



The Implementation of Sappurisa Dhamma in Personnel Management by School Administrators under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2

Nutnicha Jomko, Phot Charoensanthia, and Wiralphat Wongwatkasem

Nakhonratchasima College, Thailand

E-mail: nutnicha060237@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-3451-2596>

E-mail: Bypunyaphat@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-2281-8609>

E-mail: wiralphat@nmc.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-4379-2397>

Received 19/04/2025

Revised 23/04/2025

Accepted 15/06/2025

Abstract

Background and Aims: Personnel management in educational institutions is considered a key element in enhancing the potential of staff to effectively fulfill the institution's mission. An effective approach to improving personnel management is the application of ethical principles, particularly the Sappurisa Dhamma 7, a set of Buddhist virtues related to moral leadership and ethical administration. The objectives of this research were to: 1. Study the application of the Seven Principles of a Virtuous Person (Sappurisa Dhamma) in personnel administration by school administrators under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2. 2. Compare the application of the Seven Principles of a Virtuous Person in personnel administration by school administrators under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2. And 3. Explore guidelines for applying the Seven Principles of a Virtuous Person in personnel administration by school administrators under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2.

Methodology: The sample group used in this research consisted of 274 participants, including school administrators, teachers, and educational personnel in schools under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2024. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's sampling table and obtained through stratified random sampling. The research instruments consisted of a 5-point Likert scale questionnaire and a semi-structured interview. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

Results: Research Findings: 1. The overall application of the Seven Principles of a Virtuous Person (Sappurisa Dhamma) in personnel administration by school administrators under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2 was found to be at a high level. When considered by individual aspects, all aspects were also at a high level. 2. The comparison of the application of the Seven Principles of a Virtuous Person in personnel administration, categorized by position, revealed that the overall mean scores of opinions significantly differed at the .05 level. 3. The comparison of the application of the Seven Principles of a Virtuous Person in personnel administration by school administrators under the Rayong Primary Educational Service Area Office





2, categorized by school size, showed that in small-sized schools, both the overall and individual aspects were at a high level. When categorized by educational level, there were no significant differences in practice, both overall and by individual aspects.

Conclusion: The application of the Seven Principles of a Virtuous Person (Sappurisa Dhamma) in personnel administration by school administrators under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2 emphasizes ethical leadership, such as true knowledge, honesty, and selflessness, for the benefit of the organization and its personnel. This approach promotes transparency, fairness, and fosters long-term trust within the organization.

Keywords: The Seven Principles of a Virtuous Person (Sappurisa Dhamma); Personnel Administration; School Administrators



การใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ณัฐนิชา จอมเกาะ, พจนี เจริญสันเทียะ และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

วิทยาลัยนครราชสีมา

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อพันธกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำแนวทางที่สามารถมาใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพคือการประยุกต์ใช้หลักธรรม โดยเฉพาะการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมในพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำและการบริหารที่มีคุณธรรม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 3) เพื่อศึกษาแนวทางการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ระเบียบวิธีการศึกษา: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 274 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการศึกษา: ผลการวิจัยพบว่า 1. การใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวม และรายด้าน มีการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

สรุปผล: การใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มุ่งเน้นการบริหารด้วยคุณธรรม เช่น ความรู้จริง ความซื่อสัตย์ และความเสียสละ เพื่อประโยชน์ขององค์กรและบุคลากรส่งเสริมการทำงานอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และสร้างความไว้วางใจในองค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: หลักสัปปุริสธรรม 7; การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

พุทธธรรมถือเป็นหลักพื้นฐานของชีวิต เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตไทยเป็นหลักเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างสันติสุขของคนในสังคม จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการนำหลักธรรมที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนเพราะโรงเรียนเป็นแหล่งสำคัญในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ให้แก่เด็กทุกคน ผู้บริหารการศึกษาควรยึดพุทธธรรม ในการครองคน ครองตนและครองงานประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร โดยผู้บริหารโรงเรียนที่ดีจะต้องเป็นผู้นำที่ดีจะต้องประพฤติปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมและตั้งมั่นอยู่ในศีลในธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและอื่น ๆ อันจะนำมาซึ่งการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของ ดังนั้น คุณสมบัติของผู้นำที่ดีจะต้องประกอบด้วยหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 ถือว่าเป็นคุณธรรมที่สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน สามารถพัฒนาองค์กรต่าง ๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้ากับตนเองและบุคคลอื่นได้ เนื่องจากสัปปุริสธรรม 7 ถือว่าเป็นธรรมของสัตว์บุรุษคุณสมบัติของคนดีธรรมของผู้ดี มีข้อธรรม 7 ข้อ คือ 1) อัมมัญญตา ความรู้จักธรรม รู้หลักหรือรู้จักเหตุ 2) อัตถัญญตา ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล 3) อัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน 4) มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ 5) กาลัญญตา ความรู้จักกาล คือรู้กาลเวลาอันเหมาะสม 6) ปริสสัญญตา รู้จักชุมชนและรู้จักที่ประชุม รู้กิจวิยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้น ๆ 7) ปุคคลัญญตา ความรู้จักบุคคล ผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 เพื่อการครองตนประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลและการตัดสินใจ (นิรมล ดาเบจ และคณะ, 2566)

