัดการองค์การให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ปัจจัยที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน ที่สำคัญต่อการจัดการที่จะช่วยให้องค์การสามารถบริหารงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลทั้ง ๔ ประเภท ได้แก่ บุคคล (Man) เงินทุน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และวิธีการจัดการ (management) ทฤษฎีการมนุษย์ถือว่าเป็นทฤษฎีการทางการบริหารที่มีคุณค่าที่สุดในองค์การ เพราะนอกจากจะใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์จากทฤษฎีการมนุษย์ แล้วทฤษฎีการมนุษย์ยังสามารถบริหารจัดการทฤษฎีการทางการบริหารอื่น ๆ ได้อีกด้วย องค์การต่าง ๆ จึงพยายามที่จะค้นหาทฤษฎีการมนุษย์ที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานรวมถึงพัฒนาทฤษฎีการมนุษย์ที่มีอยู่ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในระดับที่องค์การต้องการ^๒ การบริหารบุคลากรจึงเป็นเสมือนหัวใจของการบริหารงานในองค์การหรือหน่วยงาน การบริหารงานบุคคลตามแนวทางพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นการตอบสนองต่อเจตนารมณ์ตามมาตรา ๘ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ในการพัฒนาการศึกษาและกำเนิตตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยยึดหลักการสำคัญ คือ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและการบริหารโดยคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาสอดคล้องกับหลักธรรมมาภิบาลและสร้างระบบ คุณธรรมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ทั้งนี้มุ่งหวังว่าหากข้าราชการครูมีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผล ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข^๓

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำทางวิชาการ และผู้กำหนดทิศทางการพัฒนาครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหาร โดยเฉพาะ หลักสัปปริสธรรม ๗ ซึ่งประกอบด้วย ๑) อัมมัญญตา –

^๒ กิริติยชัยยัง, การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มิสเตอร์ ก๊อปปี้ (ประเทศไทย) จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๑.

^๓ พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), พุทธธรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๖๓๕.

ความรู้จักเหตุ ๒) อัตถัญญตา – ความรู้จักผล ๓) อัตตัญญตา – ความรู้จักตน ๔) มัตถัญญตา – ความรู้จักประมาณ ๕) กาลัญญตา – ความรู้จักกาล ๖) ปริสสัญญตา – ความรู้จักชุมชน และ ๗) ปุคคลัญญตา – ความรู้จักบุคคล ถือเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารงานด้วยคุณธรรม ความรอบคอบ และความเข้าใจในมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างรอบด้าน เนื่องจากบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

หากสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กร มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ในทางตรงกันข้าม หากการบริหารงานบุคคลขาดความเป็นระบบ ขาดความเป็นธรรม หรือขาดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโดยตรง โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะทั้งด้านจำนวนบุคลากร งบประมาณ ภาระงาน และความคาดหวังจากชุมชน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ทั้งในด้านการวางแผนอัตรากำลัง การมอบหมายงาน การส่งเสริมและพัฒนาครู การสร้างขวัญกำลังใจ การธำรงรักษามูลค่า และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม การบริหารงานบุคคลจึงไม่ใช่เพียงการจัดคนให้ทำงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่เป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีคุณภาพ มีความสุข และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสถานศึกษา หลักสัปปริสธรรม ๗ จึงเป็นหลักธรรมที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นคุณลักษณะของ “สัตบุรุษ” หรือบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความรอบคอบ และความเหมาะสมในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่ยึดหลักอัมมัญญตา ย่อมรู้จักเหตุแห่งปัญหาและปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาด้านบุคลากรได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารที่ยึดหลักอัตถัญญตา ย่อมรู้จักผลหรือเป้าหมายของการบริหารงานบุคคล สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน

นอกจากนี้ หลักอัตตัญญตายังช่วยให้ผู้บริหารรู้จักตนเอง เข้าใจบทบาท หน้าที่ จุดแข็ง และข้อจำกัดของตนในการบริหารงานบุคคล ทำให้สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความเหมาะสม ส่วนหลักมัตถัญญตาช่วยให้ผู้บริหารรู้จักความพอดีในการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่มอบหมายงานเกินกำลัง ไม่ใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล และสามารถจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครูแต่ละคน หลักกาลัญญตาช่วยให้ผู้บริหารรู้จักเวลาและโอกาสที่เหมาะสมในการส่งเสริม พัฒนา

