

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

Guidelines for the Personnal Administration According to
Sappurisdhamma 7 of School Administrators of Bangkok
Network Educational Institutions, Suratthani Primary
Educational Service Area Office 1

Received: January 08, 2023
Revised: February 10, 2023
Accepted: February 15, 2023

นิรมล ดาบเงิน¹, พระครูประโชติกิจจาภรณ์² และ บุญเลิศ วีระพรกานต์³
Niramon Dapngoen, Phrakhruprachotkichchaporn and
Boonlert Weeraponkan
(yingyuri3056@gmail.com)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 2. ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 3. นำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาค้นคว้าเอกสาร สัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่ม เก็บข้อมูลโดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก จำนวน 5 คนและ สนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย

¹ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Master of Education Program, Buddhist Education Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

^{2, 3} สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Buddhist Education Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนงานบุคคล 2) การสรรหาบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การดำรงรักษาบุคลากร 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประกอบด้วยการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนงานบุคคล 2) การสรรหาบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การดำรงรักษาบุคลากร 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร โดยทุกขั้นตอนดำเนินการร่วมกันโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7

3. ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า การดำเนินการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับหลักสัปปุริสธรรม 7 อัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุผล อตถัญญตา รู้จักจุดมุ่งหมายและผล อตตัญญตา รู้จักตน มัตตัญญตา รู้จักประมาณ กาลัญญตา รู้จักกาล ปริสัญญตา รู้จักชุมชน ในการร่วมสนทนากลุ่มซึ่งทุกคนเห็นว่ามีเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, สัปปุริสธรรม 7, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are: 1. to study the condition of personnel administration of Bang Kung network educational institutions, Surat thani primary educational service area office 1 2. To study the approach to personnel administration according to Sappurisdhamma 7 of Bang Kung network educational institutions, Surat thani primary educational service area office 1 3. to promote the guidelines for personnel administration according to Sappurisdhamma 7 of Bang Kung network educational institutions, Surat thani primary educational service area office 1. The study was a qualitative research by studying and researching documents In-depth interviews and focus groups. Data were collected via in- depth interviews with 15 people involved, 5 key informants, and focus group discussion by 7 experts. The research tool was an in-depth interview for analytic induction.

The results of the study revealed that:

1. The condition of personnel administration of school administrators in the Bang Kung network Under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1, there are 5 aspects, consisting of 1) Personnel Planning 2) Recruitment 3) Personnel Development 4) Personnel Retention 5) Personnel Performance Evaluation.

2. Guidelines for Personnel Management According to the Principles of Sappurisdhamma 7 of School Administrators in Bang Kung Network Under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office Office 1, it consists of 5 areas of administration: 1) Personnel Planning 2) Personnel Recruitment 3) Personnel Development 4) Personnel Retention 5) Personnel Performance Evaluation All steps are carried out together using the Seven Sappurisdhamma principles.

3. The experts examined the approaches for personnel administration according to the Seven Sappurisdhamma of school administrators in Bang Kung network. Under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1, it was found that the 5 aspects of personnel administration were related to the 7 Sappurisdhamma principles. Attanyuta Knowing oneself, Mattanyuta Knowing moderately, Kalanyuta Knowing Kala, Parisanyuta Knowing the community. In a group discussion that everyone considers appropriate, feasible and useful. can be used.

Keywords: Personnal Administration, Sappurisdhamma 7, School Administrators

บทนำ

โรงเรียนนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่น่านโยบายของทางการศึกษาไปสู่ภาคปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งการจัดการศึกษาในโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ความหวัง ในอนาคตของเยาวชนของชาติก็ต้องฝากไว้กับผู้บริหารโรงเรียนเกือบทั้งสิ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจัดเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษา และสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียน และสังคมภายใต้บทบัญญัติ ของพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข

ผู้บริหารเปรียบเหมือนผู้นำในครอบครัว ถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพในด้านการวางนโยบาย กำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อบริหารจัดการภาระหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา จะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำมาพัฒนาในด้านต่าง ๆ ภายในองค์กร รวมถึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการบริหารจะประสบผลสำเร็จได้จะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และความเป็นผู้นำ ตลอดจนมีคุณธรรมและจริยธรรม ถือเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งในการบริหารที่ดี (ธีระศักดิ์ บึงมุ่ม และพรพิพัฒน์ เพิ่มผล, 2560) การบริหารจัดการในครอบครัวโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในอันที่จะส่งผลให้ครูผู้สอน พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาที่จะเรียนรู้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทางดำรงชีวิตภายใต้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยเฉพาะความมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นการบริหารตามแนวทางพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เป็นการตอบสนองต่อเจตนารมณ์ตามมาตรา 8 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ในการพัฒนาการศึกษาและกำเนิตตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยยึดหลักการสำคัญ คือ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและการบริหารโดยคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาสอดคล้องกับหลักธรรมมาภิบาลและสร้างระบบ คุณธรรมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ทั้งนี้ มุ่งหวังว่าหากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดีที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ รวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