การใช้หลักธรรมในการบริหารไม่เพียงแต่ช่วยสร้างความสมดุลในองค์กร แต่ยังส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความโปร่งใสในทุกด้านของการบริหาร โดยเฉพาะในด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและศักยภาพที่เหมาะสม การปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันได้เน้นถึงการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผน และจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้เหมาะสม ผู้บริหารที่มีความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดย่อมเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย การจัดการบุคลากรในสถานศึกษา เช่น ครูและเจ้าหน้าที่จะต้องมีการจัดการที่ดีเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน โดยมีการวางแผนที่รอบคอบและการตัดสินใจที่ยุติธรรม การใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในการบริหารงานในองค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นในภาครัฐหรือภาคเอกชน การนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารจะช่วยให้ผู้นำสามารถจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอนได้ การใช้หลักธรรม โดยเฉพาะหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล ไม่เพียงแต่เป็นแนวทางในการจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ แต่ยังเป็นวิธีที่ช่วยสร้างสังคมการทำงานที่มีความสมดุล มีความยุติธรรม และมีความรับผิดชอบ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืนและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ฐริภัทร ห้วยหงษ์ทอง, 2562)

ผู้บริหารเปรียบเหมือนผู้นำในครอบครัว ถือเป็นคนที่มีความสำคัญต่อการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพในด้านการวางนโยบาย กำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ เพื่อบริหารจัดการภาระหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา จะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำมาพัฒนาในด้านต่างๆ ภายในองค์กร รวมถึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการบริหารจะประสบผลสำเร็จได้จะต้องขึ้นอยู่กับ

ความรู้ความสามารถ และความเป็นผู้นำ ตลอดจนมีคุณธรรมและจริยธรรม ถือเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งในการบริหารที่ดี (ธีระศักดิ์ บึงมูม และพรพิพัฒน์ เพิ่มผล, 2560)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัย การใช้หลักสัปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อสนเทศและใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักสัปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักสัปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
3. เพื่อศึกษาแนวทางการใช้หลักสัปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

หลักสัปุริสธรรม 7

พระมหาสุทัศน์ จนทสุโก (2563) ได้กล่าวว่า การใช้หลักสัปุริสธรรม 7 ในการบริหารองค์กรเพื่อพัฒนาคุณธรรมของผู้บริหาร เป็นการพัฒนาคุณธรรมของผู้บริหาร โดยเน้นการใช้ปัญญาในการตัดสินใจและการบริหาร และการสร้างองค์กรให้มีจริยธรรม ดังนั้นการประยุกต์ใช้หลักธรรม

พระครูอุปกิจปริยัติ โสภณ (2564) ได้กล่าวว่า 1) การรู้หลักรู้จักเหตุ (ธัมมัญญตา) 2) การรู้จักผล (อัตถัญญตา) 3) การรู้ตน (อัตตัญญตา) 4) การรู้ประมาณ (มัตตัญญตา) 5) การรู้กาลเวลา (กาสิญญตา) 6) การรู้ชุมชน (ปริสญญตา) 7) การรู้บุคคล (ปุคคลัญญตา) โดยหลักสัปุริสธรรม 7 สามารถอธิบายความหมายของ การบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่า พบได้ในสังคมมนุษย์หรือปัจจัยแห่งสังคมในกระบวนการอาศัยซึ่งกันและกันด้วยการ พิจารณาจากเหตุและผล รู้จักโลกรู้จักธรรมชาติ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ อันนำไปสู่สังคม ที่มีความหวัง (Hope) สังคมที่เปี่ยมสุข (Happiness) สังคมที่มีความสมานฉันท์ (Harmony) ต่อไป

สรุปได้ว่า สัปุริสธรรม 7 หมายถึง คุณธรรมสำคัญอันเป็นคุณสมบัติภายในตัวผู้นำ ซึ่งมีคุณสมบัติ 7 ประการ คือ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล คุณสมบัติทั้ง 7 ประการนี้เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกันอย่างสมบูรณ์ ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานบุคคลได้เป็นอย่างดี

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปุริสธรรม 7

พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (เกตุสุวรรณ) (2566) ได้สรุปไว้ว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล คือ 1) ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือ ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องในการสรรหา วางอัตรากำลัง การพัฒนา การบำรุงรักษา การประเมินบุคคลากร 2) ความเป็นผู้รู้จักผล คือ การบริหารงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และรู้ถึงประโยชน์ที่นำไปสู่ความมั่นคง 3) ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้จักพัฒนาบุคคลากรให้ทัน

ต่อเหตุการณ์ 4) ความผู้รู้จักประมาณ คือ การวางอัตรากำลังโดยการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ 5) ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา คือ การประเมินบุคลากรต้องมีระยะเวลาที่เหมาะสม 6) ความเป็นผู้รู้จักชุมชน คือ การบำรุงรักษาบุคลากรด้วยการสร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตา 7) ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือ การมอบหมายงานตามความเหมาะสม ความสามารถของบุคคล บำรุงรักษาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