นิเทศ ติดตาม หรือให้คำแนะนำแก่บุคลากร เพื่อให้การพัฒนางานเกิดผลในช่วงเวลาที่เหมาะสมและไม่สร้างภาระเกินความจำเป็นแก่ครู ขณะเดียวกัน หลักปรัชญาช่วยให้อำนาจบริหารรู้จักบริบทขององค์กร ชุมชน ผู้ปกครอง และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สามารถบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม องค์กรและความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่วนหลักบุคคลัญญาเป็นหลักการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานบุคคล เพราะช่วยให้ผู้บริหารรู้จักบุคคล เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ของครูและบุคลากร ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และความต้องการ ในการพัฒนา อันนำไปสู่การมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับ บุคลากรแต่ละคน ดังนั้น การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จึงเป็นแนวทางที่ผสมผสานระหว่าง ศาสตร์การบริหารสมัยใหม่กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยมุ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน ด้วยความรู้ ความเข้าใจ ความรอบคอบ ความยุติธรรม และความเมตตาต่อบุคลากร การบริหารในลักษณะ ดังกล่าวย่อมช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งเสริมความร่วมมือ ระหว่างบุคลากร และทำให้ครูเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและองค์กร ส่งผลให้การดำเนินงานของ สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะเห็นได้ว่าผู้บริหารจำเป็นต้อง ดำเนินการครอบคลุมหลายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการ พัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ซึ่งแต่ละด้าน ล้วนมีความสัมพันธ์กับหลักสัปปริสธรรม ๗ อย่างใกล้ชิด กล่าวคือ การวางแผนงานบุคคลจำเป็นต้องอาศัย การรู้จักเหตุ รู้จักผล และรู้จักกาล เพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังและภาระงานมีความเหมาะสม การสรรหา บุคลากรจำเป็นต้องอาศัยการรู้จักบุคคลและรู้จักชุมชน เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและ บริบทของสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องอาศัยการรู้จักตน รู้จักประมาณ และรู้จักบุคคล เพื่อส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างตรงกับความต้องการจำเป็น ส่วนการธำรงรักษาบุคลากรและ การประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องอาศัยความยุติธรรม ความเข้าใจ และความรอบคอบ เพื่อให้ บุคลากรเกิดความไว้วางใจและยอมรับในระบบการบริหารของสถานศึกษา การนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาเป็นกรอบในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลจึงมิได้เป็นเพียงการนำหลักธรรมมาอธิบายในเชิงคุณธรรม เท่านั้น แต่ยังสามารถใช้เป็นหลักคิดในการกำหนดแนวทางการบริหารที่เป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารสามารถใช้หลักดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการพิจารณา วิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจ และดำเนินการ เกี่ยวกับบุคลากรให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริงของโรงเรียน โดยเฉพาะในยุคที่การศึกษา มีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูต้องเผชิญกับภาระงานที่หลากหลาย การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน และความคาดหวังจากผู้บริหารและผู้ปกครอง ผู้บริหารจึงต้องมีทั้งความสามารถ ทางการบริหารและคุณธรรมในการดูแลบุคลากรควบคู่กัน อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินงานด้านการ

บริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ พบว่า การพัฒนาครูยังไม่บรรลุผลอย่างเต็มที่ ครูบางส่วนยังขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ขาดการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม และยังขาดการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องจากผู้บริหาร ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน^๕

ดังนั้น การศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสำคัญ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล และเสนอแนวทางที่ผู้บริหารสามารถนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีทั้งความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑

๒. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑

๓. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยแบ่งเป็น ๓ ระยะ ประกอบด้วย

ระยะที่ ๑ ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑

๑.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ทั้งหมด ๔๒ โรงเรียน จำนวน ๓๑๒ คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๔๒ คน และครูผู้สอน จำนวน ๒๗๐ คน ในปีการศึกษา ๒๕๖๘

^๕ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑, รายงานผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗, หน้า ๒๒.

๒) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน ๑๗๕ คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วนประชากร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๒๔ คน และครูผู้สอน จำนวน ๑๕๑ คน

๑.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือ โดยอาศัยแนวคิดที่ได้ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ ข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ๒ ตอน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า ๕ ระดับ

ขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ และหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

ขั้นตอนที่ ๒ สร้างแบบสอบถาม โดยการกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมตามกรอบ แนวคิดในการวิจัย (conceptual framework) โดยมีลักษณะแบบตรวจรายการ (check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแก้ไข

ขั้นตอนที่ ๓ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ภาษา และเทคนิคการสร้างแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นว่ข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรง วัดวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่จากผู้ทรงคุณวุฒิ ๕ รูป/คน ประกอบด้วย ๑.๑) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย วัดผลและประเมินผล จำนวน ๑ คน ๑.๒) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและภาษา จำนวน ๒ คน ๑.๓) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒ คน

ขั้นตอนที่ ๔ หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)^๔ ของแต่ละข้อคำถามโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิลงความเห็นว่ ข้อคำถามแต่ละข้อ วัดได้ตรงวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งกำหนดความคิดเห็นไว้ดังนี้ เกณฑ์การพิจารณา ได้แก่ คะแนน +๑ แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา ,คะแนน ๐ ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา,คะแนน -๑ แน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา

ขั้นตอนที่ ๕ นำผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิมาคำค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยจะนำข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ๐.๕๐ ขึ้นไป มาใช้ในการเก็บ รวบรวม ข้อมูล โดยมีค่าดัชนีอยู่ที่ ๑.๐๐

^๔ พิสนุ พองศรี, วิจัยทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : เทียมฝ่าการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๘๗.

ขั้นตอนที่ ๖ นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอรับความเห็นชอบ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน เพื่อตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)^๖ อยู่ที่ ๐.๘๕๙

ขั้นตอนที่ ๗ นำแบบสอบถามจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอรับความเห็นชอบ และนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ ๘ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์

๑.๓ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการโดย (๑) ผู้วิจัยขอรับหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ เสนอถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ตอบแบบสอบถาม (๒) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือจากสังกัด

๑.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล หาค่าเฉลี่ยรายข้อ รายด้านทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ย^๗ เกณฑ์ ๕ ระดับของ สีน พันธุ์พินิจ

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ระยะที่ ๒ เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑

๒.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การดำเนินการวิจัยในระยะที่ ๒ ผู้วิจัยจัดสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๙ คน โดยผู้วิจัยได้ทำการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงมีคุณสมบัติ ได้แก่ (๑) ผู้เชี่ยวชาญ ด้านหลักธรรม จำนวน ๒ คน (๒) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน ๑ คน (๓) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน ๒ คน (๔) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน ๒ คน (๕) ครูจำนวน ๑ คน (๖) นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน ๑ คน

^๖ Cronbach, Lee J, *Essentials of psychological testing*, 4th ed., (New York : Harper & Row, 1971), p. 123.

^๗ สีน พันธุ์พินิจ, *เทคนิควิจัยการวัดและประเมินผลทางการศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๙๑.

๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ ๒ ผู้วิจัยใช้ร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑

ขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคล และหลักสัปปุริสธรรม ๗ เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ ๒ นำผลการวิจัยระยะที่ ๑ ซึ่งเป็นผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ โดยพิจารณาประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้าน จำนวน ๕ ด้าน มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำร่างแนวทางการพัฒนา

ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดประเด็นการสนทนากลุ่มให้ครอบคลุมองค์ประกอบการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

ขั้นตอนที่ ๔ บูรณาการประเด็นการบริหารงานบุคคลกับหลักสัปปุริสธรรม ๗ เพื่อจัดทำเป็นร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑

ขั้นตอนที่ ๕ นำร่างเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหา ความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การวิจัย และความชัดเจนของภาษา

ขั้นตอนที่ ๖ ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ประเด็นการสนทนากลุ่มมีความสมบูรณ์ ชัดเจน และสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

ขั้นตอนที่ ๗ สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑

๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญ ๙ คน มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. ขอบหนังสือจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย เขตนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเรียนเชิญมาร่วมประชุมสนทนากลุ่ม

๒. ติดต่อประสานงานโดยการนำหนังสือส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิ ณ สถานที่ทำงานด้วยตนเอง และนัดหมายเวลา สถานที่ ตามกำหนดในหนังสือ

๓. ดำเนินการประชุมสนทนากลุ่มพร้อมบันทึกเสียงและวีดีโอ ที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

๔. ดำเนินการสรุปข้อมูลจากการสนทนากลุ่มและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้

๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลระยะนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ ๓ ประเมินแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑

๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยระยะที่ ๓ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๙ คน ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑

ขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยในระยะที่ ๓ เป็นการประเมินแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา และมาตรฐานการประเมินของ The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (JCSEE)

ขั้นตอนที่ ๒ ศึกษาผลการวิจัยในระยะที่ ๒ ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการสนทนากลุ่มของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างแบบประเมินแนวทางการพัฒนา

ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ โดยนำแนวทางการพัฒนาที่ได้จากการวิจัยระยะที่ ๒ มาจัดทำเป็นรายการประเมินให้ครอบคลุมองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ ๔ สร้างเครื่องมือจากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย และจากผลการวิจัยระยะที่ ๒ เป็นแบบประเมินเกี่ยวกับการประเมินแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ มาตรฐานของ The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (JCSEE)^๔ ได้แก่ (๑) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) (๒) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) (๓) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) (๔) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards)

ขั้นตอนที่ ๕ กำหนดลักษณะและเกณฑ์การให้คะแนนของแบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ได้แก่ ๕ หมายถึง มีระดับการประเมิน มากที่สุด ๔ หมายถึง มีระดับการประเมิน มาก ๓ หมายถึง มีระดับการประเมิน ปานกลาง ๒ หมายถึง มีระดับการประเมิน น้อย ๑ หมายถึง มีระดับการประเมิน น้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ ๖ นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ขั้นตอนที่ ๗ ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ข้อคำถามมีความสมบูรณ์ ชัดเจน และเหมาะสมมากยิ่งขึ้น แล้วจัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยระยะที่ ๓ ต่อไป

๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการ ได้แก่ (๑) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย (๒) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ดังกล่าว เพื่อขออนุญาตและประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย (๓) ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๙ คน (๔) ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รายละเอียดของแบบประเมิน และวิธีการตอบแบบประเมิน

^๔ Donald B. Yarbrough, *The Program Evaluation Standards : A Guide for Evaluators and Evaluation Users*, 3rd ed., (Thousand Oaks, California : Corwin Press, 2011), pp. 3-15.

ให้กลุ่มเป้าหมายทราบ เพื่อให้การตอบแบบประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องและครบถ้วน (๕) ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบประเมินแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ ให้กลุ่มเป้าหมายประเมินตามมาตรฐานการประเมิน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นประโยชน์ (๖) ผู้วิจัยรวบรวมแบบประเมินคืนจากกลุ่มเป้าหมาย ตรวจสอบความสมบูรณ์ความครบถ้วนของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินมาจัดระบบ ลงรหัสข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อนำเสนอผลการประเมินแนวทางการพัฒนาต่อไป

๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล หาค่าเฉลี่ยรายข้อ รายด้านทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ย^๙ ของสิน พันธุ์พินิจ

๓.๕ สถิติที่ใช้

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย ดังนี้

๑. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการวางแผนงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ด้านการสรรหาบุคลากร อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

๒. ผลการเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ พบว่า ผลการเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ ผู้วิจัย

^๙ สิน พันธุ์พินิจ, เทคนิควิจัยการวัดและประเมินผลทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๙๑.

ได้นำผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางในระยะที่ ๑ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน มาบูรณาการกับหลักสัปปุริสธรรม ๗ ได้แก่ อัมมัญญตา อัตถัญญตา อุตตัญญตา มัตตัญญตา กาลัญญตา ปริสสัญญตา และปุคคลัญญตา เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผ่านการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

ด้านที่ ๑ ด้านการวางแผนงานบุคคล แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการวางแผนงานบุคคลให้มีความชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยนำหลักอัมมัญญตามาใช้ในการศึกษาและทำความเข้าใจนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลอย่างถูกต้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนงานบุคคลของสถานศึกษา ใช้หลักอัตถัญญตาในการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ของแผนงานบุคคลให้ชัดเจนว่าต้องการพัฒนาครูและบุคลากรในด้านใด เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ใช้หลักอุตตัญญตาในการประเมินศักยภาพ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อจำกัดของผู้บริหารและบุคลากร เพื่อให้การวางแผนสอดคล้องกับสภาพจริงของโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารควรใช้หลักมัตตัญญตาในการจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ เวลา และกำลังคนอย่างเหมาะสม ไม่เกินศักยภาพของสถานศึกษา ใช้หลักกาลัญญตาในการกำหนดช่วงเวลาในการจัดทำแผน การดำเนินงาน และการติดตามประเมินผลให้สอดคล้องกับปฏิทินการศึกษาและรอบการประเมินประจำปี ใช้หลักปริสสัญญตาในการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการจัดทำแผนงานบุคคล และใช้หลักปุคคลัญญตาในการจัดทำข้อมูลบุคลากรรายบุคคล เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความต้องการจำเป็นของครูแต่ละคน อันจะทำให้การวางแผนงานบุคคลมีความเหมาะสม ตรงตามสภาพจริง และสามารถนำไปใช้พัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ ๒ ด้านการสรรหาบุคลากร แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนากระบวนการสรรหาบุคลากรให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยนำหลักอัมมัญญตามาใช้ในการศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และหลักธรรมาภิบาล ใช้หลักอัตถัญญตาในการกำหนดคุณสมบัติ สมรรถนะ และลักษณะงานของบุคลากรที่ต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนและภารกิจของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ใช้หลักอุตตัญญตาในการทบทวนกระบวนการสรรหาที่ผ่านมา เพื่อพิจารณาจุดเด่น จุดบกพร่อง และแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรใช้หลักมัตตัญญตาในการวิเคราะห์อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานจริง โดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียน ชั่วโมงสอน งานพิเศษ และภารกิจของสถานศึกษา ใช้หลักกาลัญญตาในการวางแผนการสรรหาบุคลากรล่วงหน้าให้ทันต่อการเปิดภาคเรียนหรือ

การเปลี่ยนแปลงของอัตรากำลัง ใช้หลักปรัญญาในการประสานความร่วมมือกับหัวหน้ากลุ่มสาระ คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การสรรหาสะท้อนความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียน และใช้หลักปรัญญาในการพิจารณาคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และความเหมาะสมของบุคลากรกับลักษณะงานและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับสถานศึกษาและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาบุคลากร แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ และสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครูและบุคลากร โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการกำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู หลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ใช้หลักอรรถาภิธานในการกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดของการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน เช่น การพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยี และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้หลักอรรถาภิธานในการประเมินความสามารถของผู้บริหารด้านการนิเทศ ติดตาม และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงบทบาทของตนเองในการสนับสนุนการพัฒนาครู ผู้บริหารควรใช้หลักอรรถาภิธานในการกำหนดรูปแบบ ความถี่ และวิธีการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม ไม่สร้างภาระงานเกินความจำเป็นแก่ครู ใช้หลักอรรถาภิธานในการจัดช่วงเวลาการอบรม นิเทศ ติดตาม และประเมินผลให้เหมาะสมกับภาระงานและปฏิทินการศึกษา ใช้หลักปรัญญาในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือกันอย่างต่อเนื่อง และใช้หลักปรัญญาในการติดตามผลการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ ความพร้อม ความถนัด และบริบทการสอนของครูแต่ละคน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดผลจริง สามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ ๔ ด้านการดำรงรักษามูลค่าบุคลากร แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการดำรงรักษามูลค่าบุคลากรให้เกิดขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการศึกษาและทำความเข้าใจหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ การเลื่อนวิทยฐานะ การย้าย และความก้าวหน้าของข้าราชการครู เพื่อให้คำแนะนำแก่บุคลากรได้อย่างถูกต้อง ใช้หลักอรรถาภิธานในการกำหนดเป้าหมายการดูแลและส่งเสริมบุคลากรให้ชัดเจน เช่น การสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมความก้าวหน้า และการรักษามูลค่าบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับสถานศึกษา ใช้หลักอรรถาภิธานในการสำรวจบทบาท พฤติกรรม และทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อการดูแลบุคลากร เพื่อปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้นำที่สนับสนุนและเข้าใจผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรใช้หลักอรรถาภิธานในการจัดสรรงบประมาณ เวลา และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรอย่างเหมาะสม ไม่กระทบต่อการกิจหลักของโรงเรียน

ใช้หลักกาลัญญาในการวางแผนส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้สอดคล้องกับรอบการประเมิน วิทยฐานะและช่วงเวลาที่เหมาะสม ใช้หลักปริสัญญุตตาในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อ ต่อการทำงานร่วมกัน การแบ่งปันความรู้ การยอมรับความสำเร็จของบุคลากร และการสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีในองค์กร และใช้หลักบุคคลัญญาในการวางแผนพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคล โดยพิจารณา จากความสนใจ ความถนัด เป้าหมายทางวิชาชีพ และศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้ครูและบุคลากร มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความสุขในการปฏิบัติงาน และเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ด้านที่ ๕ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรให้มีความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม และมุ่งเน้น การพัฒนา โดยนำหลักธัมมัญญาตามาใช้ในการกำหนดกรอบการประเมินให้สอดคล้องกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ก.ค.ศ. ใช้หลักอัตถัญญาในการกำหนด วัตถุประสงค์ของการประเมินให้ชัดเจนว่าเป็นไปเพื่อพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงกระบวนการทำงาน วางแผน พัฒนาระยะยาว และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ใช้หลักอัสตัญญาในการประเมินความสามารถ ของผู้บริหารในการให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการประเมิน รวมทั้งพัฒนาทักษะการสื่อสารผลการประเมิน อย่างสร้างสรรค์ เพื่อไม่ให้กระทบต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร ผู้บริหารควรใช้หลักมัตตัญญาในการ ออกแบบระบบการประเมินและการติดตามผลที่ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ทั้งด้านเวลา บุคลากร ผู้ประเมิน และเครื่องมือการประเมิน โดยไม่สร้างภาระเกินจำเป็น ใช้หลักกาลัญญาในการกำหนด ช่วงเวลาการประเมินและการติดตามผลหลังการประเมินอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา ใช้หลักปริสัญญุตตา ในการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเอง รับฟังข้อเสนอแนะ จากเพื่อนร่วมงาน และร่วมกำหนดแนวทางพัฒนาตนเอง และใช้หลักบุคคลัญญาในการจัดทำแผนพัฒนา หลังการประเมินที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคน โดยคำนึงถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ความสามารถ และบริบท การทำงานที่แตกต่างกัน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เพียงการตัดสินผล แต่เป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม

๓. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($= 4.72$, S.D. = 0.46)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

๑. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องดำเนินการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผนงานบุคคล การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การดำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจ และมีความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยที่พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางมีการดำเนินงานด้านบุคลากรค่อนข้างเป็นระบบ มีการกำหนดแนวทางการบริหารที่สอดคล้องกับระเบียบ กฎหมาย และบริบทของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำรงรักษาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจ การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะการวิเคราะห์บุคลากรรายบุคคล การวิเคราะห์อัตรากำลัง และการติดตามผลหลังการประเมินอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ^{๑๐} อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ระบุว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากร ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การสร้างขวัญกำลังใจ การดำเนินการทางวินัย และการให้พ้นจากงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๑}

^{๑๐} กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๖), หน้า ๕๑.

^{๑๑} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ชุดฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนระดับสูง เล่ม ๔, (กรุงเทพมหานคร : คัมปายอิมเมจจิ่ง, ๒๕๕๑), หน้า ๕.

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ เท่งประกิจ ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๒ พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก^{๑๒} และสอดคล้องกับงานวิจัยของภักดิญา หว่างจิตร ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก^{๑๓} ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับบริบท ภาระงาน และเป้าหมายของสถานศึกษา

๒. การเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ ผลการเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ พบว่า แนวทางการพัฒนาดังกล่าวเป็นการบูรณาการขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร เข้ากับหลักสัปปริสธรรม ๗ ได้แก่ อัมมัญญา อตถัญญา อตตัญญา มตตัญญา กาลัญญา ปริสัญญา และปุคคลัญญา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีเหตุผล มีเป้าหมาย รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาลเวลา รู้จักบริบทของสถานศึกษา และรู้จักความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดกลางที่มีข้อจำกัดทั้งด้านจำนวนบุคลากรงบประมาณ ภาระงาน และความคาดหวังจากผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีแนวทางที่สามารถช่วยให้การบริหารบุคลากรเป็นระบบ ชัดเจน และมีคุณธรรมควบคู่กับหลักวิชาการ การนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาใช้ในการบริหารงานบุคคลจึงมีความเหมาะสม เพราะหลักธรรมดังกล่าวเป็นคุณธรรมของสัตบุรุษหรือผู้รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล ซึ่งเป็น

^{๑๒} สุเทพ เท่งประกิจ, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ๒๕๕๗), หน้า ๑๖.

^{๑๓} ภักดิญา หว่างจิตร, “การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๙), บทคัดย่อ.

คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา^{๑๔} ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของสุวรรณนา มีเดช ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการประยุกต์ใช้หลักธรรมทั้ง ๗ ประการเพื่อให้ผู้บริหารสามารถจัดระบบงาน ส่งเสริม อำนาจ ความสะดวก และใช้ความสามารถของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด^{๑๕} นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากร ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา การสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนการดำเนินการด้านบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๖} และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภักถิญา ห่วงจิตร ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาควรครอบคลุมทั้งการวางแผนกำลังคน การพัฒนา การดำรงรักษา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเน้นความชัดเจน ความเหมาะสม และการนำไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง^{๑๗} ดังนั้น การเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดกลาง เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้หลักธรรมเป็นกรอบคิดในการวิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงาน และประเมินผลเกี่ยวกับบุคลากรอย่างรอบคอบ มีความเป็นธรรม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

๓. การประเมินแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้ผ่านกระบวนการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางในระยะที่ ๑

^{๑๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๖๓๕.

^{๑๕} สุวรรณนา มีเดช, “การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), บทคัดย่อ.

^{๑๖} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **ชุดฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนระดับสูง เล่ม ๔**, (กรุงเทพมหานคร : คัมปายอิมเมจจิง, ๒๕๕๑), หน้า ๕.

^{๑๗} ภักถิญา ห่วงจิตร, “การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๘), บทคัดย่อ.

แล้วนำผลการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเสนอแนวทางในระยะที่ ๒ โดยผ่านการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงนำแนวทางที่ได้มาจัดทำเป็นแบบประเมินในระยะที่ ๓ ตามเกณฑ์การประเมิน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นประโยชน์ จึงทำให้แนวทางดังกล่าวมีความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา มีความชัดเจนในเชิงปฏิบัติ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางได้อย่างเหมาะสม ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ที่กล่าวถึงหลักสัปปุริสธรรม ๗ ว่าเป็นธรรมของสัตบุรุษ ประกอบด้วยการรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล ซึ่งเป็นคุณธรรมที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม^{๑๘} นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณนา มีเดช ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า หลักสัปปุริสธรรม ๗ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ทั้งด้านการรู้หลัก รู้เป้าหมาย รู้ตนเอง รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล^{๑๙} อีกทั้งยังสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากร ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา การสร้างขวัญกำลังใจ และการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๐}

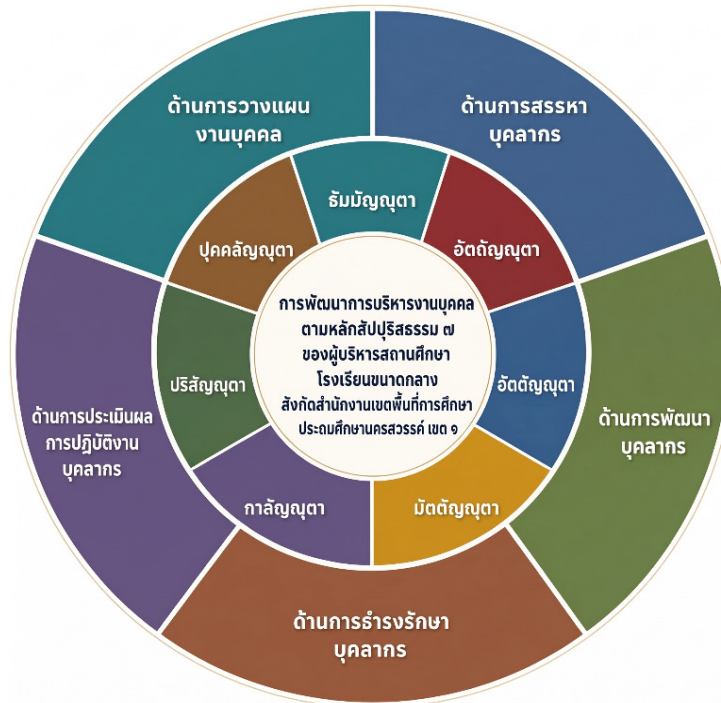
^{๑๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๖๓๕.

^{๑๙} สุวรรณนา มีเดช, “การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญา จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๔๓-๕๖.

