



แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
GUIDLINE FOR PERSONNEL ADMINISTRATION ACCORDING TO
SAPPURISADHAMMA VII OF PRIMARY SCHOOLS IN
BANGKHUNTEN DISTRICT BANGKOK METROPOLITAN

พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



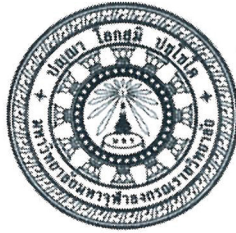
Guideline for Personnel Administration According to
Suppurisadhamma VII of Primary Schools in
Bangkhuntien District

Phrakruphisalpaliyattayanukul (Anan Vaddhano)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Arts
(Buddhist Educational Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร.สิน งามประโคน)

กรรมการ

(รศ. ดร.วิชุดา หุ่นวิไล)

กรรมการ

(รศ. ดร.อินตา ศิริวรรณ)

กรรมการ

(พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน, ดร.)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ. ดร.อินตา ศิริวรรณ

ประธานกรรมการ

พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน, ดร.

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล)

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
- ผู้วิจัย** : พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน)
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา)
- คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์**
- : รศ. ดร.อินฉา ศิริวรรณ พธ.บ. (การบริหารการศึกษา),
M.Ed. (Educational Administration),
Ph.D. (Educational Administration)
 - : พระมหาญาณวัฒน์ จิตวฑฒโน, ดร. ป.ธ. ๙,
ศศ.ม. (นโยบายและการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม),
พธ.ด. (พุทธบริหารการศึกษา)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ๓) เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๖๐ คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

๑. ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

๓. ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบทั้งด้านการสรรหาการ กำหนดหน้าที่การประเมิณงาน รวมถึงควรจัดประชุมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ทั้งนี้ต้องกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน นอกจากนี้ควรมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือสร้างศรัทธาให้เกิดแก่บุคคลทั่วไปและควรพัฒนาตนเองให้มีรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและตั้งตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม และจะต้องวางตนเหมาะสม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัย โดยไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง โดยกำหนดนโยบาย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร มาพัฒนา ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพการทำงานเสมอ พร้อมทั้งตั้งมั่นอยู่ในความพอเพียงและความพอดีทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต อีกทั้งควรเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับเสมออย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับเวลา โดยจะต้องตรงต่อเวลาและรู้กาลเทศะจัดสรรเวลาให้เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นและสร้างจิตสำนึกให้เกิดแก่คนในองค์กร นอกจากนี้ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสนับสนุนสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนให้ความร่วมมือและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเป็นระยะ ๆ จะต้องสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน ที่สำคัญควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ

Thesis Title : Guideline for Personnel Administration according to
Suppurisadhamma VII of Primary Schools in Bangkhuntien District
Bangkok Metropolitan

Researcher : Phrakruphisalpaliyattayanukul (Anan Vaddhano)

Degree : Master of Arts (Buddhist Educational Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Assoc. Prof. Dr. Intha Siriwan, B.A. (Educational Administration),
M.Ed. (Educational Administration) ,
Ph.D. (Educational Administration)

: Dr. Phramaha Yannawat Thitavaḍḍhano Pali IX,
M.A. (Resources & Environment Policy & Mgt.),
Ph.D. (Buddhist Educational Administration)

Date of Graduation : February 18, 2019

Abstract

This research had the main objectives. 1) To study the personnel management according to Suppurisadhamma VII principles of primary school administrators Bang Khunthien District under the Bangkok Metropolitan Administration 2) To compare studied the personnel management according to Suppurisadhamma VII principles of primary school administrators Bangkhunthien District under the Bangkok Metropolitan Administration. 3) To suggest for personnel management according to Sappurisadhamma VII principles of primary school administrators BangKhunthien District Under the jurisdiction of Bangkok Survey research together with In-depth Interview, which is a mixed methodology research between quantitative research and qualitative research. The sampling group of 260 persons by Simple Random Sampling. The tools used for collecting data were questionnaires; Statistical analysis is the frequency, percentage, means, standard deviation (S.D.) and using t-test. One-way analysis of variance for (One Way ANOVA)

The results were found as follows:

1. The opinions administration of personnel according to Sappurisdhamma VII principles of primary school administrators BangKhunthien District under the Bangkok Metropolitan Administration. It was found that by part and overall aspects at a high level.
2. The comparison opinions of personnel towards personnel management according to Sappurisdhamma VII principles of the primary school administrators Bangkhunthien District under the jurisdiction of Bangkok. Classification by personal factors was found that, personnel who had gender, age and work experience with different. They had opinions with a statistically significant difference at the level 0.05. But personnel who had education difference. They had opinions administration of personnel according to Sappurisdhamma VII principles of primary school administrators BangKhunthien District Under the jurisdiction of Bangkok as a whole were not different
3. The Suggestions on administration of personnel according to Sappurisdhamma VII of primary school administrators BangKhunthien District Bangkok Metropolitan Administration found that, the administrators should plan human resource management both system and recruiting, determine the duty of evaluating the work and should arrange a meeting for assignment to suit the knowledge and competency of the subordinates as well. Therefore, the goal of personnel management must be clearly defined, promoting, driving the work and examining the operations in accordance with the stated goals. In order to provide opportunities for personnel to clarify comments and listen to others and help to be generous. In addition, they should be a credible personality, create faith for the general public and should develop themselves to have the knowledge, ability to keep up with the current changes and set themselves in good morals. They must place himself appropriately and behave as a model in maintaining discipline by without choosing love, pushing that hate by setting policies. And the evaluation of personnel performance to develop and improve to have work efficiency. Along with being committed to sufficiency and fit in both work and life In addition, the information should be released to the personnel to receive the correct and appropriate time. Which must be punctual and timely, allocate appropriate time to be a good example for others and create awareness for the people in the organization. Therefore, activities must be encouraged personnel together cause unity among faculty. It was a support to build good relations with the community, cooperate and do activities with the community from time to time. They must support personnel with outstanding performance to achieve the intention of work. Importantly, they should study and understand individual differences in order to ensure effective personnel management.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของคณะกรรมการที่
 ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย รศ. ดร.อินตา ศิริวรรณ และ พระมหาญาณวัฒน์ จิตวฑฺฒโน, ดร. ที่
 ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขมาด้วยดีโดยตลอด

เจริญพรขอบพระคุณ รศ. ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, รศ. ดร.วิชุดา หนูวิไล, รศ. ดร.สิน
 งามประโคน, รศ. ดร.อำนาจ เดชชัยศรี และ ผศ. ดร.สมหมาย จันทรเรือง ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า
 ช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ให้
 กระจ่างจนสามารถทำงานบรรลุเป้าหมาย

ขอขอบพระคุณ พระอาจารย์สุรัชย์ สุรชโย, ดร., และ ดร.บุญเจิด ขำนิศาสตร์ ที่กรุณา
 เสียสละเวลาอันมีค่า ช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ใน
 การดำเนินการวิจัย ตลอดจนแนะนำเกี่ยวกับรูปแบบการวิจัย ที่ผู้วิจัยมีข้อติดขัด ให้กระจ่างจนสามารถ
 ทำงานบรรลุเป้าหมาย

อนึ่ง ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ และบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา
 เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีใน
 การตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย

สุดท้าย ขอขอบพระคุณพระอาจารย์ทุกรูป และคณาจารย์คณะครุศาสตร์ทุกท่าน และ
 อาจารย์สุทิศ สวัสดิ์ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิทยากร และ
 ประสพการณ์ รวมถึงให้ความเมตตาเอื้อเฟื้อ ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมา
 ตลอด คุณความดี การทำประโยชน์ใด ๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอบบวชเป็นกตเวทิตาคุณ
 มารดา บิดา ญาติสนิท มิตรสหายและเพื่อนร่วมชั้นเรียนทั้งบรรพชิต และคฤหัสถ์ ที่เป็นกำลังใจ และให้
 การสนับสนุนในทุก ๆ เรื่อง รวมทั้งญาติ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฺฒโน)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฐ
บทที่ ๑. บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๓
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	๖
บทที่ ๒. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๘
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักสัปบุริสธรรม ๗	๒๓
๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๔
๒.๔ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๓๖
บทที่ ๓. วิธีดำเนินการวิจัย	๓๗
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๓๗
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๓๗
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๓๘
๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๔๑
๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๒
บทที่ ๔. ผลการวิจัย	๔๕
๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๔๖

เรื่อง

หน้า

๔.๒	ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร	๔๗
๔.๓	การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก สัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๕๕
๔.๔	ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร	๗๖
๔.๕	ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์	๗๘
๔.๖	องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๘๐

บทที่ ๕.	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๘๔
๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๘๔
๕.๒	อภิปรายผลการวิจัย	๘๗
๕.๓	ข้อเสนอแนะ	๙๓

บรรณานุกรม	๙๕
------------	----

ภาคผนวก	๑๐๐
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	๑๐๑
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์	๑๑๐
ภาคผนวก ค ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	๑๑๒
ภาคผนวก ง ผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	๑๑๗
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	๑๑๙
ภาคผนวก ฉ หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถาม	๑๒๕
ภาคผนวก จ ภาพประกอบการสัมภาษณ์	๑๔๓

ประวัติผู้วิจัย	๑๔๗
-----------------	-----

ตารางที่

หน้า

๔.๓๐ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

๗๔

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
๒.๑	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๓๖
๔.๑	องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนประถมศึกษา	๘๑

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬารัตนปิฎก และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักโดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา.(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.สตุตก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	สัตตกนิบาต	(ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬารัตนปิฎก ๒๕๐๐ และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักการอ้างอิงพระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลีใช้ระบบระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า เช่น ขุ.ธ.(บาลี) ๒๕/๓๒๑ - ๓๒๒/๗๒ หมายความว่า การอ้างอิงนั้นระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธมมปทปาลิ ฉบับภาษาบาลี พระไตรปิฎกเล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑-๓๒๒ หน้าที่ ๗๒ ส่วนพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม / ข้อ / หน้า/ เช่น ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๒๑ - ๓๒๒/๑๓๓ หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑ - ๓๒๒ หน้าที่ ๑๓๓ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึง ประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้น โรงเรียนจึงนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด และผู้บริหารโรงเรียนก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง การที่ผู้บริหารจะบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ได้ดี และมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานให้โรงเรียน มีการดำเนินงานในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ วิสัยทัศน์ จึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเกิดความสำเร็จ ตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์สูง^๑

โรงเรียนนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญสถาบันหนึ่ง ที่นโยบายของทางการศึกษาไปสู่ภาคปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งการจัดการศึกษาในโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ความหวังในอนาคตของเยาวชนของชาติจึงต้องฝากไว้กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ความหวังในอนาคตของเยาวชนในชาติจึงต้องฝากไว้กับผู้บริหารโรงเรียนเกือบทั้งสิ้น^๒ ดังนั้นเมื่อผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งเช่นนี้แล้ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องตระหนักในหน้าที่ที่จะต้องบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จให้จงได้ ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะโรงเรียนมีองค์ประกอบอยู่ ๒ ประการ คือ คนและงาน นั้นหมายความว่า การบริหารคนอย่างไรจะได้มา ซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ คนถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะคนเป็นผู้กระทำให้เกิดปัจจัยอื่นๆ โดยเฉพาะงานก็คนเป็นผู้ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย จากสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และอื่น ๆ อีกนานัปการ เมื่อวัตถุและวัฒนธรรมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป คนไทยในสังคมจึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา และได้รับการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เพราะจะทำให้เกิดความสมดุลในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป ถ้าหากสิ่งหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป แต่อีกสิ่งหนึ่งนิ่งหยุดอยู่กับที่ย่อมไม่เกิดผลดีแน่นอน ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับรากหญ้า ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน

^๑มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๐), หน้า ๗-๘.

^๒สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แนวทางการดำเนินการของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๕๑), หน้า ๑๒.

การบริหารงานบุคคล ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีกำลังใจนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร โดยการบริหารงานบุคลากรเพื่อนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย ของการปฏิรูปการศึกษาคือคุณภาพของการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กมีศักยภาพและมาตรฐานสูงขึ้น^๓ นอกจากนี้การบริหารงานบุคลากรเป็นภารกิจอย่างหนึ่งของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีองค์ประกอบตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา^๔ กำหนดไว้ ๕ ประการคือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการแต่ละองค์ประกอบเป็นงานที่ซับซ้อนยุ่งยากเพราะเกี่ยวข้องกับคนการบริหารงานในปัจจุบันผู้ที่มีความรู้ ความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในระดับต่างๆ ย่อมต้องการผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นทุนเดิมนั้นหมายความว่าบุคคลนั้นๆ เป็นคนที่ยึดมั่นถือมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกมุ่งมั่นในการเสริมสร้างคุณงามความดี มีความรับผิดชอบ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ อีกทั้งรวมไปถึงทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติตามในองค์กร หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษา และสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียน และสังคมภายใต้บทบาทของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ ผู้บริหารเปรียบเหมือนผู้นำในครอบครัว การบริหารจัดการในครอบครัวโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในอันที่จะส่งผลให้ครูผู้สอน พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสนที่จะเรียนรู้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทางดำรงชีวิตภายใต้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยเฉพาะความมีคุณธรรม จริยธรรมการดำรงชีวิตตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธ ในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสหลักธรรมอัน

^๓กรมวิชาการ, แนวทางปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๕, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๕๕), หน้า ๑๕.

^๔กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๕๔), หน้า ๓๐-๓๖.

จะเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรมีในการบริหารงานบุคคลนั้น อันประกอบด้วยหลักสังคหวัตถุ^๕ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปกครองและการดูแลคน เป็นธรรมที่ควรมีไว้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์หมดจดและปฏิบัติตนโดยชอบ ทั้งตนเองและผู้อื่น ที่จะทำให้การบริหารบุคลากรในโรงเรียนเกิดประโยชน์อันสูงสุด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะทำให้ทราบถึงการนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งการศึกษามลของการบริหารจากบุคลากร ครู ว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางให้การบริหารบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ อีกทั้งจะได้นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษาต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑.๒.๓ เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๓.๓ แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

^๕พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๔๒, (กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๕๘), หน้า ๑๔๒.

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร” มีการกำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง ๗ ด้าน ได้แก่

- ๑) ธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ
- ๒) อตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล
- ๓) อัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักตน
- ๔) มัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักประมาณ
- ๕) กาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล
- ๖) ปริสสัญญตา เป็นผู้รู้จักบริษัท
- ๗) ปุคคลัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ จำนวน ๗๘๕ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐)

ทั้งนี้ จะมีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๕ คน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ สภาพภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม คือ แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง ๗ ด้าน ได้แก่ ๑) ธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ๒) อตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล ๓) อัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักตน ๔) มัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ๕) กาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล ๖) ปริสสัญญตา เป็นผู้รู้จักบริษัท และ ๗) ปุคคลัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้พื้นที่ภายในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๖ โรงเรียน ได้แก่ ๑) โรงเรียนหมู่บ้านเกาะโพธิ์ ๒) โรงเรียนวัดหัวกระบือ ๓) โรงเรียนราชมณตรี (ปลื้ม-เชื่องนุกุล) ๔) โรงเรียนวัดสะแกงาม ๕) โรงเรียนวัดแสมดำ ๖) โรงเรียนแก้วท่าบ่อปลื้ม ๗) โรงเรียนคลองพิทยาลงกรณ์ ๘) โรงเรียนวัดบางกระสี ๙) โรงเรียนวัดกำแพง ๑๐) โรงเรียนศาลเจ้า (ท้าวบุญลือวิทยา) ๑๑) โรงเรียนวัดท่าข้าม ๑๒) โรงเรียนวัดบัวผัน ๑๓) โรงเรียน

วัดกก ๑๔) โรงเรียนวัดประชาบำรุง ๑๕) โรงเรียนวัดเลา และ ๑๖) โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา เป็นพื้นที่ในการวิจัย

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือน เมษายน ๒๕๖๑ – มีนาคม ๒๕๖๒ รวมเป็น ระยะเวลา ๑๐ เดือน

๑.๕ สมมุติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๔ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางนโยบาย การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้าง แรงจูงใจ การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยงาน

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ครูใหญ่ หรือ อาจารย์ใหญ่ หรือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาหรือโรงเรียนที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรม หรือใช้กระบวนการต่างๆ โดยความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเริ่มจากการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การอำนวยการ การควบคุมและการจัดการต่างๆ เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ และผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา สำหรับการมีชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคม

สัปปุริสธรรม ๗ หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี ประกอบด้วย

๑. ฉัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักธรรม รู้หลัก หรือ รู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล

๒. อัตถัญญตา ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือ เป็นผู้รู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำหรือความเป็นไปตามหลัก

๓. อัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักตนคือ รู้ว่า เรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้ เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป

๔. มัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักประมาณ คือ ความพอดี

๕. กาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาลคือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน

๖. ปริสสัญญตา เป็นผู้รู้จักบริษัท คือ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิจที่ประชุม ประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ

๗. บุคคลัญญตา หรือ บุคคลปโรปรัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล คือ ความแตกต่างแห่งบุคคล

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๖ โรงเรียน ได้แก่ ๑) โรงเรียนหมู่บ้านเกาะโพธิ์ ๒) โรงเรียนวัดหัวกระบือ ๓) โรงเรียนราชมนตรี (ปลื้ม-เชื้อมนกุล) ๔) โรงเรียนวัดสะแกงาม ๕) โรงเรียนวัดเสม็ดดำ ๖) โรงเรียนแก้วข้าทาบอุปถัมภ์ ๗) โรงเรียนคลองพิทยาลงกรณ์ ๘) โรงเรียนวัดบางกระบือ ๙) โรงเรียนวัดกำแพง ๑๐) โรงเรียนศาลเจ้า (ท้าวบุญฤทธิ์วิทยา) ๑๑) โรงเรียนวัดท่าข้าม ๑๒) โรงเรียนวัดบัวผัน ๑๓) โรงเรียนวัดกก ๑๔) โรงเรียนวัดประชาบำรุง ๑๕) โรงเรียนวัดเลา และ ๑๖) โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑ ทำให้ทราบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑.๗.๒ ทำให้ทราบเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑.๗.๓ ทำให้แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งการนำเสนอเป็น ๔ ส่วน ดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหารงานบุคคล

๒.๑.๒ ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

๒.๑.๓ หลักการของการบริหารงานบุคคล

๒.๑.๔ กระบวนการในการบริหารงานบุคคล

๒.๑.๕ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม ๗

๒.๒.๑ แนวคิดหลักสัปปุริสธรรม ๗

๒.๒.๒ องค์ประกอบของหลักสัปปุริสธรรม ๗

๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

๒.๓.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักธรรมในการบริหารงานบุคคล

๒.๓.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

๒.๔ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังนั้น ในการจะได้มาซึ่งบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องรู้ความหมายของการบริหารงานที่ชัดเจนซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของ การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ว่าหมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดมา ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ^๑

บุญญ์ สาร ได้ให้ความหมายของ การบริหารงานบุคลากร ว่าเป็นการใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีภายในเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินทองและวัสดุอันน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันคนที่เรานำมาใช้ก็มีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ พอใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การบริหารให้บรรดาบริการต่าง ๆ ของฝ่ายผู้ให้การศึกษาดำเนินไปด้วยดี และเกิดประโยชน์สมตามความมุ่งหมายของวงการการศึกษา โดยอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมและเทคนิคในการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่แล้ว ให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้คนเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าและได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจ และมีความสุขในการทำงาน^๒

เกศินี หงสนันท์ ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยการนำเอาวิธีการต่าง ๆ มาใช้กับทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการรู้จักสรรหา เลือกสรร และบรรจุคนเข้าทำงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องรู้จักกระตุ้นให้เขาเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ และพึงพอใจในงานนั้น ๆ อีกด้วย^๓

พยอม วงศ์สารศรี ก็ได้ให้ความหมายของ การบริหารงานบุคลากร ว่าเป็น กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่อยู่ในสังคม เพื่อดำเนินการพิจารณาสรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาอยู่ในองค์การ และขณะที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาธำรงรักษาให้บุคคลที่คัดเลือกเข้ามาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข^๔

^๑ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๖), หน้า ๓.

^๒บุญญ์ สาร, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, ๒๕๕๐), หน้า ๑๗๑.

^๓เกศินี หงสนันท์, การบริหารงานบุคคลในราชการไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๑.

^๔พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๓.

เพ็ญศรี วายวานนท์ ได้อธิบายเรื่องการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับนโยบาย การวางแผน โครงการ ระเบียบ และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์^๕

ธีรวุฒิ ประทุมณพรัตน์ ที่ได้ให้ความหมายว่า การบริหารบุคคล หมายถึง การกิจอย่างหนึ่งของบุคคลผู้ที่เป็นผู้บริหารการศึกษา ที่กระทำไปตามขั้นตอนต่อไปนี้ คือ การวางแผนให้ได้มาซึ่งบุคลากร การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงขวัญและกำลังใจ การจูงใจ การให้ค่าตอบแทน^๖

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานอันจะได้มาซึ่งบุคลากรมาปฏิบัติงานตามความต้องการ และเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีขอบข่ายครอบคลุมตั้งแต่ การกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดค่าตอบแทน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การสร้างขวัญกำลังใจ และการดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากงาน^๗

Mondy R. Wayne and Robert M. Noe ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์การให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีภารกิจหลัก ๖ ด้าน ได้แก่การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานสัมพันธ์และแรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์^๘

Gary Dessler ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานในองค์การซึ่งครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ได้แก่ การสรรหา การกลั่นกรอง การฝึกอบรม การให้รางวัล และผลประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลและแรงงานสัมพันธ์^๙

^๕เพ็ญศรี วายวานนท์, **ประมวลคำจำกัดความของคำว่าบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี, ๒๕๕๔), หน้า ๑๖.

^๖ธีรวุฒิ ประทุมณพรัตน์, **หลักการบริหารบุคลากรทางการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒภาคใต้, ๒๕๕๗), หน้า ๕.

^๗สำนักงานคณะกรรมการการศึกษขั้นพื้นฐาน, **ชุดฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนระดับสูง เล่ม ๔ บริหารศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร: คัมปายอิมเมจจิง, ๒๕๕๑), หน้า ๕.

^๘Mondy R. Wayne and Robert M. Noe, **Human Resource Management**, (Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, 2006), pp. 4-6.

^๙Gary Dessler, **Human Resource Management**, (Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, 2007), p. 2.