การบริหารงานบุคคล

มุนาดียา วาบา (2560) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เป้าหมายคือ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลลัพธ์ที่ดีที่สุด องค์กรจำเป็นต้องมีกระบวนการที่ชัดเจนในการดึงดูด รักษา และพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พวกเขามีความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานบุคคลครอบคลุมตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือก การแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การดูแลรักษา การฝึกอบรม การจัดการทางวินัย และการพ้นจากงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลคือกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินการตามนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร โดยมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงาน การพัฒนา การกระตุ้น และการรักษาระดับผลสำเร็จของบุคลากรให้สูงสุด รวมถึงการสร้างเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การบริหารงานบุคคลยังครอบคลุมถึงการวางแผนอัตรากำลังคน การวางตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ยังเน้นการสร้างและรักษาวินัย รวมถึงการจัดการบุคลากรที่ออกจากองค์กรด้วยเหตุผลต่าง ๆ เช่น การเกษียณอายุ เพื่อให้บุคลากรที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุผลสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระจิณณ์วเรณีย์ อคฺคมโม, พระฮอนด้า วาทสฺสโท และจุฬารพณภรณ์ ธนะแพทย์ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านธัมมัญญตา รองลงมาคือ ด้านอรรถัญญตา และต่ำสุดคือ ด้านบุคคลัญญตา 2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม 7 คือ 1) ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนงานบุคคล 2) ควรบริหารงานด้วยความโปร่งใส 3) ควรวางแผนกำลังคนอย่างชัดเจน 4) ควรมีการจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากร 5) ควรมีความยุติธรรมในการกำหนดเกณฑ์การสอบเข้าเป็นบุคลากร 6) ควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จ 7) ควรมีความเป็นกลางในการส่งเสริมบุคลากร

กาญจน์เกล้า ภูประกัน (2565) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) รองลงมาคือ ด้านอรรถัญญตา (รู้จักผล) และต่ำสุดคือ ด้านปริสัญญตา (รู้จักชุมชน) ส่วนแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม 7 ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร

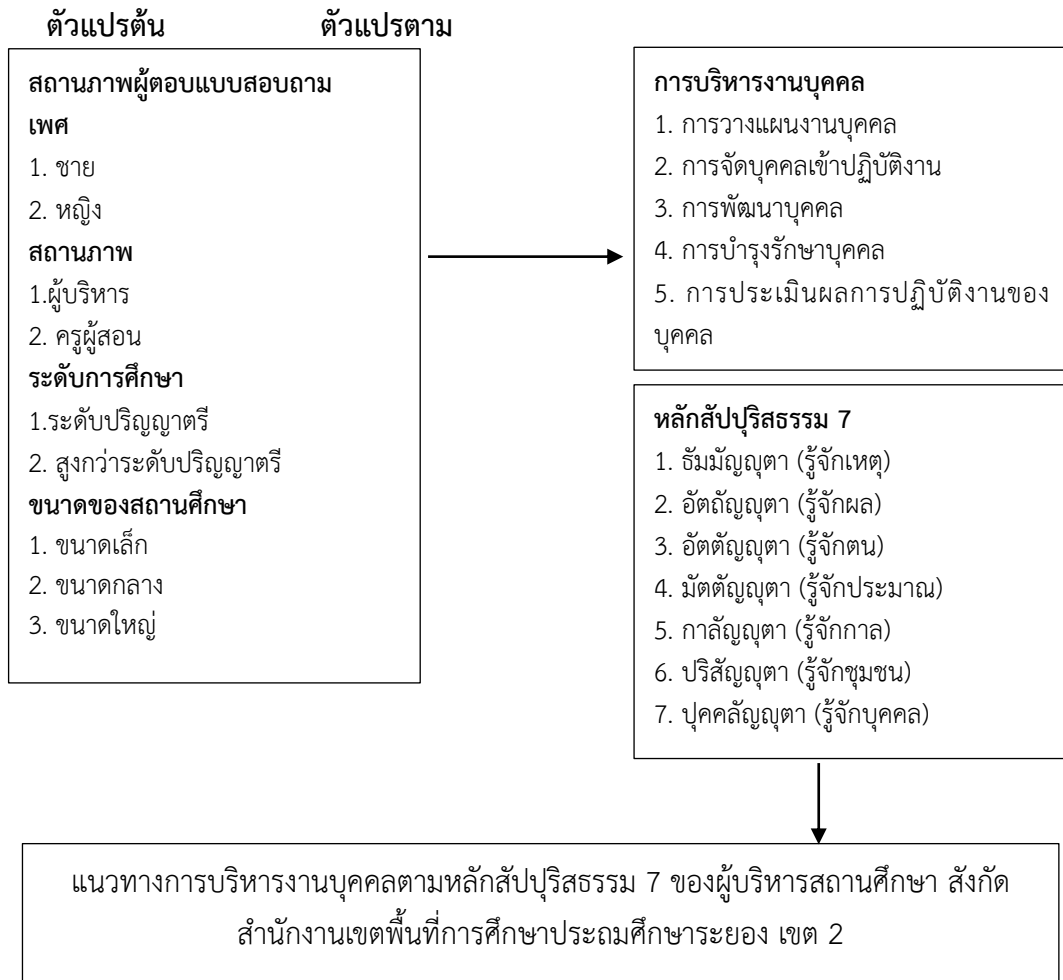
ควรมีการบริหารงานบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ 2) สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย 3) ผู้บริหารควรมีความยินดีในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรอยู่ตลอดเวลา 4) สถานศึกษาควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน เป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นธรรม 5) สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยบุคลากรมีการประชาสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายชุมชน 6) ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่องานด้านการบริหารงานบุคลากรอย่างทั่วถึง 7) สถานศึกษาควรมีการสนับสนุนบุคลากรให้ศึกษาต่อ/การอบรม เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สมบัติ บุตรแสนคม (2565) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า วิธีการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประกอบด้วย ธัมมัญญา รู้จักเหตุ ผู้บริหารโรงเรียนรู้กระบวนการและวิธีการต่างๆ ในการสรรหาบุคลากรโดยใช้ เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงานมากขึ้นในยุควิถีชีวิตใหม่ มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ อรรถัญญา รู้จักผล ผู้บริหารโรงเรียนมีกลวิธีในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้เหมาะกับงาน อรรถัญญา รู้จักตน ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส มัตตัญญา รู้จักประมาณ ผู้บริหารโรงเรียนรู้จักความพอประมาณมีวิธีการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม ด้านกาลัญญา เป็นผู้รู้จักกาล ผู้บริหารโรงเรียนต้องรู้จักกาลเวลา จัดสรรบุคลากรเข้าทำงานในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมโดยยึดหลักความถูกต้อง ปรีชาัญญา เป็นผู้รู้จักชุมชน ผู้บริหารโรงเรียน รู้จักชุมชน มีวิธีการจัดสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ที่เหมาะกับการ ปฏิบัติงานรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในยุควิถีชีวิตใหม่ บุคคลัญญา รู้จักบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม ความเอาใจใส่ และให้บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างเสมอภาคและ เท่าเทียมกัน ส่วนแนวทางการบริหารงานบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีแนวทางดังนี้ 1) ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ควรมีกระบวนการและวิธีการในการใช้เทคโนโลยี เข้ามาช่วยในการบริหารงานของบุคลากรในยุควิถีชีวิตใหม่ มีการวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรมีกลวิธีในการสรรหา บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะกับงาน 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ ควรมีวิธีจัดสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ที่เหมาะกับการปฏิบัติงานรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ ของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาระเบียบวินัย และ บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้อง มีคุณธรรม โปร่งใส 5) ด้านการออกจากราชการ ควรมีมาตรการ สำหรับครูที่กระทำผิดวินัยร้ายแรงหรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ และเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาทเพื่อความจริง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยการศึกษาในทางภาคทฤษฎีอันเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม 7 ที่สอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้แนวทางในการเก็บ