พุทธธรรมถือเป็นหลักพื้นฐานของชีวิต เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตไทยเป็นหลักเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างสันติสุขของคนในสังคม จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการนำหลักธรรมที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนเพราะโรงเรียนเป็นแหล่งสำคัญในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ให้แก่เด็กเรียนทุกคน ผู้บริหารการศึกษาควรยึดพุทธธรรม ในการครองคน ครองตนและครองงานประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร โดยผู้บริหารโรงเรียนที่ดีจะต้องเป็นผู้นำที่ดีจะต้องประพฤติปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมและตั้งมั่น

อยู่ในศีลในธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและอื่น ๆ อันจะนำมาซึ่งการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสงบสุขของ ดังนั้น คุณสมบัติของผู้นำที่ดีจะต้องประกอบด้วยหลักธรรมสัปปริสธรรม 7 ถือว่าเป็นคุณธรรมที่สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน สามารถพัฒนาองค์กรต่าง ๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้ากับตนเองและบุคคลอื่นได้ เนื่องจากสัปปริสธรรม 7 ถือว่าเป็นธรรมของสัตบุรุษคุณสมบัติของคนดีธรรมของผู้ดี มีข้อธรรม 7 ข้อ คือ 1) ธัมมัญญตา ความรู้จักธรรม รู้หลักหรือรู้จักเหตุ 2) อัตถัญญตา ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล 3) อุตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน 4) มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ 5) กาลัญญตา ความรู้จักกาล คือรู้กาลเวลาอันเหมาะสม 6) ปริสสัญญตา รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิจที่ว่าจะประพาสต่อชุมชนนั้น ๆ 7) ปุคคลัญญตา ความรู้จักบุคคล ผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักธรรมสัปปริสธรรม 7 เพื่อการครองตนประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลและการตัดสินใจ

สถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งได้มีการกำหนดนโยบายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งในปัจจุบันพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขาดแคลนครูตามเกณฑ์อัตรากำลังที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด ครูผู้สอนปฏิบัติงานสอนไม่ตรงตามวิชาเอก ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ หลักสัปปริสธรรม 7 จึงเป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่มสามารถนำมาแนวทางในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการรู้จักเหตุ การรู้จักผล การรู้จักตน การรู้จักประมาณ การรู้จักกาล การรู้จักชุมชน และการรู้จักบุคคล ซึ่งถือได้ว่าหลักสัปปริสธรรม ๗ เป็นหลักธรรมที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความน่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับของทุกคนทุกฝ่าย สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ประสบความสำเร็จ และส่งเสริมให้องค์การมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 และนำหลักสัปปริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ใน

การบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้ศึกษาใน 3 ลักษณะ คือ การศึกษาค้นคว้าทางเอกสาร (Documentary Investigation) สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญผู้วิจัยมีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposeful Selection) ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการศึกษาสภาพผู้วิจัยมีการคัดเลือกจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม จำนวน 11 คน 2) ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง ผู้วิจัยมีการคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลจำนวน 1 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน 3) ขั้นตอนการนำเสนอแนวทาง ผู้วิจัยมีการคัดเลือกผู้ร่วมประชุมกลุ่มสนทนา จำนวน 7 รูป/คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม จำนวน 3 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา จำนวน 3 คน นักวิชาการทางพระพุทธศาสนา จำนวน 1 รูป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ขั้นตอนการศึกษาสภาพใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ขั้นตอนการศึกษาแนวทางใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 และขั้นตอนการนำเสนอแนวทางคือแบบประเมินและแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นตอนการศึกษาสภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยวิธีการสัมภาษณ์โดยตรง กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง สัมภาษณ์รายบุคคล มุ่งหาข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้ข้อมูลเชิงพรรณนา มีประเด็นในการสัมภาษณ์ที่ชัดเจน ใช้คำถามอย่างเปิดกว้าง รวบรวมข้อมูลทุกส่วนเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และถอดความออกมาเรียบเรียง และขั้นตอนการนำเสนอแนวทาง มีการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเข้าใจ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 จากนั้นทำหนังสือแจ้งผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ดำเนินการสนทนากลุ่มและบันทึกผลการสนทนากลุ่มตามความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมสนทนา

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยฉบับนี้ ได้จากการการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depthInterview) และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (AnalyticInduction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้โดยทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่าง ๆ ได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า

การวางแผนงานบุคคลของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคู่มือและโครงสร้างในการบริหารงานบุคคล โดยการวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาและกำหนดผู้รับผิดชอบ

ภาระงานของสถานศึกษา แต่ยังมีบางสถานศึกษาที่ผู้บริหารงานไม่มีการวิเคราะห์บุคลากร จึงทำให้การมอบหมายงานไม่สอดคล้องกับความสามารถ ความรู้และความสามารถของบุคลากร และยังไม่สามารถกระจายภาระงานได้อย่างทั่วถึง ทำให้มีบุคลากรบางกลุ่มเกิดความไม่พึงพอใจในการมอบหมายงานของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงการจัดสรรอัตรากำลังที่ได้รับมีน้อยไม่เพียงพอภารกิจของสถานศึกษาทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็กต้องปฏิบัติงานในหลายหน้าที่และหลายตำแหน่ง

การสรรหาบุคลากรของสถานศึกษา ผู้บริหารมีการศึกษาคู่มือเพื่อจัดทำคู่มือ อัตราากำลังของสถานศึกษาและนำมาประกอบการพิจารณาการสรรหาครูและบุคลากร จัดทำแผนอัตราากำลังของสถานศึกษาเพื่อเสนอแผนอัตรากำลังขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่ แต่บางสถานศึกษาได้รับจัดสรรบุคลากรที่ไม่ตรงกับวิชาเอกและความต้องการที่แท้จริง ส่งผลให้สถานศึกษา ไม่สามารถพัฒนางานและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่และกรณีของการสรรหาบุคลากรที่นอกเหนือจากงบประมาณยังขาดระบบการสรรหาที่มีคุณภาพจึงทำให้บุคลากรที่ได้มาขาดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาผู้บริหารมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทหน้าที่ของแต่ละภาระงานให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ สถานศึกษายังขาดระยะเวลาในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม งบประมาณไม่เพียงพอกับความต้องการและความจำเป็น ในการจัดบุคลากรเข้าอบรมไม่ได้สำรวจความต้องการของบุคลากรและบุคลากรบางกลุ่มไม่สนใจพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ ๆ ที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

การธำรงรักษามูลค่าของสถานศึกษามีจัดทำโครงการและกระบวนการดูแลและส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง แต่ในบางสถานศึกษายังขาดการจัดสวัสดิการที่ดีเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาขาดการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร มีการยกย่องชมเชย การให้รางวัล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเนื่องในโอกาสต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังไม่มีการมอบหมายงานที่ไม่เป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบที่ยังไม่ชัดเจนและความโปร่งใส จึงทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรของสถานศึกษา ผู้บริหารมีการจัดทำมาตรฐาน กำหนดเป้าหมาย และภาระงานของครูและบุคลากร แต่ในบางสถานศึกษา ผู้บริหารไม่แจ้งวิธีการ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรที่ชัดเจน สอดคล้องกับภาระงาน ทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานได้ สอดคล้องและตรงกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานไม่สอดคล้องกับความถนัด ความสามารถ รวมถึงผู้บริหารไม่มีการชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องรับทราบ

2. การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีการดำเนินการ 5 ด้าน ดังนี้

1) การวางแผนงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องมีการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคล และกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน (ธัมมัญญา) วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษาเพื่อกำหนดแผนงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม (อรรถัญญา) และให้ทุกฝ่ายงานเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนงานบุคคลตามความต้องการของสถานศึกษา (บุคคัลัญญา) จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ตามเกณฑ์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด (อรรถัญญา) วางแผนการใช้ครูและบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (กาลัญญา) และจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลไว้อย่างเป็นระบบ (ปริสญญา) รวมถึงการวางแผนในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรของสถานศึกษาไว้ล่วงหน้า (มัตตัญญา)

2) การสรรหาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องศึกษาคู่มือการจัดทำข้อมูลอัตรากำลังเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาการสรรหาครูและบุคลากรของสถานศึกษา (ธัมมัญญา) จัดทำและบันทึกข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน (อรรถัญญา) มีการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังครูและบุคลากรเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลังภายในสถานศึกษา (อรรถัญญา) แล้วนำมาวางแผนอัตรากำลังให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด (มัตตัญญา) จากนั้นนำเสนอความต้องการอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อขอความเห็นชอบ (กาลัญญา) รวมทั้งมีการมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามตามลักษณะและปริมาณงานอย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ (บุคคัลัญญา)

3) การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายในการพัฒนาบุคคลไว้ อย่างชัดเจน (อัมมัญญุต) เพื่อจัดทำแผนสำหรับพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความสอดคล้อง กับนโยบายและความต้องการของสถานศึกษา (อัทธัญญุต) เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเองตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด (อัทธัญญุต) โดยจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเพียงพอ (มัตตัญญุต) รวมถึงการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการ เสริมสร้างศักยภาพและได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (กาลัญญุต) มีการปฐมนิเทศ แนะนำบุคลากร สถานที่ ภาระเบี่ยงแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ครูและบุคลากรในสถานศึกษา (ปริสญญุต) และติดตาม บันทึกสถิติข้อมูลการเข้าร่วมการ อบรม พัฒนาตนเองของบุคลากร (บุคคลัญญุต)

4) การธำรงรักษาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีการกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ ชัดเจน (อัมมัญญุต) จัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ให้บุคลากรเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่าง เพียงพอ (มัตตัญญุต) มีการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม (กาลัญญุต) และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น หรือประสบความสำเร็จ (ปริสญญุต) สร้างความตระหนักและเน้นย้ำถึงความปลอดภัยของ บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ (บุคคลัญญุต) และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่าง สม่าเสมอ (อัทธัญญุต) รวมถึงควรมีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทย ฐานะด้วยความยุติธรรม (อัทธัญญุต)

5) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรม 7 สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากร (อัทธัญญุต) เพื่อกำหนดรูปแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างชัดเจน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด (อัมมัญญุต) มีการประชุมทำ ความเข้าใจกับครูและบุคลากรเพื่อให้ทราบถึงแนวทาง และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษา (ปริสญญุต) ดำเนินการติดตาม และทบทวนผลการปฏิบัติงานตามภาระงาน (กาลัญญุต) โดยให้ครูและบุคลากรเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการประเมิน การปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด (อัทธัญญุต) และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อร่วม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่าง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ (บุคคลัญญู ต) รวมทั้งควรมีการชี้แจงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรได้รับทราบ และ เปิดโอกาสให้ซักถาม และทำความเข้าใจหากมีข้อสงสัย (มัตตัญญุต)

3. ผลการนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

จากการนำเสนอร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิในการร่วมสนทนากลุ่มซึ่งทุกคนเห็นว่า มีความเหมาะสม มีความเป็น ไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ และมีโครงสร้างตามองค์ประกอบที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะดังนี้

1) การวางแผนงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคล กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการเพื่อกำหนดแผนงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายงานมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนงานบุคคล จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดและจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลไว้อย่างเป็นระบบ รวมถึง การวางแผนในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรของสถานศึกษาไว้ล่วงหน้า

2) การสรรหาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องศึกษาคู่มือการจัดทำข้อมูลอัตรากำลังเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาการสรรหาครูและบุคลากรของสถานศึกษา จัดทำและบันทึกข้อมูลด้านอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรากำลังภายในสถานศึกษา แล้วนำมาวางแผนอัตรากำลังให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นนำเสนอความต้องการอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อขอความเห็นชอบ

3) การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมาย นโยบายในการพัฒนาบุคคลอย่างชัดเจน เพื่อจัดทำแผนสำหรับพัฒนาครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยจัดสรรงบประมาณสนับสนุนค่าใช้จ่ายอย่างเพียงพอและมีการติดตาม บันทึกสถิติข้อมูลการเข้าร่วมการอบรม พัฒนาดตนเองของบุคลากร รวมถึงการปฐมนิเทศ แนะนำบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งภายในสถานศึกษา

4) การธำรงรักษามูลค่าบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ชัดเจน มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ จัดสรร

วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ มีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ รวมถึง สร้างความตระหนักและเน้นย้ำถึงความปลอดภัยของบุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และมีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

5) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรม 7 สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรวางแผน กำหนดเป้าหมาย รูปแบบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรให้มีความชัดเจน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ควรมีการประชุมทำความเข้าใจถึงแนวทาง วิธีการประเมิน และดำเนินการติดตาม ทบทวนผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการประเมินการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด มีการแต่งตั้งคณะกรรมการและดำเนินการในการประเมินอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และควรมีการชี้แจงผลให้ครูและบุคลากรได้รับทราบและเปิดโอกาสให้ซักถามและทำความเข้าใจหากมีข้อสงสัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงผลการนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปฺปสิธธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปฺปสิธธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนงานบุคคล 2) ด้านการสรรหาบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการธำรงรักษา 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีการดำเนินงาน 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 2) การสรรหาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 3) การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 4) การดำรงรักษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7

3. ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่าในการร่วมสนทนากลุ่มซึ่งทุกคนเห็นว่า มีความเหมาะสมมีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 อภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านการสรรหาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา 4) ด้านการดำรงรักษาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะต้องมีการทำความเข้าใจคู่มือและโครงสร้างในการบริหารงานบุคคล มีการวางแผนกำหนดผู้รับผิดชอบภาระงานของสถานศึกษา มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทหน้าที่ของแต่ละภาระงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและผู้บริหารมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากร มีกระบวนการดูแลและส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีการจัดทำมาตรฐาน กำหนดเป้าหมาย และภาระงานของครูและบุคลากร ทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจในการะงานที่ได้รับทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องและตรงกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและโปร่งใสอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ เท่งประกิจ (2557) พบว่า 1) ด้านการวางแผนกำลังคน คือ ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระจายอำนาจและมอบหมายให้สถานศึกษา ได้ดำเนินการกำหนดอัตราและตำแหน่งงาน 2) ด้านการสรรหา คือ ควรใช้ข้อสอบกลางที่มีมาตรฐานในการสอบบรรจุข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการ

พัฒนา คือ ควรพัฒนาบุคลากรและเลื่อนตำแหน่งงานให้พิจารณาจากผลที่เกิดขึ้นจากผู้เรียนมากกว่าเอกสาร 4) ด้านการดำรงรักษา คือ ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร คือควรมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อย่างเป็นธรรมและโปร่งใสน้อยปีละ 2 ครั้ง

2. ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีกระบวนการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน คือ

1) การวางแผนงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารต้องมีการจัดทำคู่มือ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนเพื่อกำหนดแผนงานบุคคลให้เหมาะสม จัดทำแผนอัตรากำลังและวางแผนแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรของสถานศึกษาไว้ล่วงหน้าตามเกณฑ์ที่กำหนด มีการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลไว้อย่างเป็นระบบ

2) การสรรหาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารต้องศึกษาคู่มือการจัดทำข้อมูลอัตรากำลังเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาการสรรหานครูและบุคลากรของสถานศึกษา มีการจัดทำและบันทึกข้อมูลสารสนเทศด้านอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน มีการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังแล้วนำมาวางแผนให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด จากนั้นนำเสนอความต้องการอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อขอความเห็นชอบ

3) การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายไว้อย่างชัดเจน เพื่อจัดทำแผนสำหรับพัฒนานครูและบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง เสริมสร้างศักยภาพและได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาอย่างเพียงพอ มีการปฐมนิเทศ แนะนำกฎระเบียบแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งภายในสถานศึกษา ติดตามและบันทึกสถิติข้อมูลการเข้าร่วมการอบรม พัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4) การดำรงรักษาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารควรมีการกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ชัดเจน มีการสวัสดิการ จัดสรรวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ มีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ สร้างความตระหนักถึงความปลอดภัยของบุคลากรและมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึง มีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา

5) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารควรวางแผน กำหนดเป้าหมาย เพื่อกำหนดรูปแบบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างชัดเจน มีการประชุมทำความเข้าใจถึงแนวทางและวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีการดำเนินการติดตาม ทบทวนผลการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนดและมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่าง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งควรมีการชี้แจงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรได้รับทราบและเปิดโอกาสให้ซักถามและทำความเข้าใจหากมีข้อสงสัย

นอกจากนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาวรรณ สุขพัฒน์ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพญา จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย จำแนกแต่ละด้านมีแนวทางดังนี้ การวางแผนงานบุคคล ผู้บริหารควรวางแผนการจัดการบริหารอย่างเป็นระบบและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมที่ส่งเสริม การบริหารการจัดการเกี่ยวกับงานบุคคล เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือแก่ตัวผู้บริหาร และความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและส่งเสริมให้ผู้อื่นมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการอ้างและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารเวลาและจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานของ บุคลากร ผู้บริหารควรศึกษาเกี่ยวกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จด้วยความร่วมมือของทุกฝ่าย

3. เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จากการนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1) การวางแผนงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้บริหารควรมีการจัดทำคู่มือ และกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์ ประเมินความต้องการ และกำหนดแผนงาน เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง วางแผนแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีหัวหน้าฝ่ายงานมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนงานของสถานศึกษา แล้วจัดเก็บข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบ

2) การสรรหาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ผู้บริหารควรศึกษาคู่มือการจัดทำข้อมูลอัตรากำลัง จัดทำและบันทึกข้อมูลด้านอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบันและมีการวิเคราะห์ข้อมูล วางแผนอัตรากำลังให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา แล้วนำเสนอความต้องการอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อขอความเห็นชอบ

3) การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายและนโยบายในการพัฒนาบุคคลไว้อย่างชัดเจน มีการจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการ รวมถึงเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองตามความรู้ความสามารถและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเพียงพอและติดตาม บันทึกสถิติข้อมูลการเข้าร่วมการอบรม พัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4) การธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม 7 ผู้บริหารควรกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน มีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ให้บุคลากรเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ ส่งเสริมให้มีการยกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และเน้นย้ำถึงความปลอดภัยสิ่งสำคัญ รวมทั้ง มีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และพิจารณาผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

5) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรม 7 ผู้บริหารควรวางแผน กำหนดเป้าหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดรูปแบบหลักเกณฑ์ วิธีการ และประชุมทำความเข้าใจวิธีการประเมินอย่างชัดเจน และติดตาม ทบทวนผลการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและดำเนินการประเมินอย่างโปร่งใสและยุติธรรม มีการชี้แจงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรได้รับทราบ

มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน) (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบทั้งด้านการสรรหาการกำหนดหน้าที่การประเมินงาน รวมถึง ควรจัดประชุมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ทั้งนี้ต้องกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อให้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบวินัย จะตองสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงานที่สำคัญควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมี

ประสิทธิภาพ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ในการร่วมสนทนากลุ่มซึ่งทุกคนเห็นว่ามี ความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

สรุปองค์ความรู้จากการวิจัยได้ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ
- 1) ด้านการการวางแผนงานบุคคล 2) ด้านการสรรหาบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนงานบุคคล 2) การสรรหาบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การดำรงรักษาบุคลากร 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารสามารถนำหลักสัปปริสธรรม 7 ไปปรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นประสบความสำเร็จ ส่งเสริมให้องค์การมีประสิทธิภาพ และตัวผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับของทุกคนทุกฝ่าย ดังนี้ 1) อัมมัญญตา คือ ผู้บริหารจะต้องรู้จักพิจารณาวิเคราะห์หาเหตุของสถานการณ์และมีความรับผิดชอบในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานที่บรรลุผลสำเร็จ 2) อัตถัญญตา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ เสียก่อนจะลงมือปฏิบัติ รู้จักและเข้าใจวัตถุประสงค์ของเป้าหมาย สามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างถูกต้อง 3) อุตตัญญตา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ตนเองได้อย่างถูกต้องตรงกับความเป็นจริงแล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม รู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์อันจะเกิดผลดีต่องานในหน้าที่ 4) มัตตัญญตา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักความพอเหมาะพอดีในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ 5) กาลัญญตา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักลำดับความสำคัญของงาน 6) ปริสสัญญตา คือ ผู้บริหารมีการปรับตัวให้เหมาะสมกับชุมชนนั้น ๆ 7) การรู้จักบุคคล คือ การกระทำของผู้บริหารในการรู้จักบุคคลและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยรู้จักเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7

2) ผู้บริหารควรยึดหลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารการจัดการเกี่ยวกับงานบุคคล เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือแก่ตัวผู้บริหารและความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล

3) ผู้บริหารในเครือข่ายบางกุ่มควรนำหลักสัปปริสธรรม 7 ไปปรับใช้ในการวางแผนการจัดการบริหารอย่างเป็นระบบและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) สถานศึกษาเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 นำแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ไปใช้ภายในสถานศึกษา

2) ควรมีการติดตามและประเมินผลการใช้แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

3) สถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาควรจัดทำแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาของตนเองโดยเฉพาะ ตามบริบทการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมอื่น ๆ เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

3) ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ในโรงเรียน หรือหน่วยงานต่อไป เพื่อจะได้พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ต่อไป

รายการอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ :

กระทรวงศึกษาธิการ.

ธีระศักดิ์ บึงมุ่ม และ พรพิพัฒน์ เพิ่มผล. (2560). การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 6(1), 49 – 60.

พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน). (2555). *แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระนครศรีอยุธยา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

- สุเทพ เพ่งประกิจ. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. ยะลา.
- สุธาวรรณ สุขพัฒน์. (2559). การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระนครศรีอยุธยา.