



การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล
ในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดเทศบาลเมืองปากพั่น
อำเภอปากพั่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

An Application Aparihaniyadhamma of School Administrators on Personal
Administration According to the Opinions of Teachers
under Muang Pakphanang Municipality Pakphanang District
Nakhon Si Thammarat Province

จรวาย บุญสาลี, สรัญญา แสงอัมพร, สันติ อุนจะนำ

Jaruay Boonsalee, Sranya Saengamporn, Santi Aunjanam

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus

อีเมล : jaruay7120@gmail.com

Received: January 25, 2023 Revised: February 3, 2023 Accepted: June 25, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมของผู้บริหารในโรงเรียน เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปากพั่น อำเภอปากพั่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2564 จำนวน 113 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะแบบประมาณค่า และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ความเคารพต่อเพศสตรี รองลงมาคือ ให้ความเคารพ นับถือผู้บังคับบัญชา และหมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากร และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อยู่ในระดับสูงมาก ($r=.853^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : หลักการบริหารนิยธรรม, ผู้บริหารโรงเรียน, การบริหารงานบุคคล



Abstract

The objectives of this research were as follows to study the application Aparihaniyadhamma of school administrators. To study the personal administration of school administrators and to study the correlation with the application Aparihaniyadhamma of school administrators on personal administration. The samples persons were teachers under Muang Pakphanang municipality, Pakphanang district Nakhon Si Thammarat province academic year 2021, the samples were 113 persons, the instrument for data collection was questionnaire closed ended questions five rating scale, data analysis by package computer program, the statistics were applied as follow ; Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Rating scale and Pearson's Correlation Coefficients. The results of research were found that the application Aparihaniyadhamma of school administrators by overview was the most level when considered in each aspect found that the aspect of respect on women was the highest mean and follow up the aspect of respect directors and the aspect of holding regular and frequent meeting was the lowest mean. The personal administration of school administrators by overview was at more level when considered in each found that the aspect of conducting performance management was the highest mean and follow up the aspect of human resource development and the aspect of recruitment and appointment was the lowest mean and the correlation with the application Aparihaniyadhamma of school administrators on personal administration was found to be as much high as $r = .853^{**}$ and maintained the statistical significance of .01

Keywords: Aparihaniyadhamma Principle, school administrators, Personal Administration

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาการ, 2560, หน้า 1) การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ทุกช่วงวัยได้ถูกกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ของยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ว่าให้มีการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคน เชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดไว้ว่า การสร้างคนให้มีศักยภาพ และทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การเรียนรู้ 3R คือ Reading (อ่าน ออก) (W) Riting (เขียนได้) และ(A) Rithematics (คิดเลขเป็น) และ 7C ได้แก่ Critical Thinking and



Problem Solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา) Creativity and Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม) Cross-cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์) Collaboration, Teamwork and Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) Communications, Information and Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) Computing and ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) และ Career and Learning Skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้) และในมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 ได้กำหนดคุณลักษณะของคนไทย 4.0 ว่าจะต้องธำรงความเป็นไทยและแข่งขันได้ในเวทีโลก นั่นคือ เป็นคนดี มีคุณธรรม ยึดค่านิยมร่วมของสังคมเป็นฐานในการพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และพลเมืองที่เข้มแข็ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2564, หน้า 3-4)

การนำหลักธรรมมาใช้ในการแก้ปัญหาของสังคมถือเป็นสิ่งสำคัญในสังคมไทยปัจจุบันในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ร่วมกัน ต้องมีความเสียสละไม่มีมานะทิฐิปราศจากอคติ ซึ่งคุณธรรมต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องมีอยู่ในตัวของบุคลากรที่จะทำให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานด้วยการบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงาน (พระพรหมคุณาภรณ์, 2551, หน้า 41) หลักการบริหารนิยธรรมเป็นธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียวมาประยุกต์ใช้ในการบริหารบุคคลได้แก่ 1) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ 2) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม 3) ไม่บัญญัติกฎระเบียบที่ขัดต่อกฎหมาย ขัดต่อระเบียบโรงเรียน 4) ให้ความเคารพ นับถือผู้บังคับบัญชา 5) ให้ความเคารพต่อเพศสตรี 6) ให้ความเคารพต่อสถานที่ในโรงเรียน และ 7) ให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน (ที.ม.อ. 2/134-136/116-128)

การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารไม่ว่าองค์กรนั้นจะปฏิบัติงานด้านใด ถ้ามีการบริหารงานบุคคลบกพร่ององค์กรนั้นก็พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะงานทุกอย่างจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลที่ได้รับมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไป การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังคงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ (สมาน อัครภูมิ, 2558, หน้า 25) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องดำเนินการ คือ การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การธำรงรักษามูลค่า การประเมินผลในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากร (วิภาดา สารมัย, 2562, หน้า 41) ด้วยงานบริหารบุคคลเป็นงานที่ซับซ้อน เนื่องจากเป็นงานที่ต้องปฏิบัติกับบุคคลหลายคนที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านความรู้ความสามารถอันเป็นปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบปัญหาต่าง ๆ แตกต่างกันไป การขาดอัตรากำลังครู ขาดการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานที่ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การวิเคราะห์



ปริมาณงานในสถานศึกษาขาดการศึกษาความต้องการ งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ครูขาดขวัญกำลังใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดเทศบาลเมืองปากพั่น อำเภอปากพั่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งจะเป็นวิธีที่จะทำให้ให้ทราบถึงการนำหลักการบริหารนิยธรรมอันเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและนำผลวิจัยที่ได้เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของการบริหารงานการศึกษาของประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

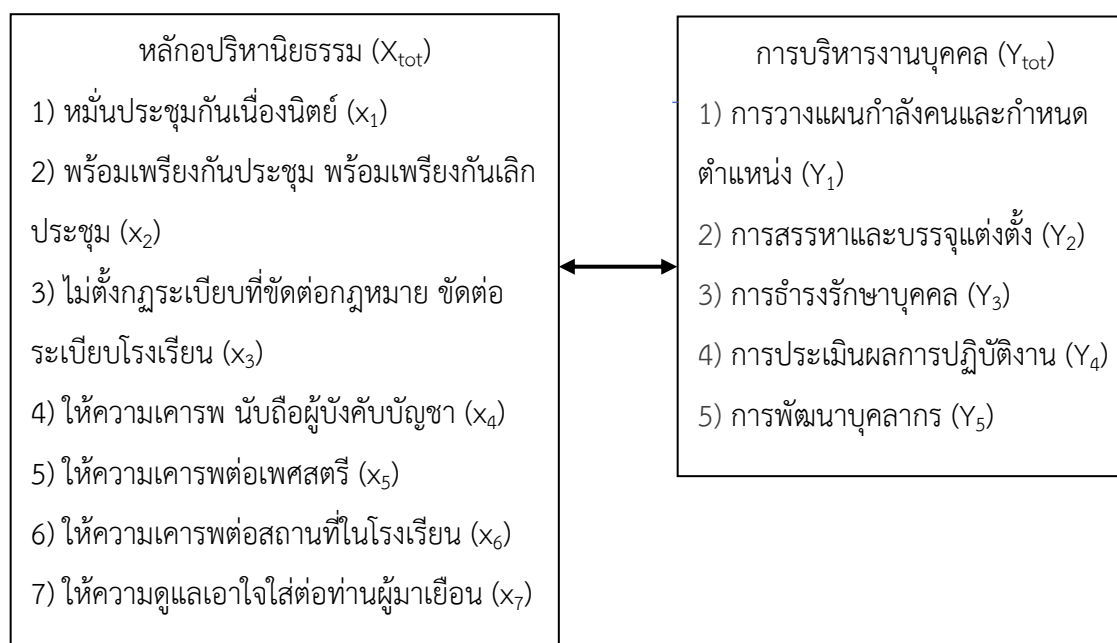
1. เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดเทศบาลเมืองปากพั่น อำเภอปากพั่น จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดเทศบาลเมืองปากพั่น อำเภอปากพั่น จังหวัดนครศรีธรรมราช
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดเทศบาลเมืองปากพั่น อำเภอปากพั่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม





วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปากพอง อำเภopakพอง จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2564 จำนวน 160 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปากพอง อำเภopakพอง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอแกน (อ้างในมาเรียม นิลพันธ์, 2558, หน้า 120) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากแนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการโดยถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปากพอง อำเภopakพอง จังหวัดนครศรีธรรมราช ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปากพอง อำเภopakพอง จังหวัดนครศรีธรรมราช ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ด้วยการหาความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับการประยุกต์ใช้หลักการบริหารงานของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดเทศบาลเมืองปากพอง อำเภopakพอง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) (มาเรียม นิลพันธ์, 2558, หน้า 196)



3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดเทศบาลเมืองปากพั่น อำเภopakพั่น จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของ พิสณุ พงศ์ศรี (2552, หน้า 159-160)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดเทศบาลเมืองปากพั่น อำเภopakพั่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปากพั่น อำเภopakพั่น จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน

หลักการบริหารนิยธรรม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์	4.42	0.61	มาก
2. พร้อมเพียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม	4.47	0.50	มาก
3. ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อกฎหมาย ขัดต่อระเบียบโรงเรียน	4.51	0.51	มากที่สุด
4. ให้ความเคารพ นับถือผู้บังคับบัญชา	4.56	0.48	มากที่สุด
5. ให้ความเคารพต่อเพศสตรี	4.60	0.50	มากที่สุด
6. ให้ความเคารพต่อสถานที่ในโรงเรียน	4.53	0.50	มากที่สุด
7. ให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน	4.55	0.44	มากที่สุด
รวม	4.52	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปากพั่น อำเภopakพั่น จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 5 ให้ความเคารพต่อเพศสตรี ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.50) รองลงมาคือ ด้านที่ 4 ให้ความเคารพ นับถือผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.48) และด้านที่ 1 หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.61) ตามลำดับ



ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู
สังกัดเทศบาลเมืองปากพั่น อำเภopakพั่น จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	4.46	0.54	มาก
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.43	0.61	มาก
3. การดำรงรักษาบุคคล	4.44	0.59	มาก
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.47	0.59	มาก
5. การพัฒนาบุคลากร	4.46	0.58	มาก
รวม	4.45	0.52	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปากพั่น อำเภopakพั่น จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.59) รองลงมาคือ ด้านที่ 5 การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.58) และด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลัก
การบริหารนิยธรรมของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดเทศบาลเมือง
ปากพั่น อำเภopakพั่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	X _{tot}	Y _{tot}
X ₁	1													
X ₂	.812	1												
	**													
X ₃	.624	.671**	1											
	**													
X ₄	.630	.703**	.722	1										
	**		**											
X ₅	.610	.610**	.557	.649	1									
	**		**	**										
X ₆	.625	.587**	.591	.575	.682	1								
	**		**	**	**									



	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	X _{tot}	Y _{tot}
X ₇	.537	.535**	.620	.586	.623	.666	1							
	**		**	**	**	**								
Y ₁	.675	.652**	.674	.698	.630	.608	.705	1						
	**		**	**	**	**	**							
Y ₂	.606	.598**	.592	.531	.702	.685	.644	.684	1					
	**		**	**	**	**	**	**						
Y ₃	.605	.580**	.566	.569	.609	.706	.564	.660	.764	1				
	**		**	**	**	**	**	**	**					
Y ₄	.703	.653**	.605	.619	.704	.718	.693	.756	.820	.833	1			
	**		**	**	**	**	**	**	**	**				
Y ₅	.655	.620**	.561	.565	.609	.642	.625	.696	.721	.756	.861	1		
	**		**	**	**	**	**	**	**	**	**			
X _{tot}	.851	.857**	.826	.838	.815	.814	.778	.801	.752	.726	.811	.740	1	
	**		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**		
Y _{tot}	.722	.691**	.666	.662	.726	.750	.718	.841	.892	.897	.953	.900	.853	1
	**		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดเทศบาลเมืองปากพอง อำเภopakพอง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อยู่ในระดับสูงมาก ($r=.853^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านของหลักการบริหารนิยธรรม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล (Y_{tot}) มากที่สุด คือ ให้ความเคารพต่อสถานที่ในโรงเรียน (X_6) ($r=.750^{**}$) รองลงมา คือ ให้ความเคารพต่อเพศสตรี (X_5) ($r=.726^{**}$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ให้ความเคารพนับถือผู้บังคับบัญชา (X_4) ($r=.662^{**}$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดเทศบาลเมืองปากพอง อำเภopakพอง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ระดับการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปากพอง อำเภopakพอง จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ความเคารพต่อเพศสตรี รองลงมาคือ ให้ความเคารพนับถือผู้บังคับบัญชา และหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปากพอง



อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้นำหลักธรรมไปประพฤติปฏิบัติทำให้องค์กรเกิดความเจริญฝ่ายเดียวไม่มีความเสื่อมทั้งส่วนตนและส่วนรวมโดยมุ่งเน้นให้ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมก่อให้เกิดเป็นความสามัคคีและความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุวัฒน์ ศรีษะเกษ (2563, หน้า ก) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 เพื่อการทำงาน กรณีศึกษาอำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 ในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกุดธาตุ อำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระวิริยะ จิระมโ (2560, หน้า ก-ข) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดเทศบาลเมืองปากพนัง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การบริหารบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดเทศบาลเมืองปากพนัง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับดีมาก

2. จากผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปากพนัง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็สรุปได้ว่า สถานศึกษาได้มีการบริหารงานบุคคลที่เป็นไปในแนวทางตามข้อบ่งชี้ที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเพื่อดำเนินงานด้านการบริหารให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎระเบียบจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์และศิลป์ของการบริหารงานบุคคลให้สามารถปฏิบัติตามส่วนรวมเป็นหลัก ส่งผลให้กระบวนการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยถือว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา สารมัย (2562, หน้า 3) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ คงเจริญ (2561, หน้า ง) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดเทศบาลเมืองปากพนัง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ก็สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปากพนัง อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้ความสำคัญกับการนำหลักอปริหานิยธรรมมาปรับใช้ให้เกิดความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ในภาคปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่ตนเองมี มอบหมายงานตามความถนัดของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกระตุ้นให้องค์กรเกิดความตื่นตัวในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งมีกระบวนการใช้อำนาจกับบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นไปตามหลักอปริหานิยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประวิทย์ ปานทอง (2564, จ-ฉ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ตามหลักไตรสิกขาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ส่งผลต่อการ



บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระชนพล ญาณวุฑฺโฒ (2564, หน้า จ-ฉ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ด้านการวางแผนเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม ด้านการจัดการองค์การเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม ด้านการประสานงานเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม และด้านการควบคุมงานเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม โดยสามารถพยากรณ์การบริหารงานเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดเทศบาลเมืองปากพั่น อำเภอปากพั่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปากพั่น อำเภอปากพั่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรนำหลักอปริหานิยธรรม 7 ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ความสำคัญต่อเพศสตรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ การให้ความสำคัญต่อเพศสตรีเป็นสิ่งสำคัญ เพราะในยุคสังคมปัจจุบันประเทศไทยให้ความสำคัญกับเพศสตรีในด้านความเสมอภาค คือ ความเท่าเทียมกันในด้านสิทธิและหน้าที่และโอกาสทางสังคม เศรษฐกิจ ศีลธรรม ความเป็นมนุษย์ของเพศหญิง มีสิทธิที่จะพัฒนาตนเอง เข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ โดยบรรจุไว้เป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 จึงควรนำหลักอปริหานิยธรรมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดความเหมาะสมทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดีต่อสถานศึกษาต่อไป

2. การบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปากพั่น อำเภอปากพั่น จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมิผลการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินผลการทำงานข้าราชการครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทำงาน กำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานในการเลื่อนเงินเดือน การให้บำเหน็จความชอบ รางวัล ค่ายยกย่องชมเชย เครื่องหมายเชิดชูเกียรติอย่างชัดเจนและเป็นธรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์

3. การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อยู่ในระดับสูงมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรมีความรู้และเที่ยงธรรมในการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อที่จะนำความรู้ความสามารถที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาสายงาน นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมศึกษาจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครู บุคลากรให้มีส่วนร่วมในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความรู้และทักษะของผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีเอกภาพ



2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดเทศบาลเมืองปากพั่น อำเภอปากพั่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ
2. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ
3. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมกับการพัฒนาชุมชนทุกชุมชนทุกชุมชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

เอกสารอ้างอิง

- ประวิทย์ ปานทอง. (2564). การบริหารเชิงกลยุทธ์ตามหลักไตรสิกขากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พิสนุ พงศรี. (2552). วิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : พรอพเพอร์ตี้พริ้นท์.
- พระชนพล ญาณวุฒโฒ. (2564). การบริหารงานเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระวิริยะ จิระมโฒ. (2560). การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดเทศบาลเมืองปากพั่น อำเภอปากพั่น จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2551). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- มาเรียม นิลพันธ์. (2558). วิธีวิจัยทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 9. นครปฐม : ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมใจ คงเจริญ. (2561). ภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย .
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 . กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) เพื่อเตรียมการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของโลกศตวรรษที่ 21 : ผลการศึกษาและแนวทางการส่งเสริม พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม : บริษัท เพชรเกษมพรินต์ติ้ง กรุป จำกัด.

สมาน อัสวภูมิ. (2558). การบริหารสำหรับครู (ฉบับปรับปรุง). อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี

วิภาดา สารัมย์. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ อดุสสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.