รวบรวมข้อมูลในการศึกษาทางภาคสนามโดย การสำรวจความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานการศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 945 คน (สำนักงานการศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน

274 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Eayrle W. Morgan, 1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่งระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

2.2 แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง กึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางในการการบริหารงานตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

3.1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

3.1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์ที่ผู้วิจัยตั้งขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

3.1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

3.1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00

3.1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียน อำเภอเขาชะเมา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

3.1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80

- 3.1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป
- 3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์
 - 3.2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์จำนวน 35 ข้อ
 - 3.2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
 - 3.2.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม
 - 3.2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
 - 3.2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 4.1 ขออนุญาตเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต 2
- 4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
- 4.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 30 ชุด คิดเป็นร้อยละ
- 4.4 ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

- 5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
- 5.2 วิเคราะห์การใช้หลักสัปรีสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)
- 5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้หลักสัปรีสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t - test (Independent samples)
- 5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้หลักสัปรีสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

5.5 วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการใช้หลักสัปปริธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) t- test แบบ Independent samples และ F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล การใช้หลักสัปปริธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	44	16.10
ครูผู้สอน	230	83.90
รวม	274	100.00
ระดับการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	200	73.00
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	74	27.00
รวม	274	100.00
ขนาดของสถานศึกษา		
เล็ก	208	75.90
กลาง	65	23.70
ใหญ่	1	0.40
รวม	274	100.00

จากตารางที่ 1 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คนคิดเป็นร้อยละ 16.10 เป็นครูผู้สอนจำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 83.90 ซึ่งมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา

ขนาดเล็ก จำนวน 200คน คิดเป็นร้อยละ 75.90ขนาดกลาง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ธัมมัญญตา (ความรู้จักเหตุ)	4.09	0.50	มาก	6
2	อรรถัญญตา (ความรู้จักผล)	4.08	0.40	มาก	7
3	อรรถัญญตา (ความรู้จักตน)	4.12	0.53	มาก	5
4	มัตตัญญตา (ความรู้จักประมาณ)	4.28	0.48	มาก	2
5	กาลัญญตา (ความรู้จักกาลเวลา)	4.20	0.50	มาก	3
6	ปริสสัญญตา (ความรู้จักชุมชน)	4.13	0.55	มาก	4
7	บุคคลปโรปรัญญตา (ความรู้จักบุคคล)	4.29	0.42	มาก	1
ภาพรวม		4.17	0.26	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงว่า การใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17$, S.D.=0.26) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคคลปโรปรัญญตา (ความรู้จักบุคคล) ($\bar{x} = 4.29$, S.D.= 0.42) รองลงมาคือ ด้านมัตตัญญตา (ความรู้จักประมาณ) ($\bar{x} = 4.28$, S.D.= 0.48) และด้านกาลัญญตา (ความรู้จักกาลเวลา) ($\bar{x} = 4.20$ S.D.= 0.50) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อรรถัญญตา (ความรู้จักผล) ($\bar{x} = 4.08$, S.D.= 0.40)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบ (t-test) และ (F-test) ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ธัมมัญญตา (ความรู้จักเหตุ)	3.97	0.50	4.11	0.33	1.434	0.153*
2.	อรรถัญญตา (ความรู้จักผล)	3.98	0.42	4.10	0.26	1.838*	0.067*
3.	อัตตัญญตา (ความรู้จักตน)	3.95	0.45	4.14	0.36	2.163	0.031
4.	มัตตัญญตา (ความรู้จักประมาณ)	3.89	0.37	4.36	0.31	6.306	0.003
5.	กาลัญญตา (ความรู้จักกาลเวลา)	4.00	0.51	4.26	0.34	4.216	0.034
6.	ปริสสัญญตา (ความรู้จักชุมชน)	4.14	0.35	4.16	0.36	1.760*	0.079*
7.	บุคคัลโปรปรัญญตา (ความรู้จักบุคคล)	4.21	0.28	4.32	0.28	2.640*	0.008
ภาพรวม		3.98	0.28	4.20	0.24	5.522*	0.000

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวม ของบุคลากรที่มีตำแหน่งครูผู้สอน ($\bar{x} = 4.20$) มีค่ามากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่ง ผู้บริหาร ($\bar{x} = 3.98$) และการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านแตกต่างกันในธัมมัญญตา (ความรู้จักเหตุ) อรรถัญญตา (ความรู้จักผล) และปริสสัญญตา (ความรู้จักชุมชน) นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับ ปริญญาตรี		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ธัมมัญญตา (ความรู้จักเหตุ)	4.14	0.50	3.92	0.47	3.23	0.001
2.	อรรถัญญตา (ความรู้จักผล)	4.12	0.39	3.98	0.39	2.38	0.018
3.	อรรถัญญตา (ความรู้จักตน)	4.20	0.55	3.91	0.42	4.12	0.000
4.	มัตตัญญตา (ความรู้จักประมาณ)	4.23	0.45	3.92	0.41	8.63	0.000
5.	กาลัญญตา (ความรู้จักกาลเวลา)	4.30	0.49	3.93	0.43	5.71	0.000
6.	ปริสสัญญตา (ความรู้จักชุมชน)	4.19	0.56	4.01	0.48	2.31	0.022
7.	บุคคัลโปริสสัญญตา (ความรู้จักบุคคล)	4.36	0.42	4.11	0.36	4.49	0.000
ภาพรวม		4.25	0.22	3.97	0.26	8.79	0.000

*p < .05

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้านที่	รายการ	ขนาดของสถานศึกษา					
		เล็ก		กลาง		ใหญ่	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.	ธัมมัญญตา (ความรู้จักเหตุ)	4.14	0.52	3.91	0.41	4.40	0.01
2.	อรรถัญญตา (ความรู้จักผล)	4.12	0.40	3.96	0.37	4.60	0.01

ด้านที่	รายการ	ขนาดของสถานศึกษา					
		เล็ก		กลาง		ใหญ่	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
3.	อัตตัญญา (ความรู้จักตน)	4.19	0.44	3.88	0.36	4.40	0.01
4.	มัตตัญญา (ความรู้จักประมาณ)	4.41	0.44	3.87	0.36	4.60	0.01
5.	กาลัญญา (ความรู้จักกาลเวลา)	4.30	0.49	3.87	0.39	4.80	0.01
6.	ปริสสัญญา (ความรู้จักชุมชน)	4.19	0.57	3.91	0.41	4.60	0.01
7.	ปุคคลปโรปรัญญา (ความรู้จักบุคคล)	4.37	0.42	4.03	0.28	4.80	0.01
ภาพรวม		4.25	0.22	3.92	0.23	4.60	0.01

จากตารางที่ 5 แสดงว่า การใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวม ($\bar{x}=4.25$, S.D.=0.22) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านมัตตัญญา (ความรู้จักประมาณ) ($\bar{x}=4.41$, S.D.=0.44) รองลงมา คือ ด้านปุคคลปโรปรัญญา (ความรู้จักบุคคล) ($\bar{x}=4.37$, S.D.=0.42) ด้านกาลัญญา (ความรู้จักกาลเวลา) ($\bar{x}=4.30$, S.D.=0.49) ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านอัตตัญญา (ความรู้จักตน) ($\bar{x}=3.12$, S.D.=0.40) ตามลำดับ

การใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ในสถานศึกษาขนาดกลาง โดยภาพรวม ($\bar{x}=3.92$) และรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านปุคคลปโรปรัญญา (ความรู้จักบุคคล) ($\bar{x}=3.96$) รองลงมาคือ ด้านธัมมัญญา (ความรู้จักเหตุ) ($\bar{x}=3.91$) ด้านปริสสัญญา (ความรู้จักชุมชน) ($\bar{x}=3.91$) และด้านอัตตัญญา (ความรู้จักตน) ($\bar{x}=3.88$) ตามลำดับ

การใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยภาพรวม ($\bar{x}=4.60$) และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านกาลัญญา (ความรู้จักกาลเวลา) ($\bar{x}=4.80$) รองลงมาคือ ด้านปุคคลปโรปรัญญา (ความรู้จักบุคคล) ($\bar{x}=4.80$) ด้านอัตตัญญา (ความรู้จักตน) ($\bar{x}=4.60$) และด้านมัตตัญญา (ความรู้จักประมาณ) ($\bar{x}=4.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ธัมมัญญา (ความรู้จักเหตุ)	ระหว่างกลุ่ม	2.68	2	1.344	5.453	.005
	ภายในกลุ่ม	66.799	271	.246		



รายการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
	รวม	69.487	273			
อรรถัญญูตา (ความรู้จัก ผล)	ระหว่างกลุ่ม	1.461	2	.730	4.659	.010
	ภายในกลุ่ม	42.482	271	.157		
	รวม	43.943	273			
อรรถัญญูตา (ความรู้จัก ตน)	ระหว่างกลุ่ม	5.361	2	2.680	10.031	.000
	ภายในกลุ่ม	72.415	271	.267		
	รวม	77.776	273			
มัตตัญญูตา (ความรู้จัก ประมาณ)	ระหว่างกลุ่ม	14.507	2	7.254	39.987	.000
	ภายในกลุ่ม	49.160	271	.181		
	รวม	63.667	273			
กาลัญญูตา (ความรู้จัก กาลเวลา)	ระหว่างกลุ่ม	9.687	2	4.843	21.894	.000
	ภายในกลุ่ม	59.950	271	.221		
	รวม	69.636	273			
ปริสัณญูตา (ความรู้จัก ชุมชน)	ระหว่างกลุ่ม	4.134	2	2.067	7.182	.001
	ภายในกลุ่ม	77.991	271	.288		
	รวม	82.124	273			
บุคคลปโรปริญญูตา (ความรู้จักบุคคล)	ระหว่างกลุ่ม	6.092	2	3.046	19.110	.000
	ภายในกลุ่ม	43.198	271	.156		
	รวม	49.291	273			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.5569	2	2.784	57.787	.000
	ภายในกลุ่ม	13.057	271	.048		
	รวม	18.626	273			

*p < .05

จากตารางที่ 6 แสดงว่า การใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

การใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่ง ครูผู้สอน จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 83.90 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี 200 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00



ขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็ก จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 75.90 ขนาดกลาง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 ขนาดใหญ่ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บุคคลโพรปอร์ตยา (ความรู้จักบุคคล) มัตตัญญูตา (ความรู้จักประมาณ) กาลัญญูตา (ความรู้จักกาลเวลา) ปริสสัญญูตา (ความรู้จักชุมชน) อัตตัญญูตา (ความรู้จักตน) อัมมัญญูตา (ความรู้จักเหตุ) อุตถัญญูตา (ความรู้จักผล)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน ต่อการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการที่ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านแตกต่างกันในอัมมัญญูตา (ความรู้จักเหตุ) อุตถัญญูตา (ความรู้จักผล) และปริสสัญญูตา (ความรู้จักชุมชน) นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

2.2 การใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า

ด้านอัมมัญญูตา (ความรู้จักเหตุ) ควรบูรณาการหลักธรรมนี้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักคุณธรรมในการทำงาน

ด้านอุตถัญญูตา (ความรู้จักผล) ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน มีการนำผลประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร

ด้านมัตตัญญูตา (ความรู้จักตน) ต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากร ต้องเปิดกว้างต่อการรับฟังความคิดเห็นและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

ด้านกาลัญญูตา (ความรู้จักประมาณ) การสร้างสมดุลระหว่างการใช้อำนาจและความยืดหยุ่นในการบริหารงานบุคคล การจัดสรรเวลาการทำงานให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

ด้านปริสสัญญูตา (ความรู้จักชุมชน) ผู้บริหารต้องสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม ต้องรู้จักช่วงเวลาที่เหมาะสมในการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากร เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การอบรม การพัฒนา

ด้านปริสสัญญูตา (ความรู้จักชุมชน) มีสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีผู้บริหารต้องเข้าใจบริบทของโรงเรียน และสังคมที่โรงเรียนตั้งอยู่

ด้านบุคคลโปรปัญญา (ความรู้จักบุคคล) ผู้บริหารต้องเข้าใจความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคน และบริหารงานตามความสามารถของแต่ละคน มีระบบการดูแลบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่องการใช้หลักสัปบุริธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การใช้หลักสัปบุริธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาตามลำดับเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการใช้หลักสัปบุริธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิราพร จริตเพ็ชร, 2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีภาพรวม และทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) วินัย 2) การประเมินบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การบรรจุแต่งตั้ง 5) ความมั่นคงในการทำงาน และ 6) การกำหนดตำแหน่ง

2. ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักสัปบุริธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตาม ระดับชั้นปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี รายด้าน มีการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน ส่วนร่วมในการใช้หลักสัปบุริธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนะพงษ์ กล้ากลิจ (2562) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของสัปบุริธรรม 7 นั้นจะประกอบด้วยลักษณะ 7 ประการ คือ

1. ธัมมัญญาตา (การรู้หลักการ) คือ รู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์และความเป็นไป ของชีวิตหรือ รู้จักหลักความจริงที่จะคิดสิ่งใดก็ต้องมีหลักและรู้ว่า เมื่อกระทำสิ่งนี้จะได้ผลตอบแทน เป็นความสุขแต่ถ้ากระทำอีกอย่างก็จะได้ผลเป็นความทุกข์

2. อตถัญญาตา (การรู้ความมุ่งหมาย) คือ รู้จักผล เมื่อพบปัญหาอันใดที่เกิดขึ้นเราจะต้องใช้หลักเหตุผล มาพิจารณาปัญหาเหล่านั้น เพราะผลเกิดมักจะเกิดจากเหตุเสมอ การรู้จักเปรียบเทียบเหตุและผลจะทำให้เราเป็นคนใจกว้างและยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น

3. อัตตัญญาตา (การรู้จักตน) คือ รู้จักตนโดยฐานะ ภาวะเพศ วัย ความรู้ ความสามารถและ คุณธรรม อื่นๆ มีศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ ปัญญา เป็นต้น แล้วการประพฤติตนให้เหมาะสมแก่ภาวะของ ตนและเมื่อรู้ว่บกพร่องในเรื่องใดก็ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

4. มัตตัญญาตา (การรู้จักประมาณ) คือ รู้จักความพอดี ความพอเหมาะพอสมควร รู้จักทำทุกสิ่งทุกอย่าง หรือดำเนินชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เป็นต้น การรู้จักประมาณนี้อาจเป็นทาง สายกลางที่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้บุคคลต่าง ๆ ได้ประพฤติปฏิบัติกันมา

5. กาลัญญาตา (การรู้จักเวลา) คือ รู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกกับกาลเทศะ รู้ว่าในเวลาที่เราควรที่จะทำอะไรหรือควรจะทำอะไร การรู้จักกาลเวลาจะทำให้ไม่ดำรงตนอยู่ในความประมาท ไม่ทำให้เสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์

6. ปริสัญญูตา (การรู้จักชุมชน) คือ รู้จักหมู่คณะหรือกลุ่มชนว่าดีหรือไม่ดีควรคบหา สมาคม ควรเข้าไปอยู่เป็นพวกหรือไม่ เมื่ออยู่ในชุมชนหรือที่ประชุมชนนั้น ๆ ควรวางตัวอย่างไร ควรทำอะไร ควรพูดอย่างไร เช่น เมื่อเข้าหาผู้ใหญ่ควรแสดงอาการนอบน้อมมีสัมมาคารวะ เมื่อเข้าวัดควรสำรวม กาย วาจา ใจ ไม่แสดงอาการตลกตลกคคะนอง เป็นต้น ความเป็นผู้รู้จักบริบท คือรู้จักชุมชนและสังคมรู้ரியที่จะพึงประพฤติตนให้เหมาะสมต่อชุมชนและสังคมนั้น ๆ

7. บุคคลโพรปริญญูตา (การรู้จักบุคคล) คือ รู้จักประเภทบุคคลแต่ละคนว่าฉลาดหรือ โง่เขลา เป็นคนพาลหรือเป็นดี การรู้จักความแตกต่างของบุคคลโดยอหยาตัย ความสามารถและ คุณธรรม ตลอดจนรู้ในความสามารถของบุคคลและการมอบงานที่เหมาะสมให้การบริหารจัดการ ในการรู้บุคคล มีความสามัคคี สร้างความเป็นธรรมและเสมอภาคให้แก่บุคลากรในองค์กรรวมถึง การทำงานเป็นหมู่คณะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรีรวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนัย อินทร์แก้ว และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1)สภาพการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน 3)ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ควรมีการวางแผนการจัดระบบในองค์กรให้ชัดเจนมีเป้าหมายที่แน่นอน กำหนดสายบริหาร แจกแจงลักษณะงานสำหรับบุคลากรทุกระดับเพื่อให้รู้หน้าที่บทบาทให้ชัดเจนจะช่วยให้เกิดความเข้าใจบุคคลและงานที่ปฏิบัติ ควรจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน

4. แนวทางการพัฒนาการใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า ด้านหลักธรรมธัมมัญญาตา (ความรู้จักเหตุ) ควรถูกบูรณาการในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร ตลอดจนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรมในการทำงาน ด้านหลักอัตถัญญาตา (ความรู้จักผล) กำหนดให้ผู้บริหารวางแผนเป้าหมายของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน พร้อมทั้งนำผลการประเมินและการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านหลักอัตถัญญาตา (ความรู้จักตน) เน้นให้

ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร เปิดกว้างต่อการรับฟังความคิดเห็น และปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านหลักมัตตัญญูตา (ความรู้จักประมาณ) มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการใช้กฎระเบียบและความยืดหยุ่นในการบริหารงานบุคคล รวมถึงการจัดสรรเวลาการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ด้านหลักกาลัญญูตา (ความรู้จักกาลเวลา) เน้นให้ผู้บริหารสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม รวมถึงตัดสินใจในช่วงเวลาที่เหมาะสมเกี่ยวกับบุคลากร เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การอบรม และการพัฒนา ด้านหลักปริสัญญูตา (ความรู้จักชุมชน) มุ่งเน้นการสนับสนุนความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งให้ผู้บริหารเข้าใจบริบทของโรงเรียนและสังคมที่โรงเรียนตั้งอยู่ ด้านหลักบุคคลปโรปริญญูตา (ความรู้จักบุคคล) เน้นให้ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคน และบริหารงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งมีระบบการดูแลบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อสร้างความเป็นธรรมและแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านหลักธัมมัญญูตา (ความรู้จักเหตุ) ในการบริหารงานบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการตัดสินใจที่อิงเหตุผลและข้อมูลที่มีอยู่ ทั้งนี้ ควรพิจารณาปัจจัยต่างๆ อย่างรอบคอบก่อนดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล รวมถึงกำหนดแผนงานที่มีพื้นฐานจากการวิเคราะห์เหตุผลอย่างถูกต้อง

1.2 ด้านหลักอัตถัญญูตา (ความรู้จักผล) ในการบริหารงานบุคคล โดยเน้นการประเมินผลลัพธ์ของการตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบว่าผลลัพธ์สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 ด้านหลักอัตตัญญูตา (ความรู้จักตน) ในการบริหารงานบุคคล โดยสนับสนุนให้ผู้บริหารตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน รวมถึงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคล การพิจารณาศักยภาพของตนเองก่อนตัดสินใจจะช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4 ด้านหลักมัตตัญญูตา (ความรู้จักประมาณ) ในการบริหารงานบุคคล โดยการตัดสินใจควรมีความพอดีและไม่เกินความจำเป็น ทั้งนี้การบริหารงานบุคคลต้องพิจารณาความเหมาะสมในการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านหลักกาลัญญูตา (ความรู้จักกาลเวลา) มาใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยการตัดสินใจในทุกด้าน ควรพิจารณาถึงเวลาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ การบริหารงานบุคคลต้องคำนึงถึงการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวางแผนและจัดการเวลาที่ดียิ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงาน

1.6 ด้านหลักปริสัญญูตา (ความรู้จักชุมชน) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชนและสังคมในทุกกระบวนการ การบริหารงานบุคคลควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนภายในองค์กร พร้อมทั้งพิจารณาความเป็นอยู่และความเป็นธรรมของบุคลากรในชุมชนองค์กร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน

1.7 ด้านหลักบุคคลปโรปริญญูตา (ความรู้จักบุคคล) มาปรับใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างและความสามารถของบุคคลในการบริหารงานแต่ละด้าน การบริหารจัดการบุคคลควรทำตามความสามารถและคุณลักษณะของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิธีการที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร

2.2 ควรศึกษาวิธีการประเมินผลการบริหารงานบุคคลที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและชุมชน รวมถึงการพัฒนาแนวทางที่ตอบสนองต่อความต้องการของทั้งบุคลากรและชุมชนรอบข้าง

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและระบบดิจิทัลในการบริหารงานบุคคล ซึ่งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินและพัฒนาบุคลากรในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- จิราพร จริตเพ็ชร. (2557). *การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- ชนะพงษ์ กล้ากลิจ. (2562). การประยุกต์หลักสัปปุริสธรรม 7 กับการบริหารงานสมัยใหม่. *วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 2 (1), 98-109.
- ณัฐนัย อินทร์แก้ว และคณะ. (2564). การบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 1(1), 11-22.
- ธีระศักดิ์ บึงมุ่ม และพรพิพัฒน์ เพิ่มผล. (2560). การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 6(1), 49 –60.
- นิรมล ดาบเงิน, พระครูประโชติกิจจาภรณ์ และบุญเลิศ วีระพรกานต์. (2566). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. *Journal of MCU Humanities Review*, 9(1), 133-153.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พระครูอุปกิจปริยัติ โสภณ (สุข สุ่มงคโล) และวัชรินทร์ ชาญศิลป์. (2567). พุทธธรรมาภิบาลเพื่อส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดอุทัยธานี. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 7(1), 25-37.
- พระจิณณ์วเรณย์ อคฺคมโม, พระฮอนด้า วาฬสโท และจุฬาพรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. *Journal of Buddhist Education and Research : JBER*, 7(2), 203-212.
- พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (เกตุสุวรรณ). (2566). สัปปุริสธรรม 7 : การบริหารงานบุคคล. *Journal of Palisueksabuddhaghosa Review*, 6(1), 1-14.
- พระมหาสุทัศน์ จนทสุโก. (2563). *การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในยุคโลกาภิวัตน์. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาจุฬาขอนแก่น*. 6(1). 24.



- มุนาดียา วาบา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 13(3), 446-455.
- สมบัติ บุตรแสนคม. (2565). การบริหารงานบุคคลในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานการศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปี 2567. ระยอง : สำนักงานการศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.