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารหรือการจัดการงานในด้านที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่ การสรรหา จนถึงพ้นสภาพจากการทำงาน เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จสมความมุ่งหมายขององค์การ

๒.๑.๒ ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารองค์การ จะต้องบริหารองค์การโดยทรัพยากรบุคคล และการได้มาของทรัพยากรบุคคล จึงจะต้องมีกระบวนการ และขั้นตอนในการซึ่งจะได้มาของบุคลากร ดังนั้นการบริหารงานบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อองค์การมาก ถ้าองค์การสามารถคัดสรรบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพ องค์การก็จะสามารถดำเนินงานให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจุดหมายตามที่องค์การกำหนดไว้ ซึ่งได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรไว้ ดังนี้

กิตติมา ปรีดีติลล ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหาร เพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไป บรรดาความรู้ต่าง ๆ ก็ลดน้อยลงไป ประกอบกับวิทยาการต่าง ๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิคการทำงานได้เปลี่ยนไป เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร^{๑๐}

กัญญา สาธร ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือหัวใจของการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของหน่วยงานทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานขนาดเล็กหรือหน่วยงานขนาดใหญ่ จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารงานบุคคล แม้จะมีวัสดุอุปกรณ์นานาชนิด มีเงินงบประมาณจำนวนมากสนับสนุน และมีคนเป็นจำนวนมากในหน่วยงานก็เหมือนไม่มีอะไรสักอย่าง เพราะคนที่ใช้วัสดุอุปกรณ์ใช้ไม่เป็น ขาดสมรรถภาพ ไม่มีขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และขาดความรับผิดชอบ ต่างคนก็จะยื้อแย่งค้นหาประโยชน์จากเงินงบประมาณที่มีอยู่ หาประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ซึ่งได้มาโดยตำแหน่งและทะเลาะเบาะแว้งกัน แยกแยะสามัคคี ต่างคนต่างอยู่ และทำงานไปวัน ๆ โดยไม่ร่วมมือโครงการทั้งหลายที่ผู้บริหารวางไว้ก็จะล้มเหลว เพราะมีคนก็เหมือนไม่มีในเมื่อคนเหล่านั้นไม่ร่วมมือและหย่อนสมรรถภาพ^{๑๑}

^{๑๐}กิตติมา ปรีดีติลล, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: อักษรพิพัฒน์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๑๗.

^{๑๑}กัญญา สาธร, หลักการบริหารการศึกษา, หน้า ๑๗๑-๑๗๒.

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า มนุษย์นั้นถ้าจะพิจารณากันให้ถ่องแท้แล้วจะเห็นว่า เป็นชุมทรัพย์อันเป็นกำลังใหญ่หลวงและสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานทั้งหลายทั้งปวง ไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดเล็กหรือองค์การขนาดใหญ่ที่มีลักษณะซับซ้อนเพียงใด ปัจจุบันคนคงมีความสำคัญเป็นเอกและเสมือนหัวใจและรากแก้วของการบริหารงานอยู่เสมอ^{๑๒}

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า สภาพองค์การในทุกวันนี้ นับว่ามีปัญหาถูกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ซึ่งส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในองค์การโดยตรง การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งส่วนที่เป็นเศรษฐกิจ เทคนิควิทยาการ และสภาพสังคมล้วนเห็นได้ชัดแจ้งมีผลกระทบทำให้การบริหารงานบุคคลต้องมีความสำคัญยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก^{๑๓}

เพ็ญศรี วายวานนท์ ได้กล่าวว่าการจัดการทรัพยากรคนเป็นมิติหนึ่งของการจัดการ เพราะทุกองค์การประกอบขึ้นด้วย “คน” เป็นสำคัญ หากปราศจากคนเสียแล้วก็จะเหลือแต่วัสดุ เป็นกายภาพไม่มีชีวิต ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความก้าวหน้า องค์การจะอยู่ได้และเจริญก้าวหน้าได้ด้วยการทำงานของคน ด้วยทักษะที่พัฒนา ด้วยผลงานที่ดี ด้วยแรงจูงใจที่เอื้ออำนวย และด้วยความผูกพันกับองค์การนั้น คือ “คน” และการจัดการเกี่ยวกับคนเป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุความสำเร็จขององค์การทุกประเภท^{๑๔}

อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวถึง ความสำคัญของคนไว้ว่า “คน” หรือ “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด และมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะ ทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็หา มีสติปัญญาเท่าคนไม่ ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้น หากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์มิได้ ดังนั้น ในการบริหารองค์การเรื่องเกี่ยวกับตัวคนจึงเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้นแม้จะมีงบประมาณให้เพียงพอก็มีการจัดการและการบริหารที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลเพียงใดถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไร้สมรรถภาพขาดความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ประพฤติอยู่ในวินัยที่ดีแล้วละก็จะเป็นการยากอย่างยิ่งที่การบริหารงานจะบรรลุผลดีสมดังความมุ่งหมาย แต่ถ้าได้คนดีมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติปัญหาอื่น ๆ ก็จะลดน้อยลง^{๑๕}

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า ในการปฏิบัติงานจะมีความสำเร็จหรือล้มเหลว บุคลากรผู้ปฏิบัติเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานก้าวหน้าหรือมีประสิทธิภาพ^{๑๖}

^{๑๒}สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๖), หน้า ๑๒๙.

^{๑๓}ธงชัย สันติวงษ์, *การบริหารงานบุคคล*, อ่างแล้ว, หน้า ๒๙.

^{๑๔}เพ็ญศรี วายวานนท์, *การจัดการทรัพยากรคน*, (กรุงเทพมหานคร: ปิ่นเกล้าการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๑.

^{๑๕}อุทัย หิรัญโต, *หลักการบริหารบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๑.

^{๑๖}สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, *การบริหารงานบุคลากรสำหรับผู้บริหารโรงเรียน*, (กรุงเทพมหานคร: โครงการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ๒๕๕๑), หน้า ๒.

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ^{๑๗}

บรรยงค์ โตจินดา ที่ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้เป็นข้อ ๆ ดังนี้^{๑๘}

๑) ธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้น จึงเกิดความต้องการคนดีมีความสามารถสูงมาทำงานให้

๒) รัฐเห็นความสำคัญของการใช้คน ภายใต้เงื่อนไขของยุคสมัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เช่น ตามหลักมนุษยธรรมสากล สิทธิมนุษยชนขององค์การ เป็นต้น

๓) ความซับซ้อน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการคิดค้นวิธีการ เครื่องมือ เครื่องใช้ มาอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิตมนุษย์ ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจ แต่ละกิจการทั้งในระดับประเทศจนระดับโลก จึงต้องสรรหาคัดเลือกและเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน

๔) พลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแกร่ง เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น

๕) บทบาทของการจัดการเปลี่ยนไปจากเดิม ผู้บริหารต้องเป็นมืออาชีพ บริหารงานจัดการได้ตามสถานการณ์ เพราะความเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยทั้งภายในและภายนอก เปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ต้องปรับตัวให้ทัน

๖) พฤติกรรมศาสตร์ก้าวหน้า และมีบทบาทในการบริหารงานมากขึ้น ผู้บริหารต้องเข้าใจธรรมชาติของคน ของงาน จึงจะอยู่ร่วมกันในองค์กรได้ดี มีสมานฉันท์

สรุป การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ คือเป็นหัวใจของการบริหารองค์การ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หากองค์การใดประกอบด้วยบุคคลที่มีความสามารถสูง มีความเป็นผู้นำ เห็นความสำคัญของการใช้คน และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนการเลือกสรร การเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน ย่อมเป็นประโยชน์ต่อองค์การนั้นๆ ตลอดถึงสังคมและประเทศชาติต่อไป

^{๑๗} กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๖), หน้า ๕๑.

^{๑๘} บรรยงค์ โตจินดา, **การบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์, ๒๕๕๑), หน้า ๒๐-๒๑.

๒.๑.๓ หลักการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในแต่ละองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับ การนำหลักการบริหารงานบุคคล มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับองค์กรนั้น ซึ่งมีนักวิชาการมากมายได้เสนอ ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

ภิญโญ สาร ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคคล จะต้องประกอบด้วย ๔ ประการ ดังนี้^{๑๙}

๑) หลักในการให้ได้คนดีมีฝีมือมาทำงานหรือหลักในการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้งและ มอบหมายงาน

๒) หลักในการบำรุงรักษาคนที่มีอยู่แล้วหรือบรรจุไว้แล้วให้อยู่กับหน่วยงานตลอดไปด้วย ความสุขที่จะอยู่

๓) หลักในการโยกย้ายคนที่หน่วยงานไม่พึงปรารถนาโดยไม่ผิดระเบียบและก่อให้เกิด ความเสียหายแก่หน่วยงาน

๔) หลักในการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน

สุกิจ จุลละนันท์ ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานในสภาพที่ได้มี การวิวัฒนาการมาถึงปัจจุบัน ได้ประยุกต์เอาความก้าวหน้าทางด้านการบริหารมาประกอบหลักการ บริหารบุคคลด้วย การบริหารบุคคลแผนใหม่จึงยึดหลักการสำคัญ ๑๒ ประการ คือ^{๒๐}

๑) หลักความเสมอภาค คือ การยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน สำหรับผู้ที่มี คุณสมบัติตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงานโดยไม่มีข้อจำกัดด้านฐานะ เพศ ผิว ศาสนา เป็นการ เปิดรับสมัครทั่วไป

๒) หลักความสามารถ คือ การยึดถือความรู้ความสามารถถือหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ใน การเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่ง

๓) หลักแห่งความมั่นคง คือ การถือว่าการปฏิบัติงาน เป็นอาชีพมั่นคงถาวรการจะให้ ออกจากงานต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานแล้วโดยไม่มีความผิด และมีผลตอบแทนที่จะดำรงชีวิตได้ ตามสมควรแก่อัตรา

๔) หลักความเป็นกลางทางการเมือง กล่าวคือ ข้าราชการประจำ จะต้องไม่ฝักใฝ่ทาง การเมือง มุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลต่อประชาชนให้มากที่สุดตามนโยบายของรัฐบาล และในการ ปฏิบัติงานนั้น ข้าราชการประจำจะต้องมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากการ แทรกแซงทางการเมือง หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใด ๆ

๕) หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดย การให้ศึกษาอบรม จัดระบบการนิเทศ และตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความ

^{๑๙}ภิญโญ สาร, การบริหารการศึกษา, หน้า ๔๗.

^{๒๐}สุกิจ จุลละนันท์, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๕๒), หน้า ๑๘-

เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบ การพิจารณาความดี ความชอบและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

๖) หลักแห่งความเหมาะสม เป็นหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้ง มอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิความรู้ ความสามารถ และความถนัดของคน

๗) หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลโดยละเว้นจากการเลือกที่รัก มักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณ และคุณภาพของงานที่ได้รับผิดชอบ โดยยึดหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน

๘) หลักสวัสดิการ ได้แก่การจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะเอื้อในการปฏิบัติงานสามารถ อุทิศตนให้กับงานได้อย่างเต็มที่ เช่น การจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพความปลอดภัย และการสงเคราะห์ในด้านต่าง ๆ

๙) หลักเสริมสร้าง ได้แก่การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมทั้งในทางป้องกันการกระทำผิดและประพฤตินิยมชอบของบุคลากรและการกวัดขั่นลงโทษผู้กระทำผิด

๑๐) หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคน โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยการเสริมสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคลากรหน่วยงาน

๑๑) หลักประสิทธิภาพ ถือว่า การทำงานใดจะต้องทำให้เกิดผลดีที่สุด โดยใช้คน เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การจะกระทำเช่นนี้ได้จะต้องมีการวางแผน การประสานงานการจัดแบ่งหน้าที่รวมทั้งวิธีทำงานที่ดี

๑๒) หลักการศึกษาวิจัย การบริหารบุคคลจำเป็นที่จะต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสม ทันสมัยอยู่เสมอ ระบบบริหารบุคคลที่จำเป็นจะต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อจะได้นำ วิทยาการก้าวหน้าต่าง ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ซึ่งได้เสนอหลักการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ๑๒ ประการ ไว้ดังนี้^{๒๑}

๑) หลักความเสมอภาค คือ ยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติ ตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อจำกัดกีดกันเรื่องฐานะ เพศ ผิว ศาสนา เป็นการ เปิดรับสมัครทั่วไป

๒) หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ ความสามารถ ถือหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการ เลือกสรรบุคคลเข้าทำงานรวมทั้งการพิจารณา ความดี ความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง

๓) หลักแห่งความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ออกจาก งานจะต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานโดยไม่มีความผิดจะต้องมีผลตอบแทนที่ดำรงชีวิตได้ตามสมควร แก่อัตภาพ

๔) หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือว่าข้าราชการประจำจะต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมือง มุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาล และการปฏิบัติงานนั้นข้าราชการ

^{๒๑}มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน, (นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๐), หน้า ๑๘-๑๙.

ประจำมีความอิสระในการปฏิบัติงานโดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใด ๆ

๕) หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยการให้ศึกษาอบรมจัดระบบการนิเทศและตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

๖) หลักแห่งความเหมาะสม เป็นหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงานโดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิความรู้ความสามารถและความถนัดของคน

๗) หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลโดยละเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพงานที่ได้รับผิดชอบ โดยยึดหลักงานเท่ากับเงินเท่านั้น

๘) หลักสวัสดิการ ได้แก่ การจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะเอื้อในการปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่ มีการจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพ ความปลอดภัย และการสงเคราะห์ในด้านต่าง ๆ

๙) หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมทั้งในทางป้องกันการกระทำผิดและประพฤตินิยมของบุคลากร และการกวัดขั่นลงโทษผู้กระทำผิด

๑๐) หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคน โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยการเสริมสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน

๑๑) หลักประสิทธิภาพ ถือว่าการทำงานใด ๆ จะต้องทำให้เกิดผลดีที่สุด โดยใช้คน เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การจะกระทำเช่นนี้ได้ต้องมีการวางแผน การประสานงาน การจัดแบ่งหน้าที่ รวมทั้งวิธีทำงานที่ดี

๑๒) หลักการศึกษาวิจัย การบริหารบุคคลจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมทันสมัยอยู่เสมอ ระบบบริหารบุคคลที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อจะได้นำวิทยาการก้าวหน้าต่าง ๆ มาใช้ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ ได้เสนอหลัก ๔ x ๔ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย หลักใหญ่ ๔ หลัก แต่ละหลักประกอบด้วยหลักย่อยอีก ๔ หลัก เป็นแนวทางประกอบการบริหารงาน และบริหารคน ไว้ดังนี้^{๒๒}

๑) เข้าใจวัตถุประสงค์สำคัญของการบริหารงาน ประกอบด้วย (๑) ต้องให้งานสำเร็จตามนโยบาย แผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ (๒) ต้องตอบสนองความต้องการที่ถูกต้องของลูกค้าหรือประชาชนผู้รับบริการ (๓) ต้องก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นแก่สังคม(๔) ต้องสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน

^{๒๒}ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: โพรเพซ, ๒๕๕๔), หน้า ๔๔-๔๕.

๒) รู้คุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย (๑) ทรัพยากรบุคคลเป็น ตัวเชื่อในการบริหารทรัพยากรทุกชนิด (๒) ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีชีวิต จิตใจ มีอารมณ์ มีความรู้สึกและความคาดหวัง ต้องการต่าง ๆ มากมาย การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องทำด้วยความ ระมัดระวัง เพราะเป็นเรื่องละเอียดอ่อนอย่างยิ่ง (๓) ทรัพยากรบุคคลมีอายุการใช้งานนานกว่า ทรัพยากรชนิดอื่น หากมิได้ดูแลรักษาพัฒนาให้ดีแล้ว นอกจากจะไม่ช่วยให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า ยังอาจทำความเสียหายอย่างร้ายแรงให้แก่หน่วยงานได้ (๔) คนเป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาให้ดีกว่าเดิมได้

๓) รู้จุดเน้นในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย (๑) ต้องสรรหาคคนดี มีฝีมือมา ทำงาน (๒) ต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ (๓) ต้องรักษาคคนดีมีความสามารถให้ทำงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ (๔) ต้องใช้คนให้เหมาะสมกับ งาน

๔) มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย (๑) ต้องมีนโยบาย และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีและชัดเจน (๒) ต้องมีระบบข้อมูลเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานที่ ถูกต้องและทันสมัย (๓) ต้องมีมาตรฐานงานที่เหมาะสม (๔) ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ สะดวก รัดกุม และเชื่อถือได้

สรุปได้ว่า หลักในการบริหารงานบุคคล เป็นแนวทางที่ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงาน โดยยึดหลักความเสมอภาค ความสามารถ ความมั่นคง ความเป็นธรรมทางการเมือง หลักการ เสริมสร้างการพัฒนา ความยุติธรรม โดยมีจุดประสงค์แนชัดในการบริหารงานโดยเน้นตัวบุคคลเป็น ตัวชี้แนะแนวทางการพัฒนาองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการและเกิดประสิทธิภาพอัน สูงสุด

๒.๑.๔ กระบวนการในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลที่จะดำเนินการให้บรรลุผล มีกระบวนการที่ต้องปฏิบัติมากซึ่งมีผู้ ลำดับขั้นตอนสำคัญไว้ ดังนี้

หวน พินธุพันธ์ ได้ให้ทัศนะไว้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล ควรมี ๕ ประการดังนี้ คือ^{๒๓}

- (๑) การกำหนดความต้องการด้านบุคลากร
- (๒) การสรรหาตัวบุคคลเข้าทำงาน
- (๓) การจัดบุคคลเข้าทำงาน
- (๔) การพัฒนาบุคคล
- (๕) การให้พ้นจากงาน

^{๒๓}หวน พินธุพันธ์, การบริหารโรงเรียน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๑), หน้า ๗๗.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ได้อธิบายว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยการ และการควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ การธำรงรักษาและการพ้นจากงาน โดยมีจุดมุ่งหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งของส่วนบุคคล องค์กรและสังคมโดยรวม หลักการที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดบุคลากรเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงาน โดยมุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์หลัก คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด^{๒๔}

สุนันทา เลาहनันท์ ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ หรือขนาดเล็ก จะมีกิจกรรมหลักสำคัญ ๖ ด้านดังนี้ คือ^{๒๕}

- (๑) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา และการคัดเลือก
- (๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- (๓) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- (๔) ความปลอดภัยและสุขภาพ
- (๕) พนักงานสัมพันธ์และแรงงานสัมพันธ์
- (๖) การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

Edwin B. Flippo ได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ ๖ ประการดังนี้คือ^{๒๖}

- (๑) การสรรหา หมายถึง การสรรหาบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม และจำนวนที่ต้องการอันจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กร
- (๒) การพัฒนา หมายถึง การเพิ่มพูนทักษะของบุคลากรโดยการฝึกอบรมบุคลากร โดยทักษะดังกล่าวจำเป็นต่อการทำงาน
- (๓) การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การบริหารงานประโยชน์ตอบแทนแก่บุคลากร เพื่อตอบแทนผลการทำงานของบุคลากร
- (๔) การประสานประโยชน์ หมายถึง การประสานประโยชน์ของบุคลากรองค์กรและสังคมเข้าด้วยกัน
- (๕) การบำรุงรักษา หมายถึง การบำรุงรักษาบุคลากรในองค์กรด้วยมาตรการทางการบริหารบุคคลต่าง ๆ
- (๖) การพ้นจากองค์กร ได้แก่ การดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการพ้นจากองค์กรของบุคลากร เช่น การลาออก การดำเนินการตามมาตรการทางวินัยให้บุคลากรพ้นจากองค์กร

^{๒๔}ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ดวงกมลสมัย, ๒๕๕๑), หน้า ๔๕.

^{๒๕}สุนันทา เลาहनันท์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๕๕), หน้า ๑๕.

^{๒๖}Edwin B. Flippo, *Principles of Personnel Management*, 3rd ed, (Tokyo: McGraw-Hill, 2001), p. 6.

ศิริอร ชันธหัตถ์ กล่าวถึง กระบวนการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้ คือ^{๒๗}

(๑) การวางแผนกำลังคน มี ๔ ขั้นตอน คือ การศึกษานโยบายและแผนขององค์กร การตรวจสอบสภาพกำลังคน การพยากรณ์ความต้องการกำลังคน และการเตรียมหาคนสำหรับอนาคต

(๒) การสรรหา คัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้ง มี ๓ ขั้นตอน คือ การสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้ง

(๓) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร มี ๒ ประเภท คือ การฝึกอบรมเมื่อเข้าปฏิบัติงานใหม่ ๆ หรือปฐมนิเทศ และการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

(๔) การโยกย้าย เลื่อนตำแหน่งและการลดตำแหน่ง มี ๓ ประเภท คือ การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง และการลดขั้น

(๕) ผลประโยชน์ตอบแทนมี ๒ ประเภท คือ ค่าจ้างและเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล

(๖) การให้พ้นจากงาน

(๗) การได้รับบำเหน็จบำนาญ

William B. Castetter ได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ ๑๑ ประการ ดังนี้^{๒๘}

(๑) การวางแผนกำลังคน

(๒) การกำหนดค่าตอบแทน

(๓) การสรรหา

(๔) การคัดเลือก

(๕) การบรรจุ

(๖) การพัฒนา

(๗) การประเมินผล

(๘) การบำรุงรักษา

(๙) การประกันความมั่นคง

(๑๐) การรวมตัวเพื่อเรียกร้องผลประโยชน์

(๑๑) การสมาคมวิชาชีพ

กองวิชาการ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดกระบวนการหรือขอบข่ายในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพไว้ ๓ ด้านคือ^{๒๙}

(๑) การวางแผนบุคลากร

(๒) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน

^{๒๗}ศิริอร ชันธหัตถ์, **องค์กรและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๕๕), หน้า ๑๑๒-๑๒๓.

^{๒๘}William B. Castetter, **The Personnel Function in Education Administration**, 2nd ed, (New York: McGraw-Hill, 2003), p 13.

^{๒๙}กองวิชาการ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, **รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี ๒๕๔๕**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๔๕), หน้า ๖๑.

(๓) การสร้างและบำรุงขวัญบุคลากร

กระทรวงศึกษาธิการ ยังได้กำหนดกระบวนการหรือขอบข่ายในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลไว้ ๕ ประการ คือ^{๓๐}

- (๑) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- (๒) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- (๓) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- (๔) วินัยและการรักษาวินัย
- (๕) การออกจากราชการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนไว้ คือ^{๓๑}

- (๑) การวางแผนกำลังคน
- (๒) การสรรหา
- (๓) การบรรจุแต่งตั้ง
- (๔) การพัฒนา
- (๕) การดำรงรักษา
- (๖) การให้พ้นจากงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เพื่อเป็นแนวทางให้กรม กองของกระทรวงศึกษาธิการได้ปฏิบัติไว้ ๖ ประการ คือ^{๓๒}

- (๑) การวางแผนกำลังคน
- (๒) การสรรหาบุคคล
- (๓) การบำรุงรักษาบุคคล
- (๔) การพัฒนาบุคคล
- (๕) การประเมินการปฏิบัติงาน
- (๖) การให้บุคคลพ้นจากงาน

^{๓๐} กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน, หน้า ๕๕.

^{๓๑} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, เอกสารประกอบการศึกษาดูงานด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ๒๕๕๓), หน้า ๒๓๖.

^{๓๒} สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, ๒๕๕๖), หน้า ๒๗-๔๑.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก ๓ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้^{๓๓}

๑) การกำหนดความต้องการของบุคลากร เป็นกิจกรรมหลักของการบริหารงานบุคคลที่จะต้องทำแผนกำหนดความต้องการบุคลากรของหน่วยงานเป็นระยะ ๆ ไว้เป็นการล่วงหน้าตามความต้องการของหน่วยงานในลักษณะของกรอบอัตรากำลัง ซึ่งแสดงปริมาณ คุณภาพของบุคลากรที่ต้องการตามลักษณะงาน และตำแหน่งที่จำเป็นต้องการกำหนดขึ้น รวมทั้งโครงสร้างของค่าตอบแทน เช่นเงินเดือน ค่าจ้างด้วย

๒) การตอบสนองความต้องการด้านบุคลากร เมื่อกำหนดความต้องการบุคลากรเป็นกรอบอัตรากำลังไว้แล้ว การบริหารงานบุคลากรจะต้องทำหน้าที่แสวงหาบุคลากรตามที่ต้องการ โดยที่กระบวนการสรรหา เลือกสรร บรรจุแต่งตั้งที่เหมาะสมตามระบบคุณธรรม รวมทั้งการเตรียมบุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงาน เช่น การจัดปฐมนิเทศ การมอบหมายงาน และการจัดระบบนิเทศงานที่จะช่วยให้บุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงานด้วยความราบรื่น สามารถปรับตัวได้เร็วและปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตั้งแต่แรก

๓) การธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรและบริการ การที่บุคลากรหน่วยงาน จะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องได้รับการบำรุงรักษา และพัฒนาอยู่เสมอ การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมสำคัญที่อาจกระทำทั้งเป็นรายบุคคลและการกระทำเป็นกลุ่ม โดยการศึกษาอบรม การดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา ทั้งที่หน่วยงานจัดขึ้นเอง และส่งเข้าร่วมโครงการที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น การบริหารงานบุคคลในขั้นตอนนี้ยังจำเป็นที่จะต้องให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมเพื่อใช้ประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการรักษาวินัย นอกเหนือจากการพัฒนาตัวบุคคลแล้ว การที่จะสามารถจัดหาบุคลากรที่ดีไว้ได้ หน่วยงานอาจจำเป็นต้องจัดให้มีสวัสดิการและบริการด้านสงเคราะห์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมด้วย เช่น การลา การรักษาพยาบาล และการบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

สรุปได้ว่า กระบวนการในการบริหารงานบุคคลนั้น ประกอบด้วย การวางแผนบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานเพื่อที่จะทำให้การใช้บุคลากรในแต่ละองค์การเกิดประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นจากกระบวนการในการบริหารงานบุคคลที่นักวิชาการหลายท่านได้สรุปและกำหนดไว้ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้เป็น ๕ ด้าน คือ (๑) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (๒) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (๓) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (๔) วินัยและการรักษาวินัย (๕) การออกจากราชการ

^{๓๓}มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, เอกสารการเรียนการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๖), หน้า ๔๘.

๒.๑.๕ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังนั้น ในการจะได้มาซึ่งบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานในโรงเรียนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องรู้ความหมายของการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

ชาลี ไทยภักดี ได้ให้ความหมายของ การบริหารบุคลากรในโรงเรียน หมายถึง การบริหารตัวบุคคลผู้ที่ถูกบริหาร คือ ครูและภารโรง ครูมีหน้าที่ทำงานรองลงมาจากอาจารย์ใหญ่ ซึ่งมีหน้าที่ในการสอนให้มีความรู้แก่นักเรียน ส่วนภารโรงนั้นก็ทำหน้าที่ในการทำความสะอาดโรงเรียน หรือกล่าวโดยย่อ ๆ ว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน คือ การรู้จักใช้คนให้เขาทำงานให้เต็มสติปัญญา และกำลังความสามารถของเขา และให้เขาทำด้วยความเต็มใจและเกิดความสุขเมื่อกระทำสิ้นสุดลงแล้ว^{๓๔}

ชูศักดิ์ เทียงตรง ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การบริหารทรัพยากรในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนดีมีคุณวุฒิ มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ทำงานด้วยความสนใจ มีความพึงพอใจต่อการทำงาน มีการตอบสนองในการทำงานได้อย่างยิ่ง งานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล^{๓๕}

สุเมธ เดียวอดิเรส ได้ให้ความหมายของ การบริหารบุคคลในโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมที่ช่วยในการประสานความพยายามของผู้บริหารโรงเรียนให้มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในโรงเรียนได้สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยจะมีขอบข่ายของการบริหารเริ่มตั้งแต่การวางแผน การบำรุงขวัญ การให้พ้นจากงาน เป้าหมายที่สำคัญของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ก็คือ การให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ สัมกับความต้องการของผู้บริหารโรงเรียน และทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย งานที่ได้รับมอบหมายก็จะเกิดความสำเร็จ ส่งผลดีต่อผู้เรียนซึ่งเป็นหัวใจสำคัญยิ่งของผู้บริหารโรงเรียน^{๓๖}

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน หมายถึง การจัดการ หรือการดำเนินการเกี่ยวกับนโยบาย การวางระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคลในโรงเรียน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมมาปฏิบัติงานและให้บุคคลได้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๓๗}

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กล่าวถึงหลักการในการบริหารงานบุคคล พอสรุปได้ ๖ ประการ คือ (๑) บรรดาปัจจัยทางการบริหารทั้งหลาย คนคือปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด (๒) การบริหารงานบุคคลจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหาร

^{๓๔}ชาลี ไทยภักดี, **หลักยุทธศาสตร์ในโรงเรียน**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: วิทยากร, ๒๕๕๓), หน้า ๑๗.

^{๓๕}ชูศักดิ์ เทียงตรง,**การบริหารงานบุคคลในภาครัฐ**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๙.

^{๓๖}สุเมธ เดียวอดิเรส, **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑), หน้า ๕-๖.

^{๓๗}สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, **คู่มือผู้บริหารโรงเรียนเอกชน: การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ม.ป.ป.), หน้า ๓.

จะต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล (๓) การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จะมีส่วนทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการทำงาน อันจะส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (๔) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดีขึ้น (๕) การบริหารงานบุคคล เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ และ (๖) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จะมีประโยชน์ต่อการพิจารณาปรับปรุงประสิทธิภาพ และการพิจารณาความดี ความชอบ^{๓๘}

ก่อ สวัสดิพานิชย์ ได้อธิบายไว้ว่า ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนนั้น ต้องมีเทคนิคและหลักการ ๕ ประการ คือ (๑) หลักการยุติธรรม (๒) หลักการบรรจุข้าราชการครูให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (๓) หลักการให้ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามความเหมาะสมแต่ละบุคคล (๔) หลักการสร้างความมั่นคง และความสุขให้แก่ข้าราชการ และ (๕) หลักการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล และการยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน^{๓๙}

ชะลอ กองสุทธิใจ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนไว้ ๑๒ ประการ คือ (๑) หลักแห่งความร่วมมือในโรงเรียน (๒) หลักแห่งการประสานผลประโยชน์ในโรงเรียน (๓) หลักแห่งการประสานงานในโรงเรียน (๔) หลักแห่งความรู้ ความสามารถของบุคคลในโรงเรียน (๕) หลักแห่งการบำรุงรักษาบุคคลในโรงเรียน (๖) หลักแห่งการมีอิสระในการทำงานในโรงเรียน (๗) หลักแห่งความก้าวหน้า (๘) หลักแห่งการให้ขวัญและกำลังใจในการทำงาน (๙) หลักแห่งการเคารพในผู้ร่วมงานในโรงเรียน (๑๐) หลักแห่งการยืดหยุ่นในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน (๑๑) หลักแห่งความยุติธรรม และ (๑๒) หลักแห่งการมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน^{๔๐}

พนัส หันนาคินทร์ ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ไว้ ๕ ประการดังนี้^{๔๑}

๑) ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้ออกาสแก่เขาที่จะพัฒนานิสัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน

๒) การพัฒนาการของคนนั้นเป็นกิจกรรม ตั้งแต่เกิดจนถึงตาย การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

^{๓๘}สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, เอกสารประกอบการศึกษด้วยตนเองหลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๕๖), หน้า ๑๘๑-๑๘๒.

^{๓๙}ก่อ สวัสดิพานิชย์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: ชวนการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๔๕-๔๖.

^{๔๐}ชะลอ กองสุทธิใจ, การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๕๓), หน้า ๑๖-๑๙.

^{๔๑}พนัส หันนาคินทร์, การบริหารบุคลากรในโรงเรียน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: พินเณศ, ๒๕๕๖), หน้า ๑๓๓-๑๓๔.

๓) ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทั้งรูปเป็นคณะ และทั้งเป็นรายบุคคล และบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

๔) จุดประสงค์ประการแรก ในการพัฒนาบุคลากรนั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น และในกรณีเช่นนี้ก็จำเป็นที่จะต้องทำการปรับปรุง ให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถทำงานให้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้ระดับทัดเทียมกัน

๕) ระบบโรงเรียนควรจะถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปหนึ่งที่จะทำให้ผลในระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังจะเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับระบบโรงเรียนนั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่ระบบโรงเรียนนั้นโดยตรง

สรุป การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อที่จะให้โรงเรียนได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพเหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานในโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จอย่างดียิ่ง โดยทางโรงเรียนหรือผู้บริหารต้องรู้จักใช้คนให้เขาทำงานให้เต็มสติปัญญา และกำลังความสามารถของเขา และให้เขาทำด้วยความเต็มใจและเกิดความสุขเมื่อกระทำสิ้นสุดลงแล้ว เพื่อให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน

๒.๒ แนวคิดหลักสัปปุริสธรรม ๗

๒.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับสัปปุริสธรรม ๗

หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์ เกี่ยวข้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณค่ามากกว่าสองพันห้าร้อยกว่าปี ในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคทุนนิยมในปัจจุบัน การบริหารจัดการสมัยใหม่ต่างก็กลับมาทบทวนบทบาททางวิชาการในการบริหารจัดการสมัยใหม่ว่า ยังคงเป็นแนวทางเดียวหรือไม่ ที่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จะต้องสนองตอบต่อระบบทุนนิยมที่เน้นการแข่งขันและสร้างผลกำไร หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว การบริหารจัดการสมัยใหม่ยังขาดอะไรบ้างที่เป็นนามธรรมที่เกี่ยวกับมนุษย์ที่จะต้องอยู่ร่วมกัน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบต่อสังคมและองค์กร

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงการบริหารจัดการมีอยู่มากมาย เป็นคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ยังทันสมัยอยู่จนถึงปัจจุบันและในอนาคต แต่ในที่นี้ จะได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาบางประการ ได้แก่ หลักสัปปุริสธรรม ที่พระพุทธเจ้าทรงแสดง ไว้ในสัปปุริสสูตร^{๔๒} อันเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเชิงพุทธศาสตร์เพียง หลักธรรมหนึ่ง เพื่อประกอบการพิจารณาว่า หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์มีได้มุ่งหวังกำไร หรือการแข่งขัน เพียงอย่างเดียว แต่ได้บรรจุหลักการที่สร้างความยั่งยืน การไม่เบียดเบียน การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ มีความ

^{๔๒} อ. จตุกก. (ไทย) ๒๑/๗๓/๑๑๘.

เมตตาต่อกัน และรู้เท่าทันโลก โดยมีได้ปฏิเสศกระแสโลกาภิวัตน์ หรือระบบทุนนิยมในปัจจุบัน แต่ให้ยึดหลักการอยู่ร่วมกันและรู้เท่าทันโลก^{๔๓}

การบริหารงานบุคคล ถ้าหากว่าได้ผู้นำผู้ปกครองที่ขาดคุณธรรมแล้วไม่ว่าระบบการบริหารการปกครองนั้นจะดีเพียงไรก็ตาม ก็จะเป็นการบริหารการปกครองแบบนำความเดือดร้อนมาสู่ประชาชน และก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประเทศชาติได้อย่างมากมาย เพราะจะใช้อำนาจหน้าที่ไปในทางที่ทุจริต แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตัวเองและพวกพ้อง เกิดมีการทุจริตคดโกงกันอย่างมากมาย เพราะอำนาจนั้นเป็นสิ่งที่ยั่วยวนจิตใจและสามารถเปลี่ยนแปลงอุปนิสัยใจคอของมนุษย์ได้รวดเร็วที่สุด ผู้มีส่วนรวมในการปกครองโดยปฏิบัติตามหลักการร่วมรับผิดชอบที่จะช่วยป้องกันความเสื่อมนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองโดยส่วนรวมคือการนำหลักธรรมมาทำหน้าที่ ได้แก่ หลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้นำหรือผู้ปกครองนำหลักธรรมนี้มาประพฤติปฏิบัติ ในการประยุกต์ใช้กับชุมชนของผู้นำจะทำให้ชุมชนอยู่กันอย่างสันติสุข^{๔๔}

สรุปได้ว่า จากสาระของสัปปริสธรรม ข้างต้น จะเห็นว่า พระพุทธศาสนา อธิบายความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่า พบได้ในสังคมมนุษย์ หรือปัจจัยแห่งสังคมในกระบวนการอาศัยซึ่งกันและกัน การพิจารณาด้วยเหตุด้วยผล รู้จักโลก รู้จักธรรมชาติ เพราะมนุษย์เท่านั้นที่จะเป็นผู้ที่บริหารจัดการองค์การที่ดีได้ สำหรับในส่วนของการจัดการบริหารสมัยใหม่จะเน้นเทคนิคและวิธีการ โดยแสวงหากำไร และการแข่งขันให้องค์กรบรรลุ สู่เป้าหมาย ตามแบบของทุนนิยม แต่หากผู้บริหารจะนำหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เข้ามาประกอบ หรือบูรณาการให้เข้ากับการบริหารงานในปัจจุบัน ก็ถือว่าเป็นแนวทางใหม่ หรือเข้าสู่มิติของการบริหารงาน ที่ยั่งยืน มีความมั่นคง และสร้างความเป็นธรรมต่อบุคคล หรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างชาญฉลาด รวมทั้งสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อการบริหารงานอย่างยั่งยืนและมั่นคง รวมทั้งจะเป็นหลักการของนักบริหารในการบริหารจัดการองค์กรของตนอย่างมีระบบ โดยที่ยังมีคุณธรรมมาประกอบในการพิจารณาบริหารจัดการด้วยอีกโสดหนึ่งด้วย

๒.๒.๒ องค์ประกอบของหลักสัปปริสธรรม ๗

หลักธรรมสัปปริสธรรม ๗ มีส่วนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะมีความเหมาะสมกับความ เป็นภาวะผู้นำปรากฏพุทธโอวาทเรื่องธรรมของคณติ (สัตบุรุษ) คนที่สมบูรณ์แบบ หรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ ซึ่งถือว่าเป็นสมาชิกที่ดี มีคุณค่า ที่แท้จริงของมนุษย์ชาติ มีธรรมะหรือคุณสมบัติที่เรียกว่าสัปปริสธรรม ๗ ประการ คือ^{๔๕}

^{๔๓}จรัส จันทรแสงศรี, หลักการบริหารงานสมัยใหม่ กับ หลักการบริหารงานเชิงพุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: สมาคมพัฒนาแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๔), หน้า ๒๑.

^{๔๔}นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย, “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์: ศึกษาจากหลักพุทธธรรม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๘๕.

^{๔๕}ที.ปา(ไทย) ๑๑/๓๓๑/๒๖๔, อัง.สศตค.(ไทย) ๒๓/๖๕/๑๑๔.

๑) ฌัมมัญญตา รู้หลักและรู้จักเหตุ คือรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติกิจหน้าที่และดำเนินกิจการต่างๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนประพฤติดีปฏิบัติ ตามเหตุผล เช่นรู้ว่า ตำแหน่งฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไรจึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ ดังนั้นเป็นต้น ตลอดจนถึงขั้นสูงสุดคือรู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลักความจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น

๒) อัตถัญญตา รู้ความหมายและรู้จักผล คือรู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้น ๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้นๆ ดำเนินชีวิตอย่างนั้นๆ เพื่อประสงค์ประโยชน์ หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไรที่ไม่มีหน้าที่ ตำแหน่ง หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่ให้มีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะการงานอย่างนั้นๆ เขากำหนดวางกันไว้ เพื่อความมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้ เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไรดังนี้ เป็นต้น ตลอดจนถึงขั้นสูงสุดคือรู้ความหมายของคติธรรมดา และประโยชน์ที่เป็นสาระของชีวิต

๓) อัตตัญญตา รู้จักตน คือ รู้ตามเป็นจริงว่า ตัวเรานั้นว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถและคุณธรรมเป็นต้น เท่าไรอย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม และรู้จักแก้ไขปรับปรุงส่งเสริม ทำการต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกต้อง ตรงทางที่จะให้เจริญงอกงามบังเกิดผลดี

๔) มัตตัญญตา รู้จักประมาณ คือ รู้จักพอดี เช่นประมาณในการบริโภค รู้จักประมาณในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอดี ในการพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่างๆ ตลอดจนถึงการพักผ่อนหลับนอนและการสนุกสนานรื่นเริงต่าง ๆ

๕) กาลัญญตา รู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงได้ใช้ในการประกอบกิจการทำหน้าที่การงานปฏิบัติกิจการต่างๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่า เวลาไหนควรทำอะไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลาให้พอเวลา ให้เหมาะสม ให้ถูกเวลา เป็นต้น

๖) ปริสสัญญตา รู้จักชุมชน คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมชนและชุมชน รู้การอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้นว่า ชุมชนนี้เมื่อไปหา ควรต้องทำกิจอย่างนี้ควรต้องทำกิจอย่างนี้ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้ มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนี้ๆ เป็นต้น

๗) ปุคคัลัญญตา รู้จักบุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอหยาศัย ความสามารถ และคุณธรรมเป็นต้น ใครๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยดีว่า ควรจะคบหรือไม่ ได้คติอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้ จะยกย่อง จะตำหนิหรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไร จึงจะได้ผลดี^{๔๖}

^{๔๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), ธรรมบุญชีวิต, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๑ - ๓

สัปปริสธรรม เป็น ธรรมที่ทำให้คนเป็นสัปปุรุษ หรือ เป็นคนดี ประกอบด้วย ๗ ประการ คือ^{๔๗}

๑) อัมมัญญาตา (การรู้จักเหตุ) คือ การรู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์และความเป็นไปของชีวิตหรือรู้จักหลักความจริง จะคิด จะทำอะไรก็มีหลัก รู้ว่าเมื่อกระทำสิ่งนี้ได้ผลตอบแทนเป็นความสุข แต่ถ้ากระทำอีกอย่างหนึ่งจะได้ผลเป็นความทุกข์ เช่น ถ้าหมั่นขยันศึกษาเล่าเรียนก็จะได้รับความความรู้ความเข้าใจวิชาการต่างๆ เมื่อถึงเวลาสอบก็จะสามารถสอบได้คะแนนดี เป็นต้น

๒) อัตถัญญาตา (การรู้จักเหตุ) หมายถึง เมื่อมีเหตุก็ย่อมมีผล เมื่อมีปัญหาอันใดเกิดขึ้นเราจะต้องใช้หลักเหตุผลมาพิจารณาปัญหาเหล่านั้น เพราะผลเกิดจากเหตุเสมอ การรู้จักเปรียบเทียบเหตุและผล จะทำให้เราเป็นคนใจกว้างยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น

๓) อัตตัญญาตา (การรู้จักตน) ความเป็นผู้รู้จักตน คือรู้จักตนเองโดยฐานะ ภาวะ เพศ วัย ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมอื่นๆ มีศรัทธา ศีล สุตตะ จาคะ ปัญญา เป็นต้น แล้วประพฤติตนให้เหมาะสมแก่ภาวะของตน และเมื่อรู้ว่า บกพร่องในเรื่องใด ก็ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

๔) มัตตัญญาตา (การรู้จักประมาณ) หมายถึง ความพอดี ความพอเหมาะพอสมควร การรู้จักประมาณ คือการรู้จักทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือดำเนินชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เป็นต้น การรู้จักประมาณนี้เป็นทางสายกลางที่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้บุคคลต่างๆ ได้ประพฤติปฏิบัติกันมา

๕) กาลัญญาตา (การรู้จักกาล) หมายถึง การรู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่างๆ และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกต้องกับกาลเทศะ กล่าวคือ รู้ว่าในเวลาเช่นไรควรจะทำอะไร การรู้จักกาลเวลาจะทำให้ไม่ดำรงตนอยู่ในความประมาท ไม่ทำให้เสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์

๖) ปริสัญญญาตา (การรู้จักชุมชน) คือ การรู้จักหมู่คณะหรือกลุ่มชนว่าดีหรือไม่ดีควรคบหาสมาคม ควรเข้าไปอยู่เป็นพวกหรือไม่ เมื่ออยู่ในชุมชนหรือที่ประชุมต่างๆ ควรวางตัวอย่างไรควรทำอะไร ควรพูดอย่างไร เช่น เมื่อเข้าหาผู้ใหญ่ควรแสดงอาการนอบน้อมมีสัมมาคารวะ เมื่อเข้าวัดควรสำรวม กาย วาจา ใจ ไม่แสดงอาการตลกคึกคะนอง เป็นต้น ความเป็นผู้รู้จักบริษัท คือรู้จักชุมชนและสังคม รู้กริยาที่จะพึงประพฤติ แล้วประพฤติตนให้เหมาะสมต่อชุมชนและสังคมนั้นๆ

๗) ปุคคลโลปรปริญญาตา (การรู้จักบุคคล) ได้แก่ การรู้จักประเภทบุคคลแต่ละคนว่าฉลาดหรือโง่ เป็นคนพาลหรือเป็นบัณฑิต มีความสามารถหรือไม่ มีคุณธรรมหรือไม่ แล้วเลือกคบหาให้เป็นคุณประโยชน์ เลือกใช้ให้เหมาะสมกับกิจการ หรือเพื่อที่ ที่จะปฏิบัติกับเขาได้อย่างเหมาะสมและที่สำคัญก็คือ จะสนทนากับเขาอย่างไรเรื่องและราปริน

ทั้งนี้ ผู้มีสัปปริสธรรม ๗ ประการ จะได้รับคุณประโยชน์ ดังนี้ ๑) รู้จักหลักแห่งการดำรงชีวิต ๒) เป็นผู้ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น โดยไม่คิดว่าตนเองวิเศษ หรือ ฉลาดกว่าคนอื่น ๓) เป็นผู้ปลอดภัยจากโรคร้ายไข้เจ็บเพราะไม่ทำอะไรหักโหมเกินกำลังของตน ๔) ทำให้ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่างได้ดี ๕) ยังดำรงชีพอยู่ได้ด้วยความไม่ประมาทเพราะรู้จักรอบเพื่อนดี

^{๔๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๘๓.