^{๒๐} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **ชุดฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนระดับสูง เล่ม ๔**, (กรุงเทพมหานคร : คัมปายอิมเมจจิง, ๒๕๕๑), หน้า ๕.

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ความรู้จากการวิจัย ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗^{๒๑} ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ ผลการวิจัยก่อให้เกิดองค์ความรู้ว่า การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อบูรณาการหลักสัปปริสธรรม ๗ เข้ากับกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง ๕ ด้าน เนื่องจากหลักธรรมแต่ละข้อช่วยเสริมสมรรถนะของผู้บริหารในการวิเคราะห์ ตัดสินใจ และบริหารบุคลากรอย่างเหมาะสม กล่าวคือ (๑) ด้านการวางแผนงานบุคคล บูรณาการหลักธัมมัญญูตา อตถัญญูตา อตตัญญูตา มัตตัญญูตา กาลัญญูตา ปริสัญญูตา และปุคคัลญูตา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์เหตุและผลของการวางแผน รู้ศักยภาพของบุคลากร จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม กำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสม และวางแผนสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา (๒) ด้านการสรรหาบุคลากร บูรณาการหลักสัปปริสธรรม ๗ เพื่อให้การกำหนดคุณสมบัติ การคัดเลือก และการแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามหลักคุณธรรม ความโปร่งใส และสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้

^{๒๑} ที่.ป.๑๑/๓๓๑/๓๓๓.

ความสามารถ และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา (๓) ด้านการพัฒนาบุคลากร บูรณาการหลักสัปปุริสธรรม ๗ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของบุคลากร กำหนดเป้าหมายการพัฒนา จัดกิจกรรมพัฒนาได้เหมาะสมกับศักยภาพและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิผล (๔) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร บูรณาการหลักสัปปุริสธรรม ๗ เพื่อส่งเสริมการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ความเข้าใจ และความเหมาะสม อันนำไปสู่การสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในสถานศึกษา (๕) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร บูรณาการหลักสัปปุริสธรรม ๗ เพื่อให้การประเมินเป็นไปตามหลักเหตุผล ความยุติธรรม ความโปร่งใส และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้ผลการประเมินสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม ๗ กับการบริหารงานบุคคล ไม่ได้เป็นเพียงการประยุกต์ใช้หลักธรรมในเชิงคุณธรรมเท่านั้น แต่เป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผน ตัดสินใจ พัฒนา ธำรงรักษา และประเมินผลบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑.๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง โดยบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม ๗

๑.๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ ควรจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านการบริหารงานบุคคลทั้ง ๕ โดยเน้นการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นฐานในการ

๑.๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ ควรส่งเสริมให้โรงเรียนขนาดกลางนำแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ไปใช้เป็นกรอบในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

๒. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๒.๑ ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง เพื่อให้ทราบปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

๒.๒ ควรศึกษาการนำแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ไปทดลองใช้ในสถานศึกษา เพื่อประเมินผลที่เกิดขึ้นจริงต่อการวางแผนงานบุคคล การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การดำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

๒.๓ ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อให้เห็นความแตกต่างของบริบท ปัญหา และแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละขนาด

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. **คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๖.

กิริติ ยศยิ่งยง. **การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : มิสเตอร์ ก๊อปปี้ (ประเทศไทย) จำกัด, ๒๕๔๙.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). **พุทธธรรม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

พิสนุ ฟองศรี. **วิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : เทียมฟ้าการพิมพ์, ๒๕๔๙.

ภักธิญา หว่างจิตร. “การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๙.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑. **รายงานผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗**.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **แนวทางการดำเนินการของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ศุภสภาลาดพร้าว, ๒๕๕๑.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **ชุดฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนระดับสูง เล่ม ๔**. กรุงเทพมหานคร : คัมปายอิมเมจจิง, ๒๕๕๑.

สิน พันธุ์พินิจ. **เทคนิควิจัยการวัดและประเมินผลทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๖.

สุเทพ เท่งประกิจ. “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต ๒”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ๒๕๕๗.

สุวรรณนา มีเดช. “การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

Cronbach, Lee J. *Essentials of psychological testing*. 4th ed. New York : Harper & Row, 1971.

Donald B. Yarbrough. *The Program Evaluation Standards : A Guide for Evaluators and Evaluation Users*, 3rd ed. Thousand Oaks. California : Corwin Press, 2011.