ทั้งนี้ หลักสัปปริสธรรม ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล มี ๗ ประการ ประกอบด้วย ดังนี้^{๔๘}

๑. อัมมัญญตา (Knowing the Law, Knowing the Cause) ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือ รู้ความจริง รู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมได้ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผล รวมความว่า การบริหารจัดการในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รู้จักการวิเคราะห์ความจริงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ อันว่า “ สิ่งทั้งหลายเกิดขึ้น ตั้งอยู่ดับไป เป็นธรรมดา “ โดยพิจารณาหลักการและเกณฑ์แห่งเหตุผลมาบริหารจัดการองค์กร

๒. อัตถัญญตา (Knowing the Meaning, Knowing the Purpose) ความเป็นผู้รู้จักผล หรือความมุ่งหมาย คือรู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้น สืบเนื่องจากการกระทำตามหลัก หมายถึง การบริหารงานองค์กรให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และรู้ถึงประโยชน์ของ องค์กรที่นำไปสู่ความมั่นคง และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อองค์กร ในที่นี้ก็หมายถึงการมีแผนงานที่ดี การวางแผนที่วิเคราะห์ผลกระทบด้านต่าง

๓. อัตตัญญตา (Knowing Oneself) ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้จักเราว่าเรานั้น โดยฐานะ ภาวะเพศ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมเป็นอย่างไร และเท่าใด แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้จักที่จะปรับปรุงต่อไป ในที่นี้หมายถึง รู้จักองค์กรที่เราบริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดแข็งอย่างไร มีขีดความสามารถอย่างไร และรู้จักการปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบ รวมทั้งการบริหาร ความแตกต่างที่จะทำให้องค์กรเป็นเลิศ มีประสิทธิภาพ และมั่นคงถาวร

๔. มัตตัญญตา (Moderation, Knowing how to be temperate) ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ ความพอดีในการจ่ายโภคทรัพย์ ในที่นี้หมายถึงการบริหารการเงิน หรือการขยายกิจการ ต้องพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร ขีดความสามารถขององค์กร ขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร รวมทั้งการแข่งขันที่รอบคอบและรู้จักประมาณขีดความสามารถขององค์กร

๕. กาลัญญตา (Knowing the Propertime) ความเป็นผู้รู้จักกาล คือ รู้กาลเวลา อันเหมาะสม และระยะเวลาในการประกอบกิจ ในที่นี้หมายถึง การบริหารจัดการ จะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่เหมาะสม การสร้างโอกาสขององค์กรจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ในเวลานั้น ๆ ว่า ควรจะดำเนินการอย่างไร อะไรควรงด อะไรควรกระทำ เวลาใดควรขยายกิจการ หรือช่วงเวลาใดที่จะบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จต่อองค์กรมากที่สุด

๖. ปริสัณญตา (Knowing the Assembly, Knowing the Society) ความเป็นผู้รู้จักชุมชน คือ รู้ரியที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้น ว่าควรจะดำเนินการอย่างไร การบริหารจัดการ จำเป็นต้อง ปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นพันธมิตร และคู่แข่ง การสร้างสรรค์ หรือการประสานงานกับชุมชน หรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อองค์กร ก็คือเข้าถึง เข้าใจ และพัฒนา เป็นการบริหาร

^{๔๘}จรัส จันทรแสงศรี, หลักการบริหารงานสมัยใหม่ กับ หลักการบริหารงานเชิงพุทธศาสตร์, หน้า

จัดการที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชน หรือสาธารณะชน จะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

๗. บุคคลัญญูตา (Knowing the individual, Knowing the different individuals) ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือ รู้จักความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม ตลอดจนรู้ในความสามารถของบุคคล และใช้มอบงานที่เหมาะสมให้การบริหารจัดการในการรู้บุคคล เปรียบเสมือนการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการพัฒนา และบริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคี สร้างความเป็นธรรม และเสมอภาคให้แก่ บุคลากรในองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นหมู่คณะ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรี รวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน

ทั้งนี้ สัปปริสธรรม เป็นอีกหลักธรรมหนึ่งที่มีมนุษย์ปฏิบัติตามแล้วสามารถทำให้บรรลุนิพพานได้หรืออาจกล่าวได้ว่า หลักธรรมที่เป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ให้อย่างยิ่งประการหนึ่งซึ่งประกอบด้วย^{๔๔}

๑) ธัมมัญญูตา รู้จักหลักการ รู้จักเหตุผล รู้กฎเกณฑ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติ คือ รู้ว่าตำแหน่ง หน้าที่การงาน ฐานะ อาชีพ รู้จกรับผิดชอบ ตลอดจนถึงผลสำเร็จขั้นสูงสุด คือ ตามธรรมชาติของความเป็นจริง ไม่ตกเป็นทาสของความโลภ ความโกรธ ความหลง กิเลส ตัณหา อุปาทาน

๒) อัตถัญญูตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมายที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้นมุ่งหมายอะไร การดำเนินชีวิตอย่างนั้น ๆ เพื่อประโยชน์อะไร เป็นผลดีหรือผลเสีย ตลอดจนถึงขั้นสูงสุดที่เป็นประโยชน์ที่เป็นแก่นสาระแห่งชีวิต

๓) อัตตัญญูตา รู้จักตนตามความเป็นจริง โดยฐานะภาวะ เพศ ความรู้ กำลังความสามารถ คุณธรรมที่จะประพฤติปฏิบัติชอบได้อย่างเหมาะสม และรู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องถูกต้องตามจุดมุ่งหมายปลายทางสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๔) มัตตัญญูตา การรู้จักประมาณในการบริโภค การใช้จ่ายทรัพย์สิน คือ รู้จักพอดี พอเหมาะรู้จักคิด พูดยุติกระทำกิจต่าง ๆ แต่พอดี แม้การพักผ่อนสนุกสนาน ก็เช่นกัน

๕) กาลัญญูตา รู้กาลเวลาอันสมควร รู้เวลาไหน ควรทำอะไร ที่ไหน ใช้เวลาแต่พอดีในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือประกอบกิจการหน้าที่การงานต่าง ๆ

๖) ปริสสัญญูตา การรู้จักชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม ในถิ่น ควรมีความวาจาอย่างไร มีระเบียบวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร ควรประพฤติตนให้เหมาะสมกับสังคม และสิ่งแวดล้อมนั้นๆ

๗) ปุคคลัญญูตา การรู้บุคคล และเข้าใจความแตกต่างของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

^{๔๔}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๓๐/๓๓๓.

สรุปได้ว่า ข้อที่ควรศึกษาหลักสัปติธรรม ๗ ประการ ซึ่งจัดลำดับข้อตามที่แสดงไว้นี้ พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในกรณีที่เป็นคุณสมบัติสำหรับสัปติชนหรือบัณฑิตชนอย่างเป็นกลางๆแต่ในกรณีที่ตรัสให้เป็นคุณสมบัติของผู้นำโดยตรงเช่น เป็นพระพุทธเจ้า หรือเป็นนักปกครองที่ยิ่งใหญ่ ทรงเปลี่ยนลำดับสลับข้อ ๑ กับข้อ ๒ ใหม่กล่าวคือ^{๕๐} พระพุทธเจ้าตรัสข้อรู้หลักการตามด้วยข้อรู้ความมุ่งหมายแต่ในกรณีของผู้นำโดยตรงตรัสข้อรู้จุดหมายเป็นข้อแรกแล้วจึงตามด้วยรู้หลักการเป็นการเน้นที่ความมีจุดหมายและกำหนดจุดหมายหรือตั้งจุดหมายเจาะลงไปให้ชัดแล้วจึงวางหลักการและหาวิธีการที่จะทำให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายนั้น

๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

ก๊ **พรหมวงศ์** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอตอนตาล จังหวัดมุกดาหาร” ผลการวิจัยพบว่า ๑. สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตอนตาล จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ๒. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตอนตาลจังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามสถานภาพ ระหว่างผู้บริหารกับครู พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูผู้สอน ส่วนผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตอนตาล จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ระหว่าง โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน^{๕๑}

^{๕๐}ที่.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๓๑/๒๖๔, ๐ง.สตตท.(ไทย) ๒๓/๖๕/๑๑๔.

^{๕๑}ก๊ พรหมวงศ์, “สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอตอนตาล จังหวัดมุกดาหาร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนครพนม, ๒๕๕๘).

จิราพร จริตเพชร ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑. การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ภาพรวม และทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ๑) วินัย ๒) การประเมินบุคลากร ๓) การพัฒนาบุคลากร ๔) การบรรจุแต่งตั้ง ๕) ความมั่นคงในการทำงาน และ ๖) การกำหนดตำแหน่ง ๒. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อจำแนกตามอายุและขนาดของโรงเรียนแต่ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน^{๕๒}

ณัฐพร ภูทองเงิน ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ ๑ - ๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา ตามลำดับ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี ตำแหน่งหน้าที่ ที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอุเบกขา ไม่แตกต่างกัน ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ ๑ - ๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ จำแนกตามประสบการณ์ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง ๔ ด้านด้านอุเบกขา ไม่แตกต่าง ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ แนวทางการนำหลักพรหมวิหาร ๔ ไปใช้ในบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหาร ๔ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา

^{๕๒}จิราพร จริตเพชร, “การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๗).

อุเบกขา ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลกรให้มากขึ้นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป^{๕๓}

พระครูวิจิตรปทุมรัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลโรงเรียน ประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลอง สามวา กรุงเทพมหานคร โดยการ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ด้าน และอยู่ในระดับ ปานกลาง ๒ ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดบุคคลปฏิบัติงาน ด้าน การบำรุงรักษาบุคคล และด้านการพัฒนาบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา เขตคลอง สามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . ๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๓. ผลการ วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ การศึกษา และตำแหน่งปัจจุบัน โดยการวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) สรุปได้ดังนี้ ๓.๑ จำแนก ตามอายุ โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๓.๒ จำแนกตามระดับ การศึกษา โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๓.๓ จำแนกตามตำแหน่ง ปัจจุบัน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๕๔}

พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก (จะมะณี) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๓” พบว่าด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน มีสภาพปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลางเช่นกัน ยกเว้นการวางแผนอัตราากำลัง มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนแนวทาง การพัฒนาการบริหารบุคลากร ควรมีการวางแผนอัตราากำลังที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เปิด โอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรมีการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่หลากหลายมี

^{๕๓} ธีรพร ภูทองเงิน, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ใน กลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ ๑ - ๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖)

^{๕๔} พระครูวิจิตรปทุมรัตน์, “การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรมและระเบียบปฏิบัติในการพิจารณาให้พ้นจากงานนั้นให้พิจารณาถึงระเบียบการของสถานศึกษาเป็นหลัก^{๕๕}

พระแสง ปกสุโร (วงศ์พันธุ์เสือ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษา วินัย ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม อายุ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเห็นมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง^{๕๖}

พระมหาฤติ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาทั้ง ๔ หมวดธรรม คือ อธิปไตย ๓ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ และอคติ ๔ ของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่ามีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารงานบุคคลทั้ง ๔ หมวดธรรม ดังกล่าวของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ วุฒิการศึกษา โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕^{๕๗}

^{๕๕}พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก (จະມະณີ), “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต ๓”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๕๖}พระแสง ปกสุโร (วงศ์พันธุ์เสือ), “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๕๗}พระมหาฤติ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร), “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

พรรรัตน์ เเคยบรรจง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า ๑. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และหลักนิติธรรม ตามลำดับ ๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ ที่มีเพศ อายุราชการ และระดับการศึกษา ต่างกัน เห็นว่ามีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ ที่มีตำแหน่งต่างกัน เห็นว่ามีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า หลักความโปร่งใส และหลักความคุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับหลักการมีส่วนร่วมและหลักความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนหลักนิติธรรมและหลักคุณธรรมไม่แตกต่างกัน^{๕๘}

วรรณา แซ่มพุทรา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการจ่ายค่าตอบแทน ส่วนการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอายุ ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน^{๕๙}

สุธารัตน์ ลาแสง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ๓ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การธำรงรักษาบุคลากร มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ๒ ด้าน ได้แก่

^{๕๘}พรรรัตน์ เเคยบรรจง, “การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ๒๕๕๙).

^{๕๙}วรรณา แซ่มพุทรา, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๙).

การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และการวางแผนงานบุคลากร ๒. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑ จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและราย ด้านไม่แตกต่างกัน ๓. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบุคลากร และประธาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน และ ประธาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรให้เสนอข้อมูลจำนวนบุคลากร ที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด ควรกระจายงานให้ทั่วถึงทุกคนและจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรง กับความรู้ความสามารถและความถนัด ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ ควรจัดสวัสดิการให้เอื้อต่อบุคลากร และการประเมินผลควรมีความโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้^{๖๐}

๒.๓.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศพบว่ามีการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

Blanks ได้ศึกษาวิจัย “รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคโรไลนาเหนือ (North Carolina) สหรัฐอเมริกา” พบว่า

๑. การบริหารบุคคล ของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังล่าช้ากว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ

๒. ถึงแม้ว่าบุคลากรที่รับผิดชอบด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้ว เขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรมในลักษณะประจำการ หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน

๓. การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังโดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวทำงาน หรือตำแหน่งของบุคลากร

๔. ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนารูปแบบ หรือบุคลากรของภาครัฐกิจเอกชนเป็นตัวอย่างการบริหารบุคคลของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้ ^{๖๑}

^{๖๐}สุดารัตน์ ลาแสง, “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๗).

^{๖๑}Blank, E.B., “A Model Job Description For Personnel Administrator position in North Carolina Public School System,” North Carolina. (The University of North Carolina at Greensboro, 2001), p 27.

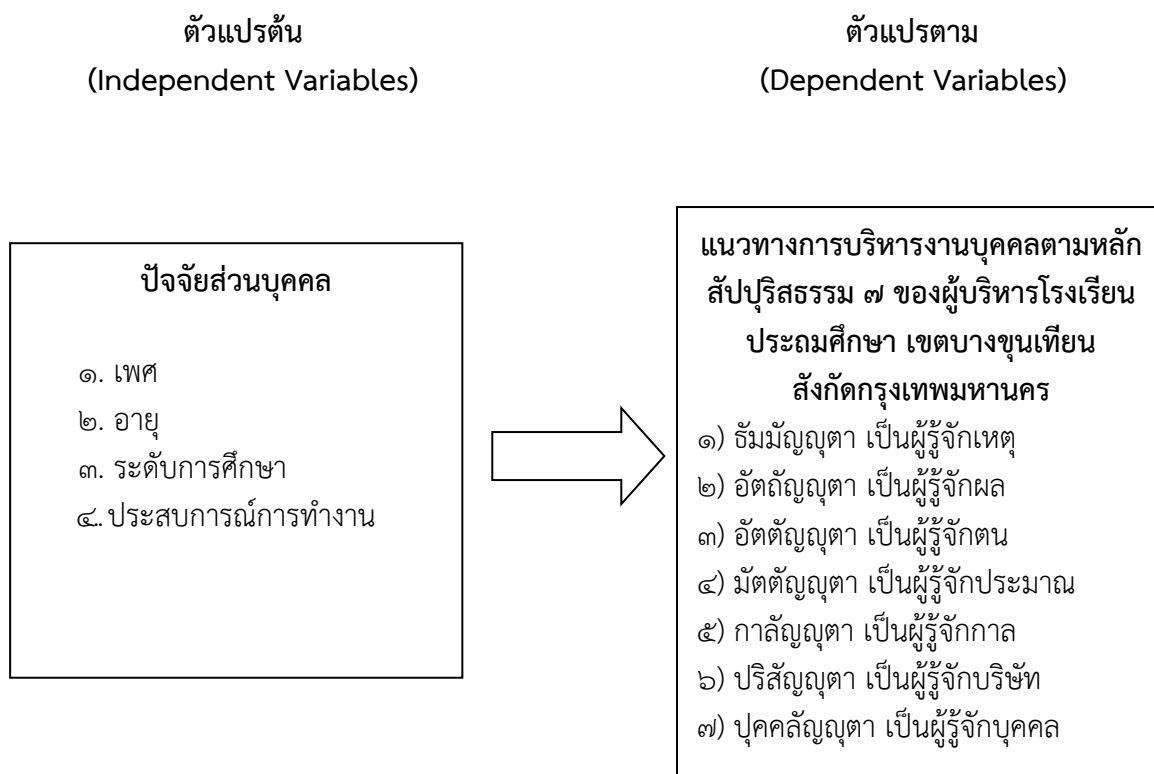
Sloane ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐไมอามี ซึ่งผ่านการอบรมระยะสั้น โดยการพิจารณาจากความรู้ที่ได้รับ ทักษะที่ปรากฏและการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเปรียบเทียบกับตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งไม่ได้ผ่านการอบรมแต่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาสาระของการฝึกอบรมจากเอกสารต่าง ๆ ผลการศึกษาวิจัยพบว่ากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมได้รับความรู้ในเรื่องการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีทัศนคติเปลี่ยนไปในทางบวก ซึ่งส่งผลสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งมีทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะ และสามารถนำไปใช้อย่างได้ผล ส่วนกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาสาระของการฝึกอบรมด้วยตนเองมีแนวโน้มที่จะได้รับความรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และมีทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างน้อยกว่าผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมโดยเฉพาะ^{๖๒}

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยที่กล่าวมาทั้งหมดทำให้ทราบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนหรือสถานศึกษา มีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้อง เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ มาเป็นตัวแปรในความพึงพอใจ แต่จากผลการสรุปทุกอาชีพมีความเห็นตรงกันว่า หัวใจของงานบริการนั้นมีความสำคัญดังนี้ คือ มารยาทของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ต้องมีวาจาไพเราะอ่อนหวาน ให้ความสำคัญและสนใจต่อการบริหารงานบุคคล มีความจริงใจในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษามากที่สุดที่จะต้องประกอบด้วยคุณธรรมที่จะทำให้การบริการมีประสิทธิภาพ สำหรับหลักธรรมที่เอื้ออำนวยต่อการบริการ คือ หลักสัปปุริสธรรม

๒.๔ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

^{๖๒}Sloane, Etta K., "Principals and Inservice Training: Knowledge Attitude and Mainstreaming Practices," **Dissertation Abstracts International**, 2003 , p. 38-A.



ภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร” การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ จำนวน ๗๘๕ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) มาจากประชากร ได้จำนวน ๒๖๐ คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ R.V.Krejcie กับ D.W.Morgan^๑ เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องมากที่สุด จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

^๑R.V.Krejcie & D.W.Morgan อ้างใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บิซิเนสเซอร์แอนดรัส, ๒๕๕๑), หน้า ๔๔.

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	โรงเรียน	จำนวนครู (ประชากร)	กลุ่มตัวอย่าง
๑	โรงเรียนหมู่บ้านเกาะโพธิ์	๑๐	๔
๒	โรงเรียนวัดหัวกระบือ	๕๓	๑๘
๓	โรงเรียนราชมนตรี (ปลื้ม-เชื้อมนุกูล)	๖๗	๒๒
๔	โรงเรียนวัดสะแกงาม	๙๑	๓๐
๕	โรงเรียนวัดเสม็ดดำ	๕๕	๑๘
๖	โรงเรียนแก้วขำทัพบอุปถัมภ์	๑๐	๔
๗	โรงเรียนคลองพิทยาลงกรณ์	๒๒	๘
๘	โรงเรียนวัดบางกระดี่	๖๐	๑๙
๙	โรงเรียนวัดกำแพง	๕๗	๑๗
๑๐	โรงเรียนศาลเจ้า (ท้าวบุญลือวิทยา)	๕๖	๑๘
๑๑	โรงเรียนวัดท่าข้าม	๔๕	๑๕
๑๒	โรงเรียนวัดบัวผัน	๑๑	๔
๑๓	โรงเรียนวัดกก	๓๘	๑๓
๑๔	โรงเรียนวัดประชาบำรุง	๒๖	๙
๑๕	โรงเรียนวัดเลา	๕๘	๑๙
๑๖	โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา	๑๒๖	๔๒
	รวม	๗๕๘	๒๖๐

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๕ คน

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๓.๓.๑ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaires)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
๓. สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย
๔. เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

๕. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) เชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence : IOC)^๒ ซึ่งจะต้องได้ค่า IOC มากกว่า ๐.๕ ทุกข้อ

๖. นำเครื่องมือที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)^๓

๗. ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ สำหรับนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

แบบสัมภาษณ์ (Interview)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ประเด็นสำคัญของเนื้อหาการวิจัยและวิเคราะห์สาระสำคัญจากนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการแล้วได้ร่างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านต่างๆ ดังนี้

- ๑) การใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาของข้อคำถาม
- ๒) โครงสร้างของประเด็นเนื้อหาคำถามที่ครอบคลุมสาระสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
- ๓) กรอบประเด็นและข้อคำถามครอบคลุมเนื้อหาสำคัญที่ต้องการตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ส่วนที่เป็นแบบสอบถามผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมา โดยศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอนดังนี้

^๒Cronbach, Lee J, *Essentials of psychological testing*, 4th ed., (New York: Harper & Row, 2001), p. 123.

^๓Cronbach อ้างใน ประยูร อาษานาม, *คู่มือวิจัยทางการศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (ขอนแก่น: มหาวิทยาลัย ขอนแก่น, ๒๕๕๑), หน้า ๘๗.

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ หรือตรวจสอบรายการ (Check List) โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
๓	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
๒	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
๑	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ^๔

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ ๑) ฌัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ๒) อตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล ๓) อัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักตน ๔) มัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ๕) กาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล ๖) ปริสสัญญตา เป็นผู้รู้จักบริษัท ๗) ปุคคลัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire)

ลักษณะของเครื่องมือสำหรับแบบสัมภาษณ์ (Interview Form)

แบบสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๕ ท่าน เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open ended Form) เพื่อให้ผู้รับการสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร และข้อเสนอแนะต่างๆ ได้อย่างอิสระ

๓.๓.๓ การรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม (Questionnaires)

การรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม โดยกระจายกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร การเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน ถึงเดือนตุลาคม ๒๕๖๑ รวม ๗ เดือน และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

^๔สุวรีย์ ศิริโกการภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๐), หน้า ๑๔๐.

แบบสัมภาษณ์ (Interview)

การวิจัยครั้งนี้ ใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) ดำเนินการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

๑) ขั้นตอนเตรียมการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนลงสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เริ่มต้นด้วยการนัดหมายวันเวลาที่จะสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับขอเอกสารต่างๆ พร้อมกันนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง เตรียมสมุดจดบันทึกและอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

๒) ขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสนทนาสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียง ในขณะที่สัมภาษณ์ ขออนุญาตใช้กล้องถ่ายรูปเพื่อใช้อ้างอิงในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่า ข้อมูลต่างๆ ที่บันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ

๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถาม (Questionnaires)

๑. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ โดยการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑) ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

๓.๒) ระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓.๓) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้^๕

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๐ – ๕.๐๐ หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐ – ๔.๔๙ หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐ – ๓.๔๙ หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐ – ๒.๔๙ หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๔๙ หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

^๕ประกอบ กรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

๓.๔) การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance)

๓.๕) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงข้อเสนอแนะต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระประเด็นสำคัญ แล้วนำเสนอเป็นการเขียนแบบความเรียง

แบบสัมภาษณ์ (Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสาร การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบรรยายและพรรณนาความ วิเคราะห์ลักษณะปัญหาจากเอกสาร จากการสัมภาษณ์ และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย (๑) รวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (๒) จัดลำดับข้อมูล (๓) จากการสัมภาษณ์ (๔) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาตามประเด็น (๕) สรุปผลการวิจัย

๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)^๖

$$\text{สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา } \alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

α	=	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
K	=	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
$\sum s_i^2$	=	ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ
s_t^2	=	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

^๖บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๕), หน้า

หาค่าความสอดคล้องแบบ IOC^๗ โดยหาความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$$IOC = \text{ดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา}$$

$$\sum R = \text{ผลรวมของคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}$$

$$N = \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}$$

* ค่า IOC จะต้องมามีค่า ≥ 0.5 ขึ้นไปจึงจะใช้ได้

๓.๕.๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

๑) ค่าสถิติพื้นฐาน^๘ ได้แก่

๑.๑ ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

$$P = \text{ร้อยละ}$$

$$f = \text{ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ}$$

$$N = \text{จำนวนความถี่ทั้งหมด}$$

๑.๒ ค่ามัชฌิมเลขคณิต หรือค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean)^๙

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{N}$$

$$\bar{x} = \text{มัชฌิมเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย}$$

$$\sum fx = \text{ผลรวมของคะแนนทั้งหมด}$$

$$N = \text{จำนวนข้อมูลทั้งหมด}$$

๑.๓ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน^{๑๐} (Standard Deviation) โดยใช้สูตร

$$S.D = \sqrt{\frac{\sum f(x - \bar{x})^2}{N}}$$

$$S.D = \text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน}$$

$$f = \text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน}$$

$$x = \text{จุดกึ่งกลางชั้น}$$

^๗พิษณุ พองศรี, วิจัยทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เทียมผาการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓๘ - ๑๓๙.

^๘ธีรยุทธ พึ่งเพียร, สถิติเบื้องต้นและการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สูตรไพศาล, ๒๕๕๕), หน้า ๑๒.

^๙เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๑.

^{๑๐}พิษณุ พองศรี, วิจัยทางการศึกษา, หน้า ๑๖๓ - ๑๖๔.

$$\begin{aligned}\bar{x} &= \text{มัธยฐานเลขคณิต} \\ N &= \text{จำนวนข้อมูล} \\ \sum &= \text{ผลรวมของข้อมูล } \sum f(x - \bar{x})^2\end{aligned}$$

๒) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าที (t - test)^{๑๑}

$$\begin{aligned}t &= \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}} \\ \bar{x}_1 - \bar{x}_2 &= \text{ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2} \\ s_1^2, s_2^2 &= \text{ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2} \\ n_1, n_2 &= \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2}\end{aligned}$$

๓) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าเอฟ (F - test) (One - way ANOVA)^{๑๒} โดยใช้สูตร

$$\begin{aligned}F &= \frac{MS_b}{MS_w} \\ F &= \text{ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution} \\ MS_b &= \text{ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม (Between Mean Square)} \\ MS_w &= \text{ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยภายในกลุ่ม (Within Mean Square)}\end{aligned}$$

^{๑๑}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗.

^{๑๒}ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์, ๒๕๕๑), หน้า ๒๓๖.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

๔.๕ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์

๔.๖ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๒๖๐)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
- ชาย	๙๒	๓๕.๒๐
- หญิง	๑๖๘	๖๔.๘๐
๒. อายุ		
- ๒๐ – ๓๐ ปี	๗๓	๒๘.๒๐
- ๓๑ – ๔๐ ปี	๑๐๔	๔๐.๐๐
- ๔๑ – ๕๐ ปี	๕๔	๒๐.๖๐
- ๕๑ – ๖๐ ปี	๒๙	๑๑.๒๐
๓. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๗	๑๔.๔๐
- ปริญญาตรี	๑๖๔	๖๓.๑๐
- ปริญญาโท	๔๘	๑๘.๓๐
- ปริญญาเอก	๑๑	๔.๒๐
๔. ประสบการณ์การทำงาน		
- ๑-๕ ปี	๓๘	๑๔.๕๐
- ๖-๑๐ ปี	๘๑	๓๑.๒๐
- ๑๑-๑๕ ปี	๑๒๔	๔๗.๘๐
- มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป	๑๗	๖.๕๐

จากตารางที่ ๔.๑ บุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด กรุงเทพมหานคร จากจำนวน ๒๖๐ คน ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน ๑๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๘๐ มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๑๐ มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี จำนวน ๑๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๘๐

๔.๒ ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก สัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ๑) ธีมมัญญดา เป็นผู้รู้จักเหตุ ๒) อุตถัญญดา เป็นผู้รู้จักผล ๓) อุตตัญญดา เป็นผู้รู้จักตน ๔) มัตตัญญดา เป็นผู้รู้จักประมาณ ๕) กาลัญญดา เป็นผู้รู้จักกาล ๖) ปริสสัญญดา เป็นผู้รู้จักบริษัท ๗) ปุคคัลญญดา เป็นผู้รู้จักบุคคล รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ - ๔.๔

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

			(n = ๒๖๐)
การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ความคิดเห็นของ บุคลากร
๑. ธีมมัญญดา เป็นผู้รู้จักเหตุ	๔.๒๗	๐.๔๓	มาก
๒. อุตถัญญดา เป็นผู้รู้จักผล	๔.๑๑	๐.๔๙	มาก
๓. อุตตัญญดา เป็นผู้รู้จักตน	๔.๒๐	๐.๕๘	มาก
๔. มัตตัญญดา เป็นผู้รู้จักประมาณ	๔.๒๔	๐.๔๗	มาก
๕. กาลัญญดา เป็นผู้รู้จักกาล	๔.๓๗	๐.๕๓	มาก
๖. ปริสสัญญดา เป็นผู้รู้จักบริษัท	๔.๒๕	๐.๕๖	มาก
๗. ปุคคัลญญดา เป็นผู้รู้จักบุคคล	๔.๓๘	๐.๕๓	มาก
ภาพรวม	๔.๒๖	๐.๕๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงจากน้อยไปหามาก คือ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปุคคัลญญดา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ ๔.๓๘ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๓ ด้านกัลยัญดา เป็นผู้รู้จักกาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๓ ด้านธัมมัญดา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๓ ด้านปริสัญญดา เป็นผู้รู้จักบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๖ ด้านมัตตัญดา เป็นผู้รู้จักประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๗ ด้านอรรถัญดา เป็นผู้รู้จักตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๘ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านอรรถัญดา เป็นผู้รู้จักผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๙ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านธัมมัญดา เป็นผู้รู้จักเหตุ

(n = ๒๖๐)			
ด้านธัมมัญดา เป็นผู้รู้จักเหตุ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นของบุคลากร
๑. สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กระทำตามระเบียบวินัย	๔.๒๔	๐.๔๒	มาก
๒. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	๔.๓๐	๐.๕๒	มาก
๓. อธิบายกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อทุกคนปฏิบัติงานอย่างเป็นระเบียบ	๔.๒๓	๐.๕๑	มาก
๔. ได้วางกฎระเบียบการให้บุคลากรพ้นจากงานในโรงเรียนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม	๔.๒๖	๐.๔๑	มาก
๕. จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาก่อนมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง	๔.๓๑	๐.๓๖	มาก
ภาพรวม	๔.๒๗	๐.๔๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านธัมมัญดา เป็นผู้รู้จักเหตุ อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาก่อนมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๓๖ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๒ ได้วางกฎระเบียบการให้บุคลากรพ้นจากงานในโรงเรียนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๑ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กระทำตามระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๒ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อธิบายกฎระเบียบ

ข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อทุกคนปฏิบัติงานอย่างเป็นระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๑ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอัตถิยอุตา เป็นผู้รู้จักผล

(n = ๒๖๐)			
ด้านอัตถิยอุตา เป็นผู้รู้จักผล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นของบุคลากร
๖. จัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการครูที่เข้ามาทำงานใหม่อย่างเป็นระเบียบและทำงานร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑๖	๐.๕๐	มาก
๗. มีการคัดเลือกข้าราชการครูไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตามหมวดสาระที่ทำการสอนอย่างยุติธรรมเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและสถานศึกษา	๔.๑๒	๐.๔๙	มาก
๘. เปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุ-ผลเมื่อเกิดข้อพิพาทเพื่อความจริงและปรับปรุงงาน	๔.๐๖	๐.๔๘	มาก
๙. ปกครองบุคลากรแบบประชาธิปไตยพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน	๔.๐๙	๐.๕๑	มาก
๑๐. เข้าใจระบบการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างดี	๔.๑๐	๐.๔๗	มาก
ภาพรวม	๔.๑๑	๐.๔๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอัตถิยอุตา เป็นผู้รู้จักผล อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ จัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการครูที่เข้ามาทำงานใหม่อย่างเป็นระเบียบและทำงานร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๐ มีการคัดเลือกข้าราชการครูไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตามหมวดสาระที่ทำการสอนอย่างยุติธรรมเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๙ เข้าใจระบบการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๗ ปกครองบุคลากรแบบประชาธิปไตยพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๑ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุ-ผลเมื่อเกิดข้อพิพาทเพื่อความจริงและปรับปรุงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๘ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอรรถัตถุญตา เป็นผู้รู้จักตน

(n = ๒๖๐)			
ด้านอรรถัตถุญตา เป็นผู้รู้จักตน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นของบุคลากร
๑๑. วางตนเหมาะสมกับบุคลากรตามเหตุการณ์และสิ่งแวดลอม	๔.๓๑	๐.๕๘	มาก
๑๒. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัย โดยไม่มีการเลือกที่รักฝักที่ชัง	๔.๐๙	๐.๖๒	มาก
๑๓. บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องมีคุณธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	๔.๒๑	๐.๕๓	มาก
๑๔. ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่บุคลากรครูในโรงเรียนอย่างยุติธรรมเสมอ	๔.๑๙	๐.๖๓	มาก
๑๕. ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความซื่อสัตย์สุจริต	๔.๒๐	๐.๕๔	มาก
ภาพรวม	๔.๒๐	๐.๕๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอรรถัตถุญตา เป็นผู้รู้จักตน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ วางตนเหมาะสมกับบุคลากรตามเหตุการณ์และสิ่งแวดลอม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๘ บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องมีคุณธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๓ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๔ ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่บุคลากรครูในโรงเรียนอย่างยุติธรรมเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๓ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัย โดยไม่มีการเลือกที่รักฝักที่ชัง ได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๒ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมัตตัญญูตา เป็นผู้รู้จักประมาณ

(n = ๒๖๐)			
ด้านมัตตัญญูตา เป็นผู้รู้จักประมาณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นของบุคลากร
๑๖. มีกระบวนการและการคัดเลือกบุคลากร			
เข้าทำงานที่เหมาะสมและโปร่งใส	๔.๒๒	๐.๔๗	มาก
๑๗. มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการ			
ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	๔.๒๔	๐.๕๐	มาก
๑๘. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	๔.๒๖	๐.๔๔	มาก
มาพัฒนา ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพการทำงาน			
เสมอ			
๑๙. มีนโยบายให้บุคลากรใช้อาคารสถานที่			
และอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า	๔.๑๘	๐.๔๕	มาก
๒๐. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้หลักการประหยัด คุ้มค่า			
ในการทำงาน	๔.๒๙	๐.๔๘	มาก
ภาพรวม	๔.๒๔	๐.๔๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมัตตัญญูตา เป็นผู้รู้จักประมาณ อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้หลักการประหยัด คุ้มค่าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรมาพัฒนา ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๔ มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๐ มีกระบวนการและการคัดเลือกบุคลากร เข้าทำงานที่เหมาะสมและโปร่งใส ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๗ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีนโยบายให้บุคลากรใช้อาคารสถานที่ และอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๕ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกัลยาณุตตา เป็นผู้รู้จักกาล

(n = ๒๖๐)			
ด้านกัลยาณุตตา เป็นผู้รู้จักกาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นของบุคลากร
๒๑. ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะกับการทำงานของบุคลากรตามเวลาเหมาะสม	๔.๓๔	๐.๕๒	มาก
๒๒. ได้จัดสรรบุคลากรเข้าทำงานในโรงเรียน อย่างเหมาะสม	๔.๓๗	๐.๔๖	มาก
๒๓. ผู้บริหารมีความเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับเสมออย่างถูกต้องและเหมาะสมกับเวลา	๔.๓๘	๐.๖๐	มาก
๒๔. ผู้บริหารไม่ละเลยหรือละทิ้งหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าจะปฏิบัติเลยเวลาราชการก็ตาม	๔.๔๐	๐.๖๒	มาก
๒๕. ปฏิบัติงานอย่างตรงต่อเวลา ไม่ล่าช้าต่อการเข้าปฏิบัติงานหรือการประชุม	๔.๓๖	๐.๕๓	มาก
ภาพรวม	๔.๓๗	๐.๕๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกัลยาณุตตา เป็นผู้รู้จักกาล อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารไม่ละเลยหรือละทิ้งหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าจะปฏิบัติเลยเวลาราชการก็ตาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๐ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๒ ผู้บริหารมีความเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับเสมออย่างถูกต้องและเหมาะสมกับเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๐ ได้จัดสรรบุคลากรเข้าทำงานในโรงเรียน อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๖ ปฏิบัติงานอย่างตรงต่อเวลา ไม่ล่าช้าต่อการเข้าปฏิบัติงานหรือการประชุม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๓ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะกับการทำงานของบุคลากรตามเวลาเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๒ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปรัญญาตา เป็นผู้รู้จักชุมชน

(n = ๒๖๐)			
ด้านปรัญญาตา เป็นผู้รู้จักชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นของบุคลากร
๒๖. สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานน่าทำและเพิ่มประสิทธิภาพ	๔.๒๑	๐.๕๓	มาก
๒๗. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็นต่อการบริหารงานร่วมกัน	๔.๒๒	๐.๕๖	มาก
๒๘. ได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ	๔.๒๘	๐.๕๙	มาก
๒๙. ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรจัดกิจกรรมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นระยะๆ	๔.๒๕	๐.๔๙	มาก
๓๐. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเป็นกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตน	๔.๒๙	๐.๖๓	มาก
ภาพรวม	๔.๒๕	๐.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปรัญญาตา เป็นผู้รู้จักชุมชน อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากน้อยไปหามาก คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเป็นกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๓ ได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๘ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๙ ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรจัดกิจกรรมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นระยะๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๙ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็นต่อการบริหารงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๖ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานน่าทำและเพิ่มประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๓ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบุคคลัญญาตา เป็นผู้รู้จักบุคคล

(n = ๒๖๐)			
ด้านบุคคลัญญาตา เป็นผู้รู้จักบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็นของบุคลากร
๓๑. ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เพื่อกระตุ้นการทำงานให้เจริญก้าวหน้า	๔.๓๑	๐.๕๐	มาก
๓๒. สนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน	๔.๓๒	๐.๕๓	มาก
๓๓. จัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ เพื่อกระตุ้นให้บุคคลขยันหมั่นเพียร	๔.๓๘	๐.๖๑	มาก
๓๔. พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และตรงตามจริง	๔.๔๔	๐.๖๖	มาก
๓๕. บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากร อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	๔.๔๓	๐.๕๖	มาก
ภาพรวม	๔.๓๘	๐.๕๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบุคคลัญญาตา เป็นผู้รู้จักบุคคล อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย คือพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และตรงตามจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๔ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๖ บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๓ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๖ จัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ เพื่อกระตุ้นให้บุคคลขยันหมั่นเพียร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๑ สนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๓ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เพื่อกระตุ้นการทำงานให้เจริญก้าวหน้า ได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๐ ตามลำดับ

๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีผลต่างน้อยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๐ – ๔.๑๐

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

(n = ๒๖๐)

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ธีมมัญญดา เป็นผู้รู้จักเหตุ	๔.๓๓	๐.๔๔	๔.๒๗	๐.๔๒	๐.๔๗*	๐.๐๐
๒. อุตัญญดา เป็นผู้รู้จักผล	๔.๒๒	๐.๔๒	๔.๒๔	๐.๔๔	๐.๔๘*	๐.๐๐
๓. อุตัญญดา เป็นผู้รู้จักตน	๔.๒๙	๐.๔๕	๔.๒๘	๐.๔๖	๐.๔๙*	๐.๐๐
๔. มัตตัญญดา เป็นผู้รู้จักประมาณ	๔.๒๘	๐.๔๑	๔.๒๕	๐.๔๓	๐.๔๐*	๐.๐๐
๕. กาลัญญดา เป็นผู้รู้จักกาล	๔.๒๕	๐.๔๐	๔.๒๖	๐.๔๕	๐.๕๔*	๐.๐๐
๖. ปริสัญญดา เป็นผู้รู้จักบริษัท	๔.๒๖	๐.๔๖	๔.๒๓	๐.๔๑	๐.๔๒*	๐.๐๐
๗. บุคคลัญญดา เป็นผู้รู้จักบุคคล	๔.๒๗	๐.๕๓	๔.๒๙	๐.๔๗	๐.๕๒*	๐.๐๐
รวม	๔.๒๗	๐.๔๓	๔.๒๖	๐.๔๔	๐.๔๗*	๐.๐๐

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็น แตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก
สัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

(n=๒๖๐)

การบริหารงานบุคคลตาม หลักสัปปุริสธรรม ๗ ของ ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา เขตบางขุน เทียน สังกัด กรุงเทพมหานคร	๒๐ - ๓๐ ปี		๓๑ - ๔๐ ปี		๔๑ - ๕๐ ปี		๕๑ - ๖๐ ปี		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑.ธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ	๔.๑๔	๐.๔๓	๔.๑๗	๐.๓๕	๔.๒๘	๐.๔๓	๔.๓๑	๐.๔๒	๐.๘๔*	๐.๐๐
๒.อิตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล	๔.๑๗	๐.๔๑	๔.๐๗	๐.๓๓	๔.๑๘	๐.๔๒	๔.๒๔	๐.๔๘	๐.๖๓*	๐.๐๐
๓.อิตตัญญตา เป็นผู้รู้จักตน	๓.๙๘	๐.๔๒	๔.๑๔	๐.๔๐	๔.๒๒	๐.๔๗	๔.๒๗	๐.๔๓	๐.๗๘*	๐.๐๐
๔.มัตตัญญตาเป็นผู้รู้จัก ประมาณ	๔.๑๗	๐.๓๑	๔.๑๖	๐.๔๓	๔.๒๐	๐.๔๕	๔.๒๔	๐.๔๖	๐.๗๓*	๐.๐๐
๕.กาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล	๓.๙๗	๐.๔๑	๔.๑๒	๐.๓๐	๔.๒๕	๐.๔๔	๔.๒๗	๐.๔๓	๐.๖๗*	๐.๐๐
๖.ปริสสัญญตา เป็นผู้รู้จัก บริษัท	๔.๑๑	๐.๔๕	๔.๐๙	๐.๔๘	๔.๒๙	๐.๔๑	๔.๒๒	๐.๔๐	๐.๖๙*	๐.๐๐
๗.บุคคลัญญตา เป็นผู้รู้จัก บุคคล	๔.๑๐	๐.๓๕	๔.๑๙	๐.๓๘	๔.๒๓	๐.๔๖	๔.๓๒	๐.๔๕	๐.๖๔*	๐.๐๐
รวม	๔.๑๑	๐.๔๑	๔.๑๕	๐.๓๙	๔.๒๓	๐.๔๓	๔.๒๗	๐.๔๓	๐.๗๑*	๐.๐๐

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ
บริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด
กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตาม
สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็น แตกต่างกันในทุกด้าน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่
โดยรวมและในแต่ละด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference :
LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๒-๔.๑๙

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีการ
บริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ โดยรวม

อายุ		๒๐ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี
	$\bar{X}$	๔.๑๑	๔.๑๕	๔.๒๓	๔.๒๗
๒๐ - ๓๐ ปี	๔.๑๑	-	๐.๔๗*	๐.๔๓*	๐.๕๘*
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๑๕		-	๐.๖๐*	๐.๖๘*
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๒๓			-	๐.๖๖*
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๒๗				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงาน
บุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด
กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี, ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี
ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่า
บุคลากร ที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี และบุคลากรที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มีความคิดเห็น
ต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านธัมมัญญาตา เป็นผู้รู้จักเหตุ

อายุ		๒๐ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี
	$\bar{X}$	๔.๑๔	๔.๑๗	๔.๒๘	๔.๓๑
๒๐ - ๓๐ ปี	๔.๑๔	-	๐.๕๖*	๐.๔๗*	๐.๔๐*
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๑๗		-	๐.๕๔*	๐.๕๖*
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๒๘			-	๐.๕๒*
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๓๑				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านธัมมัญญาตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี, ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านธัมมัญญาตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มากกว่าบุคลากร ที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี และบุคลากรที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านธัมมัญญาตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีการ
บริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านอัตถิยัญตา เป็น
ผู้รู้จักผล

อายุ		๒๐ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี
	$\bar{X}$	๔.๑๗	๔.๐๗	๔.๑๘	๔.๒๔
๒๐ - ๓๐ ปี	๔.๑๗	-	๐.๔๖*	๐.๓๗*	๐.๓๐*
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๐๗		-	๐.๔๔*	๐.๔๖*
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๑๘			-	๐.๔๒*
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๒๔				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงาน
บุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด
กรุงเทพมหานคร ด้านอัตถิยัญตา เป็นผู้รู้จักผล มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี, ๔๑ - ๕๐
ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตาม
หลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
ด้านอัตถิยัญตา เป็นผู้รู้จักผล มากกว่าบุคลากร ที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี และ
บุคลากรที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอัตถิยัญตา เป็นผู้รู้จัก
ผล มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านอัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักตน

อายุ		๒๐ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี
	$\bar{X}$	๓.๙๘	๔.๑๔	๔.๒๒	๔.๒๗
๒๐ - ๓๐ ปี	๓.๙๘	-	๐.๔๕*	๐.๓๘*	๐.๓๑*
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๑๔		-	๐.๔๕*	๐.๔๗*
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๒๒			-	๐.๔๓*
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๒๗				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักตน มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี, ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักตน มากกว่าบุคลากร ที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี และบุคลากรที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักตน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีการ
บริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านมัตตัญญูตา
เป็นผู้รู้จักประมาณ

อายุ		๒๐ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี
	$\bar{X}$	๔.๑๗	๔.๑๖	๔.๒๐	๔.๒๔
๒๐ - ๓๐ ปี	๔.๑๗	-	๐.๔๘*	๐.๔๔*	๐.๕๙*
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๑๖		-	๐.๖๑*	๐.๖๙*
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๒๐			-	๐.๖๗*
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๒๔				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงาน
บุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด
กรุงเทพมหานคร ด้านมัตตัญญูตา เป็นผู้รู้จักประมาณ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี,
๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงาน
บุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด
กรุงเทพมหานคร ด้านมัตตัญญูตา เป็นผู้รู้จักประมาณ มากกว่าบุคลากร ที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และ
๕๑ - ๖๐ ปี และบุคลากรที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลัก
สัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้าน
มัตตัญญูตา เป็นผู้รู้จักประมาณ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีการ
บริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้าน
กาณ์ญญตา เป็นผู้รู้จักกาล

อายุ		๒๐ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี
	$\bar{X}$	๓.๙๗	๔.๑๒	๔.๒๕	๔.๒๗
๒๐ - ๓๐ ปี	๓.๙๗	-	๐.๕๘*	๐.๕๔*	๐.๖๙*
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๑๒		-	๐.๗๑*	๐.๗๙*
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๒๕			-	๐.๗๗*
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๒๗				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงาน
บุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด
กรุงเทพมหานคร ด้านกาณ์ญญตา เป็นผู้รู้จักกาล มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี, ๔๑ - ๕๐
ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตาม
หลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
ด้านกาณ์ญญตา เป็นผู้รู้จักกาล มากกว่าบุคลากร ที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี และ
บุคลากรที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกาณ์ญญตา เป็นผู้รู้จัก
กาล มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีการ
บริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านปรัญญาตา เป็น
ผู้รู้จักบริษัท

อายุ		๒๐ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี
	$\bar{X}$	๔.๑๑	๔.๐๙	๔.๒๙	๔.๒๒
๒๐ - ๓๐ ปี	๔.๑๑	-	๐.๔๒*	๐.๔๗*	๐.๔๑*
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๐๙		-	๐.๓๕*	๐.๔๑*
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๒๙			-	๐.๔๖*
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๒๒				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงาน
บุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด
กรุงเทพมหานคร ด้านปรัญญาตา เป็นผู้รู้จักบริษัท มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑-๕๐ ปี
และ ๕๑ - ๖๐ ปี ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตาม
หลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
ด้านปรัญญาตา เป็นผู้รู้จักบริษัท มากกว่าบุคลากร ที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี และ
บุคลากรที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปรัญญาตา เป็นผู้รู้จัก
บริษัท มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านปรัญญาตา เป็นผู้รู้จักบริษัท

อายุ		๒๐ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี
	$\bar{X}$	๔.๑๐	๔.๑๙	๔.๒๓	๔.๓๒
๒๐ - ๓๐ ปี	๔.๑๐	-	๐.๕๒*	๐.๕๗*	๐.๕๑*
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๑๙		-	๐.๔๕*	๐.๕๑*
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๒๓			-	๐.๕๖*
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๓๒				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ บุคลากรที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปรัญญาตา เป็นผู้รู้จักบริษัท มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี, ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปรัญญาตา เป็นผู้รู้จักบริษัท มากกว่าบุคลากร ที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี และบุคลากรที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปรัญญาตา เป็นผู้รู้จักบริษัท มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก
สัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=๒๖๐)

การบริหารงาน บุคคลตามหลักสังคห วัตถุ ๔ ในโรงเรียน มัธยมศึกษา อำเภอ พระประแดง จังหวัด สมุทรปราการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ธีรมัญญดา เป็น ผู้รู้จักเหตุ	๔.๒๔	๐.๕๔	๔.๓๔	๐.๕๔	๔.๑๐	๐.๓๓	๔.๑๙	๐.๔๒	๑.๘๘	๐.๒๒
๒. อุตัญญดา เป็น ผู้รู้จักผล	๔.๑๕	๐.๔๙	๔.๑๒	๐.๖๒	๔.๐๒	๐.๕๘	๔.๐๒	๐.๖๗	๑.๐๖	๐.๒๙
๓. อุตัญญดา เป็น ผู้รู้จักตน	๓.๙๙	๐.๕๒	๔.๑๓	๐.๕๐	๔.๒๓	๐.๕๗	๔.๒๘	๐.๕๓	๐.๗๙	๐.๗๐
๔. มัตตัญญดา เป็น ผู้รู้จักประมาณ	๔.๑๘	๐.๔๑	๔.๑๗	๐.๕๓	๔.๒๑	๐.๕๕	๔.๒๕	๐.๕๖	๐.๗๔	๐.๒๙
๕. กาลัญญดา เป็น ผู้รู้จักกาล	๓.๙๘	๐.๕๑	๔.๑๓	๐.๔๐	๔.๒๖	๐.๕๔	๔.๒๘	๐.๕๓	๐.๖๘	๐.๔๔
๖. ปริสัญญดา เป็น ผู้รู้จักบริษัท	๔.๒๓	๐.๕๔	๔.๒๕	๐.๕๙	๔.๑๕	๐.๓๗	๔.๒๔	๐.๕๖	๐.๑๗	๐.๘๓
๗. บุคคลัญญดา เป็น ผู้รู้จักบุคคล	๔.๓๔	๐.๕๘	๔.๔๐	๐.๖๔	๔.๐๘	๐.๕๖	๔.๑๗	๐.๖๕	๑.๓๐	๐.๓๒
รวม	๔.๒๔	๐.๔๗	๔.๒๕	๐.๕๕	๔.๐๖	๐.๔๘	๔.๑๕	๐.๔๗	๑.๐๕	๐.๔๙

จากตารางที่ ๔.๒๐ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน
บุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด
กรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตาม
สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล
ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก
สัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด
กรุงเทพมหานครจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n=๒๖๐)

การบริหารงานบุคคลตาม หลักสังคหวัตถุ ๔ ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ	๑ - ๕ ปี		๖ - ๑๐ ปี		๑๑ - ๑๕ ปี		มากกว่า ๑๕ ขึ้นไป		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ธีรบุญฤตา เป็นผู้รู้จัก เหตุ	๔.๐๗	๐.๕๔	๔.๑๐	๐.๔๙	๔.๒๙	๐.๔๔	๔.๓๘	๐.๓๕	๓.๑๗*	๐.๐๐
๒. อุตัญญฤตา เป็นผู้รู้จักผล	๔.๐๒	๐.๓๒	๔.๒๔	๐.๔๕	๔.๐๙	๐.๕๑	๔.๑๗	๐.๔๕	๐.๒๒*	๐.๐๐
๓. อุตัญญฤตา เป็นผู้รู้จักตน	๔.๑๕	๐.๔๔	๔.๑๖	๐.๓๖	๔.๒๗	๐.๔๔	๔.๓๐	๐.๔๓	๐.๘๔*	๐.๐๐
๔. มัตตัญญฤตา เป็นผู้รู้จัก ประมาณ	๔.๑๖	๐.๔๒	๔.๐๖	๐.๓๔	๔.๑๗	๐.๔๓	๔.๒๕	๐.๔๙	๐.๖๔*	๐.๐๐
๕. กาลัญญฤตา เป็นผู้รู้จัก กาล	๓.๙๗	๐.๔๓	๔.๑๓	๐.๔๑	๔.๒๑	๐.๔๘	๔.๒๘	๐.๔๔	๐.๗๙*	๐.๐๐
๖. ปรีสัญญฤตา เป็นผู้รู้จัก บริษัท	๔.๐๖	๐.๔๙	๔.๐๖	๐.๔๙	๔.๒๔	๐.๔๙	๔.๓๕	๐.๓๒	๒.๕๓*	๐.๐๐
๗. บุคคลัญญฤตา เป็นผู้รู้จัก บุคคล	๔.๐๕	๐.๕๓	๔.๑๓	๐.๕๘	๔.๓๐	๐.๕๔	๔.๓๙	๐.๓๗	๑.๗๕*	๐.๐๐
รวม	๔.๐๕	๐.๔๕	๔.๐๘	๐.๔๔	๔.๒๓	๐.๔๕	๔.๓๓	๐.๔๒	๑.๔๒*	๐.๐๐

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๑ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ
บริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด
กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตาม
สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็น แตกต่างกันในทุกด้าน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่
โดยรวมและในแต่ละด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference :
LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๒-๔.๒๙

ตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม

ประสบการณ์การทำงาน		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	๔.๐๕	๔.๐๘	๔.๒๓	๔.๓๓
๑ - ๕ ปี	๔.๐๕	-	๐.๓๓*	๐.๓๓*	๐.๔๘*
๖ - ๑๐ ปี	๔.๐๘		-	๐.๕๐*	๐.๕๘*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๒๓			-	๐.๕๖*
๑๕ ปีขึ้นไป	๔.๓๓				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑-๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๖-๑๐ ปี, ๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๖-๑๐ ปีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าบุคลากร ที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป และ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านธัมมัญญาตา เป็นผู้รู้จักเหตุ

ประสบการณ์การทำงาน		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	๔.๐๗	๔.๑๐	๔.๒๙	๔.๓๘
๑ - ๕ ปี	๔.๐๗	-	๐.๔๖*	๐.๓๗*	๐.๓๐*
๖ - ๑๐ ปี	๔.๑๐		-	๐.๔๔*	๐.๔๖*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๒๙			-	๐.๔๒*
๑๕ ปีขึ้นไป	๔.๓๘				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑-๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านธัมมัญญาตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๖-๑๐ ปี, ๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๖-๑๐ ปีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านธัมมัญญาตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มากกว่าบุคลากร ที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านธัมมัญญาตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของบุคลากรที่มี
การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์
การทำงานด้านอรรถิณฤดา เป็นผู้วิจัย

ประสบการณ์ การทำงาน		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ขึ้นไป
	$\bar{X}$	๔.๐๒	๔.๒๔	๔.๐๙	๔.๑๗
๑ - ๕ ปี	๔.๐๒	-	๐.๓๖*	๐.๒๗*	๐.๒๐*
๖ - ๑๐ ปี	๔.๒๔		-	๐.๓๔*	๐.๓๖*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๐๙			-	๐.๓๒*
๑๕ ขึ้นไป	๔.๑๗				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑-๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ
การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอรรถิณฤดา เป็นผู้วิจัย มากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน
๖-๑๐ ปี, ๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๖-๑๐ ปีมีความคิดเห็นต่อการ
บริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอรรถิณฤดา เป็นผู้วิจัย มากกว่าบุคลากร ที่มีประสบการณ์การทำงาน
๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี มีความ
คิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอรรถิณฤดา เป็นผู้วิจัย มากกว่าบุคลากรที่มี
ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของบุคลากรที่มี
การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน ด้านอัตรากำลัง เป็นผู้รู้จักตน

ประสบการณ์ การทำงาน					
		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ขึ้นไป
	$\bar{X}$	๔.๑๕	๔.๑๖	๔.๒๗	๔.๓๐
๑ - ๕ ปี	๔.๑๕	-	๐.๓๕*	๐.๒๘*	๐.๒๑*
๖ - ๑๐ ปี	๔.๑๖		-	๐.๓๕*	๐.๓๗*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๒๗			-	๐.๓๓*
๑๕ ขึ้นไป	๔.๓๐				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๒.๒๕ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑-๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ
การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอัตรากำลัง เป็นผู้รู้จักตน มากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน
๖-๑๐ ปี, ๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๖-๑๐ ปีมีความคิดเห็นต่อ
การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอัตรากำลัง เป็นผู้รู้จักตน มากกว่าบุคลากร ที่มีประสบการณ์การทำงาน
๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี มีความ
คิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอัตรากำลัง เป็นผู้รู้จักตน มากกว่าบุคลากรที่มี
ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของบุคลากรที่มี
การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน ด้านมัตตัญญูตา เป็นผู้รู้จักประมาณ

ประสบการณ์ การทำงาน		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ขึ้นไป
	$\bar{X}$	๔.๑๗	๔.๑๖	๔.๒๐	๔.๒๔
๑ - ๕ ปี	๔.๑๗	-	๐.๓๘*	๐.๓๔*	๐.๔๙*
๖ - ๑๐ ปี	๔.๑๖		-	๐.๕๑*	๐.๕๙*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๒๐			-	๐.๕๗*
๑๕ ขึ้นไป	๔.๒๔				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๖ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑-๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ
การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมัตตัญญูตา เป็นผู้รู้จักประมาณ มากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์
การทำงาน ๖-๑๐ ปี, ๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๖-๑๐ ปีมีความ
คิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมัตตัญญูตา เป็นผู้รู้จักประมาณ มากกว่าบุคลากร ที่มี
ประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีประสบการณ์การ
ทำงาน ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมัตตัญญูตา เป็นผู้รู้จักประมาณ
มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของบุคลากรที่มี
การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน ด้านกาลัญญุตตา เป็นผู้รู้จักกาล

ประสบการณ์ การทำงาน		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ขึ้นไป
	$\bar{X}$	๓.๙๗	๔.๑๓	๔.๒๑	๔.๒๘
๑ - ๕ ปี	๓.๙๗	-	๐.๔๘*	๐.๔๔*	๐.๕๙*
๖ - ๑๐ ปี	๔.๑๓		-	๐.๖๑*	๐.๖๙*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๒๑			-	๐.๖๗*
๑๕ ขึ้นไป	๔.๒๘				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๗ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑-๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ
การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกาลัญญุตตา เป็นผู้รู้จักกาล มากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน
๖-๑๐ ปี, ๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๖-๑๐ ปีมีความคิดเห็นต่อการ
บริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกาลัญญุตตา เป็นผู้รู้จักกาล มากกว่าบุคลากร ที่มีประสบการณ์การทำงาน
๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี มีความ
คิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกาลัญญุตตา เป็นผู้รู้จักกาลมากกว่าบุคลากรที่มี
ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของบุคลากรที่มี
การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน ด้านปรัญญาตา เป็นผู้รู้จักบริษัท

ประสบการณ์ การทำงาน		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ขึ้นไป
	$\bar{X}$	๔.๐๖	๔.๐๖	๔.๒๔	๔.๓๕
๑ - ๕ ปี	๔.๐๖	-	๐.๓๒*	๐.๓๗*	๐.๓๑*
๖ - ๑๐ ปี	๔.๐๖		-	๐.๒๕*	๐.๓๑*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๒๔			-	๐.๓๖*
๑๕ ขึ้นไป	๔.๓๕				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๘ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑-๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ
การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปรัญญาตา เป็นผู้รู้จักบริษัท มากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การ
ทำงาน ๖-๑๐ ปี, ๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๖-๑๐ ปีมีความคิดเห็น
ต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปรัญญาตา เป็นผู้รู้จักบริษัท มากกว่าบุคลากร ที่มีประสบการณ์การ
ทำงาน ๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี
มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปรัญญาตา เป็นผู้รู้จักบริษัท มากกว่าบุคลากรที่มี
ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของบุคลากรที่มี
การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน ด้านปรัญญาตา เป็นผู้รู้จักบริษัท

ประสบการณ์ การทำงาน		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ขึ้นไป
	$\bar{X}$	๔.๑๐	๔.๑๙	๔.๒๓	๔.๓๒
๑ - ๕ ปี	๔.๑๐	-	๐.๔๒*	๐.๔๗*	๐.๔๑*
๖ - ๑๐ ปี	๔.๑๙		-	๐.๓๕*	๐.๔๑*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๒๓			-	๐.๔๖*
๑๕ ขึ้นไป	๔.๓๒				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๙ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑-๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ
การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปรัญญาตา เป็นผู้รู้จักบริษัท มากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์
การทำงาน ๖-๑๐ ปี, ๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๖-๑๐ ปีมีความ
คิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปรัญญาตา เป็นผู้รู้จักบริษัท มากกว่าบุคลากร ที่มี
ประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีประสบการณ์การ
ทำงาน ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปรัญญาตา เป็นผู้รู้จักบริษัท
มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
๐.๐๕

จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล นำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังตารางที่ ๔.๓๐

ตารางที่ ๔.๓๐ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคล	ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร	
เพศ	✓	-
อายุ	✓	-
ระดับการศึกษา	-	✓
ประสบการณ์การทำงาน	✓	-

สรุปได้ว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

๔.๔ ผลการศึกษาแนวทางแก้ไขต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน

จากการรวบรวมแบบสอบถาม มีผู้ตอบแบบสอบถามได้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน ดังสรุปได้ดังนี้

๑) ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านธัมมัญญาตา เป็นผู้รู้จักเหตุสรุปได้ว่า

๑.๑) ผู้บริหารโรงเรียน ควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบทั้งด้านการสรรหาการ กำหนดหน้าที่การประเมิงาน

๑.๒) ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดประชุมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

๒) ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอรรถัญญาตา เป็นผู้รู้จักผล สรุปได้ว่า

๒.๑) ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน ส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๒) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน

๓) ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอรรถัญญาตา เป็นผู้รู้จักตน สรุปได้ว่า

๓.๑) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือสร้างศรัทธาให้เกิดแก่บุคคลทั่วไปและควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและตั้งตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม

๓.๒) ผู้บริหารโรงเรียนควรวางตนเหมาะสม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัย โดยไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง

๔) ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักประมาณ สรุปได้ว่า

๔.๑) ผู้บริหารโรงเรียน ควรทำงานโดยกำหนดนโยบาย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร มาพัฒนา ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพการทำงานเสมอ

๔.๒) ผู้บริหารโรงเรียนควรผู้บริหารควรตั้งมั่นอยู่ในความพอเพียงและความพอดีทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต

๕) ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล สรุปลได้ว่า

๕.๑) ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับเสมออย่างถูกต้องและเหมาะสมกับเวลา

๕.๒) ผู้บริหารโรงเรียนควรตรงต่อเวลาและรู้กาลเทศะจัดสรรเวลาให้เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นและสร้างจิตสำนึกให้เกิดแก่คนในองค์กร

๖) ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปริสัญญตา เป็นผู้รู้จักบริษัท สรุปลได้ว่า

๖.๑) ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

๖.๒) ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนให้ความร่วมมือและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเป็นระยะ ๆ

๗) ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบุคคลัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล สรุปลได้ว่า

๗.๑) ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน

๗.๒) ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบทั้งด้านการสรรหาการ กำหนดหน้าที่การประเมินงาน รวมถึง ควรจัดประชุมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ทั้งนี้ต้องกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเอื้อกัน นอกจากนี้ควรมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือสร้างศรัทธาให้เกิดแก่บุคคลทั่วไปและควรพัฒนาตนเองให้มีรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและตั้งตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม และจะต้องวางตนเหมาะสม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัย โดยไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง โดยกำหนดนโยบาย และการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร มาพัฒนา ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพการทำงานเสมอ พร้อมทั้งตั้งมั่นอยู่ในความพอเพียงและความพอดีทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต อีกทั้งควรเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับเสมออย่างถูกต้องและเหมาะสมกับเวลา โดยจะต้องตรงต่อเวลาและรู้

กาลเทศะจัดสรรเวลาให้เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นและสร้างจิตสำนึกให้เกิดแก่คนในองค์กร นอกจากนี้ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสนับสนุนสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนให้ความร่วมมือและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเป็นระยะ ๆ จะต้องสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน ที่สำคัญควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ

๔.๕ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์

สำหรับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Information) ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๕ ท่าน ระหว่างเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๑ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีสาระสำคัญดังนี้

๑.ด้านธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เช่น เห็นเหตุการณ์อะไรก็ตามแต่ ก็จะได้รู้ที่เกิดจากเหตุอะไร สาเหตุมาจากอะไร และผลจะเป็นอย่างไร รู้ว่าต้องกระทำเหตุแบบนี้ จึงจะทำให้เกิดผลที่ต้องการนั้นๆ เป็นต้น^๑ การเป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องมีความรู้ความเข้าใจถึง เหตุปัจจัยจากทฤษฎี หลักการ กฎหมาย และนโยบาย ของการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี และต้องเข้าใจธรรมชาติ^๒

๒.ด้านอัตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ คือ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ ซึ่งสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ เกิดผลได้จริง^๓ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักผลของการจัดการศึกษา ผลผลิตของการจัดการศึกษาคือ ผู้เรียน ผลของการใช้อำนาจทางการบริหารคือความรู้สึกรู้สึก ความประพฤติ ความพึงพอใจ ความสุข ความทุกข์ ของผู้ใต้บังคับบัญชา^๔

๔. ด้านอัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักตน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้จักตัวตนของเราเอง ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม สามารถประเมินตนเองได้ในหลักธรรม ดังนี้ ศรัทธา (ชอบ ถนัด รักในงานอะไร), ศีล (วินัย), สุตะ (ความรู้), จาคะ (ความเสียสละ), ปัญญา (กระบวนการในการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่) เป็นต้น แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป^๕ ผู้นำต้องรู้จักตนเองเป็นอย่างดี ก่อนจะมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้นคือครูผู้รู้จักตน

^๑สัมภาษณ์ นายธนิต บุญอดิชาติ, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๒สัมภาษณ์ นางสาวจิราภรณ์ จ้อยเจริญ, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๓สัมภาษณ์ นางบงกช หมื่นน้ำเงิน, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๔สัมภาษณ์ นายวาริช อินทนนท์, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๕สัมภาษณ์ นายธนัญชัย มณีธรรม, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

ว่า ๑. มีใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ๒. มีวุฒิทางการบริหารการศึกษา/ปริญญาโท/ปริญญาเอก ทางการบริหารการศึกษา ๓. มีวุฒิ/ความรู้และความเข้าใจทางด้านหลักสูตรและการสอน ๔. มีความรู้และความเข้าใจทางด้าน ICT อย่างดีเยี่ยม ๕. มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษในระดับที่สามารถสื่อสารแบบสากลได้ ๖. มีความรู้ทางด้านกฎหมายไทยและกฎหมายสากล (รัฐศาสตร์/นิติศาสตร์/รัฐประศาสนศาสตร์) และ ๗. มีสัปปุริสธรรม ๗ ประการ พร้อมสำหรับการเป็นผู้บริหารในยุคปัจจุบัน^๖ หากได้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาแล้วต้องรู้จักประเมินได้ว่าบริบทของสถานศึกษาที่ตนเองบริหารจัดการอยู่นั้นมีศักยภาพมากน้อยเพียงใดทั้ง ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านบริหารงานทั่วไป พร้อมทั้งจะพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ไปสู่มาตรฐานสากลต่อไป^๗

๔. ด้านมัตตัญญูตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้จักความพอดีความพอดี เช่น รู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ เป็นต้น^๘ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักประมาณศักยภาพของตนเองในการบริหารจัดการ ประมาณทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอย่างจำกัด ประมาณศักยภาพของสถานศึกษา ประมาณวัตถุดิบที่มีคือตัวผู้เรียน ประมาณภาระงานที่ไม่เหลือต่ำกว่าแรง ประมาณการรับงานนอกจนเกินความจำเป็น ประมาณการคือ มีการวางแผนการปฏิบัติงานระยะยาว ระยะปานกลาง และระยะสั้น^๙

๕. ด้านกาลัญญูตา เป็นผู้รู้จักกาล ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การทำงาน เช่น แบ่งเวลา ทำให้ถูกจังหวะ ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมเวลา เป็นต้น^{๑๐} ผู้นำต้องเป็นตัวอย่างที่ดีด้านการรักษาเวลา ต้องตรงเวลา หากจะให้ดีต้องก่อนเวลา เพราะผู้บังคับบัญชาต้องรู้ทุกเรื่องก่อนผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องทันโลก ทันข่าว ทันเทคโนโลยี ทันเวลา^{๑๑}

๖. ด้านปริสัญญูตา เป็นผู้รู้ชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิจที่ประพัตต่อชุมชนนั้นๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิจอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้ เป็นต้น^{๑๒} สิ่งสำคัญไม่น้อยไปกว่าสิ่งอื่นก็ว่าได้สำหรับผู้บริหารในยุคปัจจุบัน คือ การรู้จักและเข้าถึง ชุมชนที่เป็นระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ อย่างไรก็ตาม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารบุคคลในโรงเรียน^{๑๓}

๗. ด้านบุคคลัญญูตา เป็นผู้รู้จักบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใครดีหรือห่วยอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นๆ ด้วยดี ว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้จะตำหนิ ยกย่อง และแนะนำสั่งสอนอย่างไร

^๖สัมภาษณ์ นายธนิต บุญอดิชาติ, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๗สัมภาษณ์ นางสาวจิราภรณ์ จ้อยเจริญ, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๘สัมภาษณ์ นางบงกช หมีน้ำเงิน, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๙สัมภาษณ์ นายวาริช อินทนนท์, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๐}สัมภาษณ์ นายธนัญชัย มณีธรรม, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๑}สัมภาษณ์ นายธนิต บุญอดิชาติ, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๒}สัมภาษณ์ นางสาวจิราภรณ์ จ้อยเจริญ, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๓}สัมภาษณ์ นางบงกช หมีน้ำเงิน, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

เป็นต้น สิ่งที่ยากที่สุดสำหรับผู้บังคับบัญชาคือการบังคับบัญชาสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ การบริหารคนนั่นเอง^{๑๔} ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักและเข้าใจถึงความแตกต่างของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างดียิ่ง ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการคน ใช้นุชนุสยสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตร มีรอยยิ้ม คำชม และน้ำใจเป็นโล่ป้องกันตัวเองเป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีปิยะวาจาสิทธิ์เป็นอาวุธ^{๑๕}

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ถ้านำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้แล้ว จะทำให้การบริหารงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจะมีหลักการทำงานที่มีความยุติธรรม มีความรัก ความเอาใจใส่ การแสดงความยินดี และการเข้าใจเมื่อประสบความทุกข์ มีการให้สิ่งของ การพูดจาที่ดี การประพฤติตัวที่เหมาะสม และการเสมอตนเสมอปลาย และการประพฤติปฏิบัติตนโดยปราศจากอคติ และที่สำคัญต้องมีหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่จะต้องรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล บุคคลใดมี ๗ ข้อนี้ ได้ชื่อว่าสัตบุรุษ จะทำการใดๆ ก็จะมีประสบความสำเร็จที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล และจะทำให้โรงเรียนหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๖ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

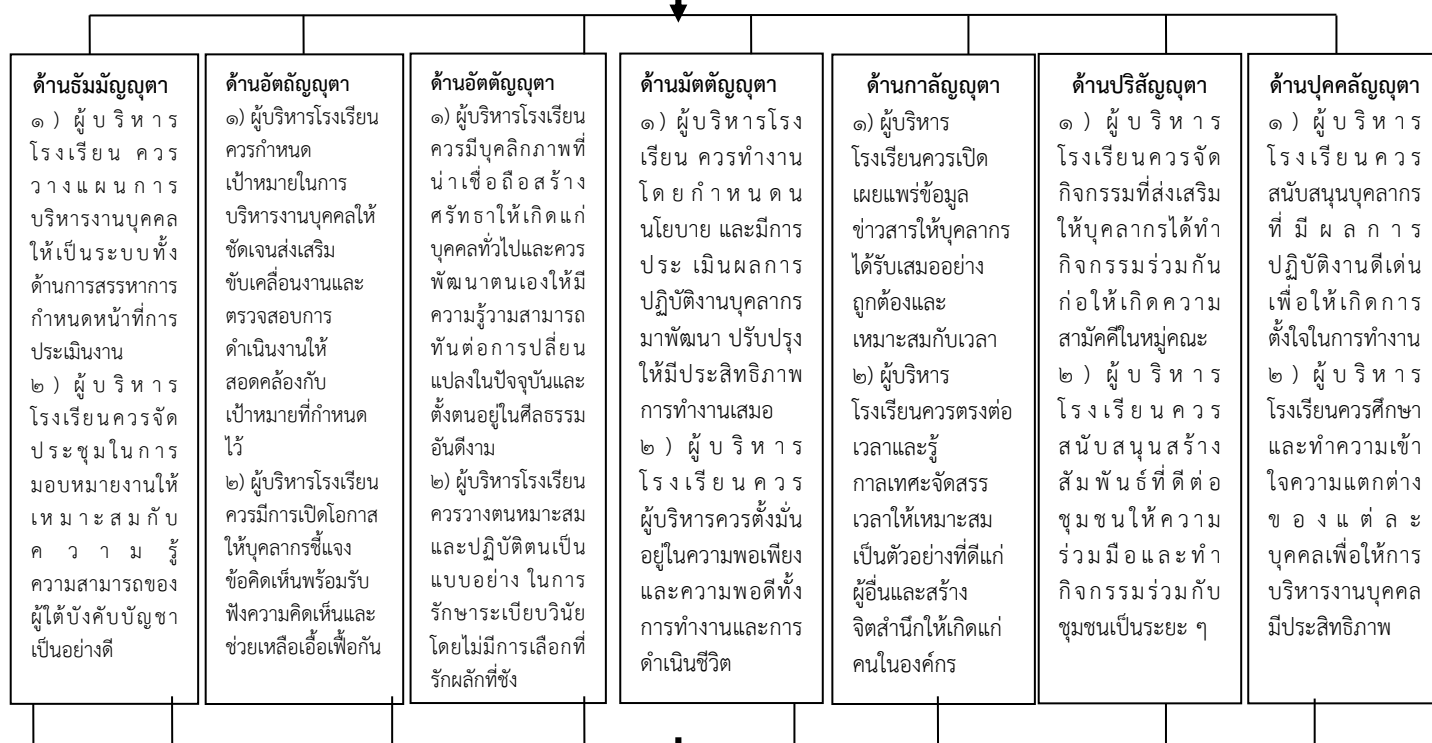
จากข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จึงสรุปมาเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังภาพที่ ๔.๑ ดังนี้

^{๑๔}สัมภาษณ์ นายวาริช อินทนนท์, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๕}สัมภาษณ์ นายธนัญชัย มณีธรรม, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

แผนงาน : กิจกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

สัปปุริสธรรม ๗



แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจสูงสุดของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ภาพที่ ๔.๑ แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

จากแผนภาพที่ ๔.๑ แสดงแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอน คือ ๑) แผนงานการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ๒) การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร และ ๓) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งอธิบายในรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ แผนงานกิจกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม และกำหนดเป็นแผนงานเพื่อการจัดกิจกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในระดับการปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ ๒ แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ ๑) ธัมมัญญาตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ๒) อัตถัญญาตา เป็นผู้รู้จักผล ๓) อัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักตน ๔) มัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ๕) กาลัญญาตา เป็นผู้รู้จักกาล ๖) ปริสสัญญาตา เป็นผู้รู้จักบริษัท ๗) ปุคคลัญญาตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มากำหนดเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จะออกมาเป็นแนวทางและวิธีการสำหรับผู้บริหารนำไปปฏิบัติกับครูอาจารย์ และนักเรียน รวมถึงเจ้าหน้าที่ในระดับต่าง ๆ โดยรวม คือ

๒.๑ ด้านธัมมัญญาตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ผู้บริหารโรงเรียน ควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบทั้งด้านการสรรหาการ กำหนดหน้าที่การประเมินงาน และ ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดประชุมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

๒.๒ ด้านอัตถัญญาตา เป็นผู้รู้จักผล ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน

๒.๓ ด้านอัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักตน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือสร้างศรัทธาให้เกิดแก่บุคคลทั่วไปและควรพัฒนาตนเองให้มีรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและตั้งตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม และ ผู้บริหารโรงเรียนควรวางตนเหมาะสม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัย โดยไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง

๒.๔ ด้านมัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ผู้บริหารโรงเรียน ควรทำงานโดยกำหนดนโยบาย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร มาพัฒนา ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพการทำงานเสมอ และ ผู้บริหารโรงเรียนควรผู้บริหารควรตั้งมั่นอยู่ในความพอเพียงและความพอดีทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต

๒.๕ ด้านกาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับเสมออย่างถูกต้องและเหมาะสมกับเวลา และผู้บริหารโรงเรียนควรตรงต่อเวลาและรู้กาลเทศะจัดสรรเวลาให้เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นและสร้างจิตสำนึกให้เกิดแก่คนในองค์กร

๒.๖ ด้านปริสัญญตา เป็นผู้รู้จักบริษัท ไ ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนให้ความร่วมมือและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเป็นระยะ ๆ

๒.๗ ด้านบุคคลัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน และ ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ ๓ แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นขั้นตอนสูงสุดของการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ เมื่อผ่านขั้นตอนที่ ๑ ขั้นตอนที่ ๒ แล้ว จะสามารถสร้างการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ถ้านำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้แล้ว จะทำให้การบริหารงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจะมีหลักการทำงานที่มีความยุติธรรม มีความรัก ความเอาใจใส่ การแสดงความยินดี และการเข้าใจเมื่อประสบความทุกข์ มีการให้สิ่งของ การพูดจาที่ดี การประพฤติตัวที่เหมาะสม และการเสมอต้นเสมอปลาย และการประพฤติปฏิบัติตนโดยปราศจากอคติ และที่สำคัญต้องมีหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่จะต้องรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล บุคคลใดมี ๗ ข้อนี้ ได้ชื่อว่าสัตบุรุษ จะทำการใดๆ ก็ประสบความสำเร็จที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล และจะทำให้โรงเรียนหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยได้วิเคราะห์วัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

๑) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

๓) เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๖๐ คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีการหาคุณภาพ โดยการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ ๐.๙๕๓ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way analysis of variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ซึ่งสามารถสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน ๑๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๘๐ มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๑๐ มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี จำนวน ๑๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๘๐

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน

สรุปได้ดังนี้

๑) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านธัมมัญญตา เป็นผู้รู้ จักเหตุ อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอัตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๓) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอัตตัญญา เป็นผู้ จักตน อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมัตตัญญูตา เป็นผู้รู้จักประมาณ อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกาถัญญดา เป็นผู้จัการ อยัในระดับมาก ส่วนรายช่อ อยัในระดับมากทุกช่อ

๖) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปรัญญา เป็นผู้รู้จักบริษัท อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๗) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบุคคลัญญาตา เป็น ผู้รู้จักบุคคล อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๓ ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการ
บริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

๑) บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็น แตกต่างกันในทุกด้าน

๒) บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็น แตกต่างกันในทุกด้าน

๓) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

๔) บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็น แตกต่างกันในทุกด้าน

๕.๑.๔ ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า

ผู้บริหารโรงเรียน ควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบทั้งด้านการสรรหาการกำหนดหน้าที่การประเมิณงาน รวมถึง ควรจัดประชุมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ทั้งนี้ต้องกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเอื้อกัน นอกจากนี้ควรมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือสร้างศรัทธาให้เกิดแก่บุคคลทั่วไปและควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและตั้งตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม และจะต้องวางตนเหมาะสม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัย โดยไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง โดยกำหนดนโยบาย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร มาพัฒนา ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพการทำงานเสมอ พร้อมทั้งตั้งมั่นอยู่ในความพอเพียงและความพอดีทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต อีกทั้งควรเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับเสมออย่างถูกต้องและเหมาะสมกับเวลา โดยจะต้องตรงต่อเวลาและรู้กาลเทศะจัดสรรเวลาให้เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นและสร้างจิตสำนึกให้เกิดแก่คนในองค์กร นอกจากนี้ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสนับสนุนสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนให้มีความร่วมมือและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเป็นระยะ ๆ จะต้องสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน ที่สำคัญควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ

๕.๑.๕ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า

สำหรับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Information) ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๕ ท่าน ระหว่างเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๑ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ถ้านำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้แล้ว จะทำให้การบริหารงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจะมีหลักการทำงานที่มีความยุติธรรม มีความ

รัก ความเอาใจใส่ การแสดงความยินดี และการเข้าใจเมื่อประสบความทุกข์ มีการให้สิ่งของ การพูดจาที่ดี การประพฤติตัวที่เหมาะสม และการเสนอตนเสมอปลาย และการประพฤติปฏิบัติตนโดยปราศจากอคติ และที่สำคัญต้องมีหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่จะต้องรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล บุคคลใดมี ๗ ข้อนี้ ได้ชื่อว่าสัตบุรุษ จะทำการใดๆ ก็ประสบความสำเร็จที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล และจะทำให้โรงเรียนหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา ผู้วิจัยจะได้นำประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจ นำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการบริหารงานบุคคลที่ดี มีประสิทธิภาพ เป็นอย่างดียิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระชนากร วชิรธมโม (โพธิ์วัน) ได้ศึกษา เรื่องการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก^๑ และยังสอดคล้องผลการวิจัยของ และอภิปรายผลได้ดังนี้

๑) ด้านธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก (จະมะณี) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม กรุงเทพมหานคร เขต ๓” พบว่าด้านการสรรหา

^๑พระชนากร วชิรธมโม (โพธิ์วัน) “การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

บุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน มีสภาพปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นการวางแผนอัตรากำลัง มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนแนวทางการพัฒนาการบริหารบุคลากร ควรมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่หลากหลายมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรมและระเบียบปฏิบัติในการพิจารณาให้พ้นจากงานนั้นให้พิจารณาถึงระเบียบการของสถานศึกษาเป็นหลัก^๒

๒) ด้านอัตถ์ญญาตา เป็นผู้รู้จักผล ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน บุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอัตถ์ญญาตา เป็นผู้รู้จักผล อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารปกครองบุคลากรแบบประชาธิปไตยพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐพร ภูทองเงิน ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ ๑ - ๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้าน มุทิตาโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้บริหารบริหารงาน โดย สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในด้านการงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุดคือ ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่ดีและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา เมื่อพิจารณาราย ด้านภาพรวม พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็น ธรรมไม่อิจฉาริษยาต่อผู้ร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาที่ดีและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา วาง ตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติปฏิบัติไม่เป็นผู้มีอคติความลำเอียงต่อผู้ร่วมงาน สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในด้านการงาน มีอารมณ์สดชื่นแจ่มใสมีความเป็น กัลยาณมิตรกับทุกคน เต็มใจให้บริการแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีเงื่อนไขหรือความ การได้มา พ้นกงานเห็นด้วยเมื่อมีการสอบคัดเลือก ทั้งนี้ควรใช้การฝึกอบรม สัมมนา และเปิดโอกาสให้บุคลากร มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรมในการประเมินบุคลากรภายใน หน่วยงานโดยจ่าย ค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้าง และเงินเดือนให้แก่ บุคลากร ตามกลไกการประเมิน คือตาม ความรู้ความสามารถรวมถึงประสบการณ์ในการทำงานในส่วนการประเมินผู้บริหาร ควรให้ คณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมินและเห็นด้วยหัวหน้าหรือผู้บริหาร เป็นผู้ ประเมินพนักงาน ทั้งนี้ควรมีการจัดสวัสดิการ การเบิกค่ารักษาพยาบาลรวมถึงการเบิกค่าเล่าเรียน

^๒พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก (จะมะณี), “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต บางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม กรุงเทพมหานคร เขต ๓”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

บุตร โดยกำหนดเงื่อนไขการทำงานในรูปสัญญาจ้างถาวร ในการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบ ใหม่ยังคงสภาพเป็นข้าราชการ และได้รับอัตราเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับ ไม่น้อยกว่าอัตราเดิม^๓

๓) ด้านอัตรัดัญญาตา เป็นผู้รู้จักตน ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอัตรัดัญญาตา เป็นผู้รู้จักตน อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารยึดหลักความถูกต้องมีคุณธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีราพร จริตเพ็ชร ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑. การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ภาพรวม และทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ๑) วินัย ๒) การประเมินบุคลากร ๓) การพัฒนาบุคลากร ๔) การบรรจุแต่งตั้ง ๕) ความมั่นคงในการทำงาน และ ๖) การกำหนดตำแหน่ง^๔

๔) ด้านมัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักประมาณ อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารมีกระบวนการและการคัดเลือกบุคลากร เข้าทำงานที่เหมาะสมและโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กี่ พรหมวงศ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร” ผลการวิจัยพบว่า ๑. สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร^๕

๕) ด้านกาลัญญาตา เป็นผู้รู้จักกาล ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกาลัญญาตา เป็นผู้รู้จักกาล อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารไม่ละเลยหรือละทิ้งหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าจะปฏิบัติเลยเวลาราชการก็ตามซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณา แซ่มพุทรา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

^๓ณัฐพร ภูทองเงิน, “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ ๑ - ๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑”, วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๔จีราพร จริตเพ็ชร, “การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๓).

^๕กี่ พรหมวงศ์, “สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนครพนม, ๒๕๕๘).

สระบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการจ่ายค่าตอบแทน^๖

๖) ด้านปรัญญาตา เป็นผู้รู้จักชุมชน ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปรัญญาตา เป็นผู้รู้จักชุมชน อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเป็นกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรรรัตน์ เคยบรรจง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า ๑. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และหลักนิติธรรม ตามลำดับ^๗

๗) ด้านบุคคลัญญาตา เป็นผู้รู้จักบุคคล ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบุคคลัญญาตา เป็นผู้รู้จักบุคคล อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารบุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากร อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุดารัตน์ ลาแสง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษานองคาย เขต ๑ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ๓ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำรงรักษาบุคลากร มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ๒ ด้าน ได้แก่ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และการวางแผนงานบุคลากร^๘

^๖วรรณภา แซ่มพุทรา, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๙).

^๗พรรรัตน์ เคยบรรจง, “การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ๒๕๕๙).

^๘สุดารัตน์ ลาแสง, “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๗).

๕.๒.๒ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

๑) บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากชาย และหญิง มีความรู้สึกนึกคิดที่มีกับผู้บริหารต่างกัน จึงส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระแสง ปภัสโร (วงศ์พันธุ์เสือ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม อายุ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเห็นมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง^๔

๒) บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละช่วงวัย มีศักยภาพในการทำงานแตกต่างกัน จึงส่งผลต่อมีความรู้สึกนึกคิดที่มีกับผู้บริหารต่างกัน จึงส่งผลต่อ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระครูวิจิตรปทุมรัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลอง สามวา กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง ๒ ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดบุคคลปฏิบัติงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และด้านการพัฒนาบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา เขตคลอง สามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

^๔พระแสง ปภัสโร (วงศ์พันธุ์เสือ), “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๓. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ การศึกษา และตำแหน่งปัจจุบัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) สรุปได้ดังนี้ ๓.๑ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๓.๒ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๓.๓ จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๐}

๓) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาทางด้านครุศาสตร์ หรือการเรียนการสอน ที่เหมือนกัน จึงไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระสืม สงฆโมทโก (ถัจ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักขรรวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมือง จังหวัดอ่างทอง” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักขรรวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอมือง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย คือ ๓.๗๒ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการวางแผนอัตราากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ส่วนระดับคิดเห็นของครูและผู้บริหารที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักขรรวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมือง จังหวัดอ่างทอง ในด้านต่ำสุดคือด้านการออกจากราชการ ส่วนผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบผู้บริหาร ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักขรรวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมือง จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามเพศโดยการทดสอบค่า (t-test) พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักขรรวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมือง จังหวัดอ่างทอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบผู้บริหารที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักขรรวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมือง จังหวัดอ่างทอง ทั้ง ๖ ด้านจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

^{๑๐}พระครูวิจิตรปทุมรัตน์, “การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงไม่
เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้^{๑๑}

๔) บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน
บุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัด
กรุงเทพมหานครโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรแต่ละคน ล้วนแต่มีประสบการณ์
ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปทั้งสิ้น จึงส่งผลต่อความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริส
ธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับ
ผลงานวิจัยของ พระมหาฤติ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตาม
หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า
การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาทั้ง ๔ หมวดธรรม คือ อธิปไตย ๓ พรหมวิหาร ๔
สังคหวัตถุ ๔ และอคติ ๔ ของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีการนำหลักธรรม
ทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในการบริหารงานบุคคลทั้ง ๔ หมวดธรรม ดังกล่าว ของโรงเรียนใน
สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนการเปรียบเทียบ
การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร
โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า
ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ของโรงเรียนในเขต
ธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน
ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ของ
โรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ วุฒิการศึกษา โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .
๐.๕^{๑๒}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ
ดังนี้

^{๑๑}พระสิม สงฆโมทโก (ถัจ), “การบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา อำเภอมือง จังหวัดอ่างทอง” , **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา),
(บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๑๒}พระมหาฤติ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร), “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของ
โรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร” , **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชารัฐประศาสน
ศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ด้านธัมมัญญาตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบทั้งด้านการสรรหาการ กำหนดหน้าที่การประเมินงาน และควรจัดประชุมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

๒) ด้านอรรถัญญาตา เป็นผู้รู้จักผล ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน

๓) ด้านอัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักตน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือสร้างศรัทธาให้เกิดแก่บุคคลทั่วไปและควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและตั้งตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม และควรวางตนเหมาะสม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัย โดยไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง

๓) ด้านมัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ผู้บริหารโรงเรียน ควรทำงานโดยกำหนดนโยบาย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร มาพัฒนา ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพการทำงานเสมอ และควรผู้บริหารควรตั้งมั่นอยู่ในความพอเพียงและความพอดีทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต

๕) ด้านกาลัญญาตา เป็นผู้รู้จักกาล ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับเสมออย่างถูกต้องและเหมาะสมกับเวลา และควรตรงต่อเวลาและรู้กาลเทศะจัดสรรเวลาให้เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นและสร้างจิตสำนึกให้เกิดแก่คนในองค์กร

๖) ด้านปริสัญญญาตา เป็นผู้รู้จักบริษัท ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และควรสนับสนุนสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนให้ความร่วมมือและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเป็นระยะ ๆ

๗) ด้านบุคคลัญญาตา เป็นผู้รู้จักบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน และควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

๑) ควรศึกษาจากโรงเรียนในเขตอื่น ๆ ว่า มีการใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันจากการวิจัยครั้งนี้

๒) ควรศึกษาการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น สังคหวัตถุ ๔ อธิปาท ๔ พรหมวิหาร ๔ เป็นต้น มาใช้ร่วมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน หรือไม่

๓) ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ในโรงเรียน หรือหน่วยงานต่อไป เพื่อจะได้พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ต่อไป

บรรณานุกรม

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

๑. ภาษาไทย:

(๑) หนังสือ:

- กรมวิชาการ. แนวทางปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๕. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๕๕.
- กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๖.
- _____. พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๕๔.
- กองวิชาการ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี ๒๕๕๕. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๕.
- ก่อ สวัสดิพานิชย์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: ชวนการพิมพ์, ๒๕๕๓.
- กิตติมา ปรีดีติลล. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: อักษรพัฒนา, ๒๕๕๒.
- เกศินี หงสนันท์. การบริหารงานบุคคลในราชการไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๑.
- จรัส จันท์แสงศรี. หลักการบริหารงานสมัยใหม่ กับ หลักการบริหารงานเชิงพุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สมาคมพัฒนาแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๔.
- ชะลอ กองสุทธิใจ. การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๕๓.
- ชาลี ไทยภักดี. หลักยุทธศาสตร์ในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: วิทยาการ, ๒๕๕๓.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์, ๒๕๕๑.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารงานบุคคลในภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๖.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บิซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๑.

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์. **หลักการบริหารบุคลากรทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒภาคใต้, ๒๕๕๗.

ธีรยุทธ พึ่งเที่ยร. **สถิติเบื้องต้นและการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สูตรไพศาล, ๒๕๕๕.

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: โพรเพซ, ๒๕๕๔.

บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๕.

ประกอบ กรณสูตร. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๕๒.

ประยูร อาษานาม. **คู่มือวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัย ขอนแก่น, ๒๕๕๑.

พยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์, ๒๕๕๒.

พนัส หันนาคินทร์. **การบริหารบุคลากรในโรงเรียน**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์เนศ, ๒๕๕๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **ธรรมญูชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙.

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๔๒. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๕๘.

พิษณุ ฟองศรี. **วิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เทียมผาการพิมพ์, ๒๕๔๙.

เพ็ญศรี วายวานนท์. **การจัดการทรัพยากรคน**. กรุงเทพมหานคร: ปิ่นเกล้าการพิมพ์, ๒๕๕๓.

_____. **ประมวลคำจำกัดความของคำว่าการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี, ๒๕๕๔.

ปัญญา สาร. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, ๒๕๕๐.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน**. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๐.

_____. **เอกสารการเรียนการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๖.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ดวงกมลสมัย, ๒๕๕๑.

ศิริอร ชันธหัตถ์. **องค์กรและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๕๕.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๖.

สุกิจ จุลละนันท์. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๕๒.

สุนันทา เลาหพันธ์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๕๕.

สุเมธ เดียวอดิเรส. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ ๒. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑.

สุวรีย์ ศิริโกการภิรมย์. การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๐.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. การบริหารงานบุคลากรสำหรับผู้บริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: โครงการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ๒๕๕๑.

_____ . ชุดฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนระดับสูง เล่ม ๔ บริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: คัมปายอิมเมจจิง, ๒๕๕๑.

_____ . เอกสารประกอบการศึกษด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ๒๕๕๗.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. คู่มือผู้บริหารโรงเรียนเอกชน: การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ม.ป.ป.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักคณะกรรมการข้าราชการครู, ๒๕๕๖.

หวน พันธุ์พันธ์. การบริหารโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๑.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๑.

(๒) วิทยานิพนธ์:

นวทัศน์ แนวสุข. “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสระแก้ว, ๒๕๔๘.

นันทวรรณ อิศรานันท์ชัย. “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์: ศึกษาจากหลักพุทธธรรม”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

นิภาพร เหล่าพรมมา. “การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ ๗ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

บรรจบ ศรีประภาพงศ์. “ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๒”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๔๘.

ประสงค์ เอี่ยมเวียง. “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๒”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๔๘.

พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก (จะมะณี). “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขต
บางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๓”. **วิทยานิพนธ์พุทธ
ศาสตรมหาบัณฑิต**. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒

พระราชวรดิฐ. “กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม
เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๔”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓.

พระสมสุก ตีสวัสดิ์ (มโนธรรม). “การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โรงเรียน
ประถมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**.
(สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พัชรพร พิพัฒน์พงศกร. “ภาวะผู้นำตามหลักหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใน
อำเภอ เมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**.
(สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
, ๒๕๕๕.

พิณัญบุหงา แสงศรีธรรมะกุล. “ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามหลัก
หลักสังคหวัตถุ ๔ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร
มหาบัณฑิต**. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬ
าลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

วิจิตร มูลแวง. “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ขอนแก่น เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗.

๒. ภาษาอังกฤษ:

Blank, E.B.. “A Model Job Description For Personnel Administrator position in
North Carolina Public School System”. North Carolina. (The University of
North Carolina at Greensboro, 2001.

Cronbach, Lee J. **Essentials of psychological testing**. 4th ed., New York: Harper &
Row, 2001.

Edwin B. Flippo. **Principles of Personnel Management**. 3rd ed. Tokyo: McGraw-Hill,
2001.

Gary Dessler. **Human Resource Management**. Upper Saddle River, New Jersey:
Prentice-Hall, 2007.

Mondy R. Wayne and Robert M. Noe. **Human Resource Management**. Upper Saddle
River, New Jersey: Prentice-Hall, 2006.

Sloane, Etta K. "Principals and Inservice Training: Knowledge Attitude and Mainstreaming Practices". **Dissertation Abstracts International**, 2003.

William B. Castetter. **The Personnel Function in Education Administration**. 2nd ed. New York: McGraw-Hill, 2003.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทำการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความคิดเห็นตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในกลุ่มต่างๆ ว่ามีความคิดเห็นต่างกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลไปใช้ประมวลผลเป็นผลการศึกษาวิจัยประกอบการศึกษาของนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ส่วนคือ

ส่วนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามวัดระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอเจริญพร ขอบขอบคุณท่านที่ได้สละเวลาตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบของท่าน อาตมาภาพจะเก็บไว้เป็นความลับและจะใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

ชื่อที่

๑. เพศ

() ชาย

() หญิง

๒. อายุ

() อายุ ๒๐ - ๓๐ ปี

() อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี

() อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี

() อายุ ๕๑ - ๖๐ ปี

๓. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

๔. ประสบการณ์การทำงาน

() ๑ - ๕ ปี

() ๖ - ๑๐ ปี

() ๑๑ - ๑๕ ปี

() มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในการช่องที่ตรงกับเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๑) ธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ					
๑	สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กระทำตามระเบียบวินัย					
๒	มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
๓	อธิบายกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อทุกคนปฏิบัติงานอย่างเป็นระเบียบ					
๔	ได้วางกฎระเบียบการให้บุคลากรพ้นจากงานในโรงเรียนที่ให้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
๕	จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาก่อนมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง					
	๒) อตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล					
๖	จัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการครูที่เข้ามาทำงานใหม่อย่างเป็นระเบียบและทำงานร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ					
๗	มีการคัดเลือกข้าราชการครูไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตามหมวดสาระที่ทำการสอนอย่างยุติธรรมเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและสถานศึกษา					
๘	เปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุ-ผลเมื่อเกิดข้อพิพาทเพื่อความจริงและปรับปรุงงาน					
๙	ปกครองบุคลากรแบบประชาธิปไตยพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน					
๑๐	เข้าใจระบบการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างดี					

ที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๓) อัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักตน					
๑๑	วางตนเหมาะสมกับบุคลากรตามเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม					
๑๒	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัย โดยไม่มีการเลือกที่รักผลักที่ชัง					
๑๓	บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องมีคุณธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
๑๔	ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่บุคลากร ครูในโรงเรียนอย่างยุติธรรมเสมอ					
๑๕	ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความซื่อสัตย์สุจริต					
	๔) มัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักประมาณ					
๑๖	มีกระบวนการและการคัดเลือกบุคลากร เข้าทำงานที่เหมาะสมและโปร่งใส					
๑๗	มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
๑๘	มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากร มาพัฒนา ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพการทำงานเสมอ					
๑๙	มีนโยบายให้บุคลากรใช้อาคารสถานที่ และอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า					
๒๐	ส่งเสริมให้บุคลากรใช้หลักการประหยัด คุ้มค่า ในการทำงาน					
	๕) กาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล					
๒๑	ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะกับการทำงานของ บุคลากรตามเวลาเหมาะสม					
๒๒	ได้จัดสรรบุคลากรเข้าทำงานในโรงเรียน อย่างเหมาะสม					
๒๓	ผู้บริหารมีความเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากร ได้รับเสมออย่างถูกต้องและเหมาะสมกับเวลา					

ที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๕) กาลัญญุตตา เป็นผู้รู้จักกาล (ต่อ)					
๒๔	ผู้บริหารไม่ละเลยหรือละทิ้งหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าจะปฏิบัติเลยเวลาราชการก็ตาม					
๒๕	ปฏิบัติงานอย่างตรงต่อเวลา ไม่ล่าช้าต่อการเข้าปฏิบัติงาน หรือการประชุม					
	๖) ปริสัณญุตตา เป็นผู้รู้จักบริษัท (ชุมชน)					
๒๖	สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้งาน น่าทำและเพิ่มประสิทธิภาพ					
๒๗	เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็น ต่อการบริหารงานร่วมกัน					
๒๘	ได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำ กิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ					
๒๙	ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรจัดกิจกรรมระหว่างโรงเรียน กับชุมชนเป็นระยะๆ					
๓๐	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเป็นกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตน					
	๗) ปุคคัลญุตตา เป็นผู้รู้จักบุคคล					
๓๑	ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เพื่อ กระตุ้นการทำงานให้เจริญก้าวหน้า					
๓๒	สนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิด การตั้งใจในการทำงาน					
๓๓	จัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ เพื่อกระตุ้น ให้บุคคลขยันหมั่นเพียร					
๓๔	พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และตรงตามจริง					
๓๕	บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากร อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน					

ส่วนที่ ๓ ปัญหา และข้อเสนอแนะต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑. ปัญหา และข้อเสนอแนะ ด้านธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ

ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

๒. ปัญหา และข้อเสนอแนะ ด้านอัตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล

ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

๓. ปัญหา และข้อเสนอแนะ ด้านอัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักตน

ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

๔. ปัญหา และข้อเสนอแนะ ด้านมัตตัญญูตา เป็นผู้รู้จักประมาณ
ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

๕. ปัญหา และข้อเสนอแนะ ด้านกาลัญญูตา เป็นผู้รู้จักกาล
ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

๖. ปัญหา และข้อเสนอแนะ ด้านปริสัญญูตา เป็นผู้รู้จักบริษัท
ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

๗. ปัญหา และข้อเสนอแนะ ด้านบุคคลัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล
ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

ขอเจริญพรขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ :
ตำแหน่ง :
ที่อยู่ :
วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์ :

คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

๑. ท่านใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้การบริหารงานบุคคล อย่างไร

- ๑.๑ ด้านธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ
- ๑.๒ ด้านอรรถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล
- ๑.๓ ด้านอัตถัญญตา เป็นผู้รู้จักตน
- ๑.๔ ด้านมัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักประมาณ
- ๑.๕ ด้านกาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล
- ๑.๖ ด้านปริสัญญตา เป็นผู้รู้จักบริษัท
- ๑.๗ ด้านบุคคลัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล

๒. ท่านคิดว่า การบริหารงานบุคคล ภายในโรงเรียนมีความสำคัญอย่างไร

๓. ท่านคิดว่ามีปัญหาอะไรบ้าง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ภายในโรงเรียน

๔. ท่านมีแนวทางสำหรับแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภายในโรงเรียน อย่างไร

ขอเจริญพร ขอบขอบคุณที่ท่านได้สละเวลาตอบแบบสัมภาษณ์นี้

พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ของแบบสอบถาม

ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถาม
ฉบับหนึ่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่านประเมินข้อความแต่ละข้อ

$$\text{สูตร IOC} = \frac{R}{N}$$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง
R แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑) รั้งมัณญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ								
๑	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ กระทำตามระเบียบวินัย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	ผู้บริหารมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	ผู้บริหารอธิบายกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อทุกคนปฏิบัติงานอย่างเป็นระเบียบ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	ผู้บริหารได้วางกฎระเบียบการให้บุคลากรพ้นจากงาน ในโรงเรียนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	ผู้บริหารมีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาก่อน มีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๒) อุตัญญตา เป็นผู้รู้จักผล								
๖	จัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการครูที่เข้ามาทำงานใหม่ อย่างเป็นระเบียบและทำงานร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	มีการคัดเลือกข้าราชการครูไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดู งานตามหมวดสาระที่ทำการสอนอย่างยุติธรรมเพื่อ ประโยชน์ของผู้เรียนและสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๒) อัตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล (ต่อ)								
๘	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุ-ผลเมื่อเกิดข้อพิพาท เพื่อความจริงและปรับปรุงงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	ผู้บริหารปกครองบุคลากรแบบประชาธิปไตยพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเอื้อเพื่อกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	ผู้บริหารเข้าใจระบบการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๓) อัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักตน								
๑๑	ผู้บริหารได้วางตนเหมาะสมกับบุคลากรตามเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัย โดยไม่มีการเลือกที่รักผลักที่ชัง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓	ผู้บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องมีคุณธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	๑	๑	๑	๐	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๔	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่บุคลากรครูในโรงเรียนอย่างยุติธรรมเสมอ	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๕	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความซื่อสัตย์สุจริต	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๔) มัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักประมาณ								
๑๖	ผู้บริหารงานมีกระบวนการและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานที่เหมาะสมและโปร่งใส	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๗	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘	ผู้บริหารได้นำการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรมาพัฒนา ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพการทำงานเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙	ผู้บริหารมีนโยบายให้บุคลากรใช้อาคารสถานที่และอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้หลักการประหยัด คุ้มค่าในการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๕) กาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล								
๒๑	ผู้บริหารได้ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะกับการทำงานของบุคลากรตามเวลาเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒	ผู้บริหารได้จัดสรรบุคลากรเข้าทำงานในโรงเรียน อย่างเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๓	ผู้บริหารมีความเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับเสมออย่างถูกต้องและเหมาะสมกับเวลา	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒๔	ผู้บริหารไม่ละเลยหรือละทิ้งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าจะปฏิบัติเลยเวลาราชการก็ตาม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๕	ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างตรงต่อเวลา ไม่ล่าช้าต่อการเข้าปฏิบัติงานหรือการประชุม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๖) ปริสัณญตา เป็นผู้รู้จักบริษัท (ชุมชน)								
๒๖	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานน่าทำและเพิ่มประสิทธิภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๗	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็นต่อการบริหารงานร่วมกัน	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒๘	ผู้บริหารได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๙	ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรจัดกิจกรรมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นระยะๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๐	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเป็นกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตน	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
	๗) ปุคคัลญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล								
๓๑	ผู้บริหารยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เพื่อกระตุ้นการทำงานให้เจริญก้าวหน้า	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๒	ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๓๓	ผู้บริหารจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ เพื่อกระตุ้นให้บุคคลขยันหมั่นเพียร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๗) บุคคลัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล (ต่อ)								
๓๔	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และตรงตามจริง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๕	ผู้บริหารให้บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability ค่าความเชื่อมั่น

Scale: ALL VARIABLES

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
a1	4.90	.305	30
a2	4.53	.906	30
a3	4.77	.626	30
a4	4.67	.844	30
a5	4.80	.551	30
b1	4.80	.610	30
b2	4.70	.750	30
b3	4.70	.877	30
b4	4.73	.691	30
b5	4.80	.551	30
c1	4.57	.906	30
c2	4.70	.702	30
c3	4.67	.959	30
c4	4.80	.551	30
c5	4.60	.902	30
d1	4.83	.648	30
d2	4.70	.750	30
d3	4.70	.877	30
d4	4.77	.568	30
d5	4.77	.774	30
e1	4.90	.305	30
e2	4.53	.906	30
e3	4.77	.626	30
e4	4.67	.844	30
e5	4.80	.551	30
f1	4.80	.610	30
f2	4.70	.750	30
f3	4.70	.877	30
f4	4.73	.691	30
f5	4.80	.551	30
g1	4.57	.906	30
g2	4.70	.702	30
g3	4.67	.959	30

g4	4.80	.551	30
g5	4.60	.902	30

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.953	.953	35

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ โทร./๐๘๔-๑๐๔-๔๒๗๓
 ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ๓๕๓ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑
 เรื่อง ขออนุมัติโครงการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูพิศาลปริยัติยานุกูล ฉายา วฑฒโน นามสกุล ทรัพย์ปานา รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๑ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาลาภาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อินตา ศิริวรรณ | ประธานกรรมการ |
| ๒. พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน,ดร. | กรรมการ |

เพื่อให้งานวิจัยของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขออนุมัติโครงการให้ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุมัติ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

รักษาราชการผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจเครื่องมือวิจัยแล้ว

(รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

วันที่

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจเครื่องมือ

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๔๙๘



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
เรียน รศ.ดร.อานวย เดชชัยศรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูพิศาลปริยัติยานุกูล ฉายา วฑฒโน นามสกุล ทรัพย์ปานา รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๑ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อินดา ศิริวรรณ | ประธานกรรมการ |
| ๒. พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน, ดร. | กรรมการ |

เพื่อให้งานวิจัยของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

รักษาราชการผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจเครื่องมือวิจัยแล้ว

(รศ.ดร.อานวย เดชชัยศรี)

วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจเครื่องมือ

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๔๔๘



มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
เรียน ผศ.ดร.สมหมาย จันทรเรือง
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูพิศาลปริยัติยานุกูล ฉายา วฑฒโน นามสกุล ทรัพย์านา รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๑ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อินดา ศิริวรรณ | ประธานกรรมการ |
| ๒. พระมหาญาณวัฒน์ จิตวฑฒโน, ดร. | กรรมการ |

เพื่อให้งานวิจัยของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
รักษาการผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจเครื่องมือวิจัยแล้ว

(ผศ.ดร.สมหมาย จันทรเรือง)

วันที่ ๙.๐๘.๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจเครื่องมือ

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๔๔๘



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๑๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
เรียน รศ.ดร.วิชชุดา หุ่นวิไล
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูพิศาลปริยัติยานุกูล ฉายา วฑฒโน นามสกุล ทรัพย์ปานา รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๑ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อินดา ศิริวรรณ | ประธานกรรมการ |
| ๒. พระมหาญาณวิวัฒน์ จิตวฑฒโน, ดร. | กรรมการ |

เพื่อให้งานวิจัยของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

รักษาการผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจเครื่องมือวิจัยแล้ว

(รศ.ดร.วิชชุดา หุ่นวิไล)

วันที่

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงการตรวจเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ โทร./๐๘๔-๑๐๔-๔๒๗๓

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ๓๕๓ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน รศ.ดร.สิน งามประโคน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูพิศาลปริยัติยานุกูล ฉายา วฑฒโน นามสกุล ทรัพย์ปานา รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๑ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อินดา ศิริวรรณ | ประธานกรรมการ |
| ๒. พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน,ดร. | กรรมการ |

เพื่อให้งานวิจัยของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขออนุมัติเคราะห้ให้ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุมัติ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจเครื่องมือวิจัยแล้ว

(รศ.ดร.สิน งามประโคน)

วันที่

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจเครื่องมือ

ภาคผนวก จ

หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามและสัมภาษณ์

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๒๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
 ๖๖ หมู่ ๑ ตำบลวังน้อย อำเภอวังน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๑๐๐๐
 โทรศัพท์ ๐๓๖-๒๖๐๐-๕๕ โทรสาร ๐๓๖-๒๖๐๐-๕๖
 E-mail: info@wru.ac.th

๓ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวิจิตร
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑๐ ฉบับ

เลขที่	715
วันที่	5 OCT 2561

ด้วย พระครูพิศาลปริยัติยานุกูล ฉายา วฑฒโน นามสกุล ทรัพย์ปานา รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๑ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เอกhem แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

- ๓
 - ๕๗๓

๒ - ๗๕

(นางบรรจงภรณ์ แก้วกล้าปัญญาเจริญ)
 ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดวิจิตร
 511-61

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๒๓



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๗๙ หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๑๑๗๐

โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐

www.mcu.ac.th

๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓๐ ฉบับ

ด้วย พระครูพิศาลปริยัติยานุกูล ฉายา วฑฒโน นามสกุล ทรัพย์ปานา รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๑ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอ ผู้สำเร็จการศึกษา

☒ วิชา

☐ วิชา

☒ วิชา

☐ วิชา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

(นางสาว คำพรชัยศิริ)

รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกก

นางชดววรรณ จุมเพ็ชร

ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดกก

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศร ๖๑๐๓.๓/๕๒๒



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๗๙ หม่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๐
www.mcu.ac.th

โรงเรียนวัดบางบอน

900

รูปที่.....
= ๔ ข้อ

7/11/11

๒๗ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางบอน (พิมพ์ จันแต่อุปถัมภ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๓๐ ฉบับ

ด้วย พระครูพิศาลปริยัติยานุกล ฉายา วฑฒโน นามสกุล ทรัพย์ปานา รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๑ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษาศาตราภควิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตรมหาวิทาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

เพื่อการนี้ นิสิตมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหาร ครู เพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสรธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

เรียบ ผู้อำนวยการสถานศึกษา

☒ เพื่อโปรดทราบและพิจารณา

✓ พ.อ. ๒๕๖๐

മുൻപ്രകാരം

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

— ۱۵۵ —

- മിസ്സർ

นางงามจิตต์ อดทนนั้นทนาย

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ทั้งสี่ฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลทดลองวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๒๓



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนับน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้ค้ำครองอาวุโสโรงเรียนวัดประดู่
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑๐ ฉบับ

ด้วย พระครูพิศาลปริยัติยานุกูล ฉายา วฑฒโน นามสกุล ทรัพย์ปามา รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๑ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดประดู่
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

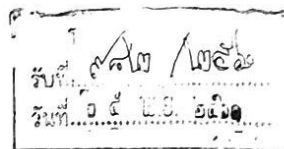
☒ ทราบ
☐ ดำเนินการตามเสนอ
☒ เห็นการมอบหมายงาน
๐๕/๑๐/๖๑
(นายระวี สุทธิเสียม)

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๒๓



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๕ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑ ตุลาคม ๒๕๖๑



เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดแสงตะ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๒๕ ฉบับ

ด้วย พระครูพิศาลปริยัติยานุกุล ฉายา วฑฒโน นามสกุล ทรัพย์ปานา รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๑ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง "แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร" เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร" ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เอกhem แสงนonth)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

รณง ๗.๖๖๓

- ๑๖/๖๖๓

(นางสาววดี ไรสูงเนิน)
ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดแสงตะ

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

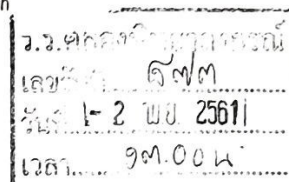
ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๒๓



มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๘๘ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๔๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๔๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองโพธิ์ทอง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑๐ ฉบับ



ด้วย พระครูพิศาลปริยัติยานุกูล ฉายา วฑฒโน นามสกุล ทรัพย์ปานา รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๑ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

- กวพ

- ๘๖๖ ๖๖๖



เรียน ผู้อำนวยการ

✓ เพื่อโปรดทราบ

เห็นสมควร.....

myLw
(ณพงษ์ เบญจศิริวัฒน์)

รองผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนคลองโพธิ์ทอง

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๒๓



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
 www.mcu.ac.th

๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

โรงเรียนวัดท่าข้าม
รับที่ ๗๕๔/๕
วันที่ ๒๗.๑๐.๕๖
เวลา

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าข้าม
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๒๐ ฉบับ

ด้วย พระครูพิศาลปริยัติยานุกุล ฉายา วฑฒโน นามสกุล ทรัพย์ปานา รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๑ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ม.๕๖๕๐๐ ๕๓/๕๖๕๗

(นางสาวสรินญา นิลศรี)

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดท่าข้าม

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๒๓



มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
 www.mcu.ac.th

๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 เรียน ผู้แทนคณะกรรมการโรงเรียนหมู่บ้านเกาะโพธิ์
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑๐ ฉบับ

ด้วย พระครูพิศาลปริยัติยานุกูล ฉายา วฑฒโน นามสกุล ทรัพย์ปานา รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๑ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนันท)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ให้ไว้
 2 พ.ย 61
 ๕๖๗๗ ม.๖๖๗

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๒๓



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๘๘ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๑๔
 www.mcu.ac.th

๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโคกกระบัง
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑๘ ฉบับ

ด้วย พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล ฉายา วฑฒโน นามสกุล ทรัพย์ปานา รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๑ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปตปริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปตปริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

รับแจ้ง
 ของโรงเรียนวัดโคกกระบัง

(นายวรวิทย์ พิลเพชร)

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดโคกกระบัง

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๒๓



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๔ หมู่ ๖ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๕ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๕ ๘๐๐๔
www.mcu.ac.th

๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเลา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๒๐ ฉบับ

โรงเรียนวัดเลา
สำนักงานเขตบางขุนเทียน
เลขที่รับ ๘๒๕
วันที่ ๙ / ๙ / ๖๑

ด้วย พระครูพิศาลปริยัติยานุกุล ฉายา วฑฒโน นามสกุล ทรัพย์ปานา รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๑ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ผู้ดำเนินการโรงเรียนวัดเลา

ขอแสดงความนับถือ

☒ เพื่อโปรดทราบ

☐ เพื่อโปรดพิจารณา

(ดร.เกษม แสงนนท์)

☒ เห็นควรมอบหมาย งานวิจัย ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
ด้านบริหารงานบุคคล สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

☐ อื่นๆ

๑๐/๑๐/๖๑
โรงเรียนวัดเลา (เขตบางขุนเทียน)

ทนาย

๑๐/๑๐/๖๑

ศาสตราจารย์ ดร. ปิยะพันธุ์
รองผู้อำนวยการโรงเรียน
โรงเรียนวัดเลา (เขตบางขุนเทียน)

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๒๓



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๙๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เลขที่	1082
วันที่	2 พ.ย. 2561

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสะแกงาม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓๐ ฉบับ

ด้วย พระครูพิศาลปริยัติยานุกุล ฉายา วฑฒโน นามสกุล ทรัพย์ปานา รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๑ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

เขียน ☐ รองฝ่ายบริหารทั่วไป
☒ รองฝ่ายวิชาการ
☐ รองฝ่ายงบประมาณ
☐ รองฝ่ายบุคลากร
เพื่อทราบ

ว่าที่ ร.ต.

(สุรุต ยิ่งสุก)

ผู้อำนวยการแผนกศึกษา โรงเรียนวัดสะแกงาม

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ลงนาม
ท น ๕๖1

ที่ ศธ ๖๑๐๓.ณ/๕๒๓

๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์และแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกำแพง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
๑. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน
๒. เก็บแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู

จำนวน ๑๗ ฉบับ
จำนวน ๑ ฉบับ
จำนวน ๑๖ ฉบับ

เลขที่	4185
วันที่รับ	๑๓ พ.ย. ๒๕๖๑
เวลา	๑.๐๐ ๕๕

ด้วย พระครูพิศาลปริยัติยานุกูล ฉายา วฑฒโน นามสกุล ทรัพย์ปานา รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๑ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกำแพง

☐ เพื่อโปรดทราบ

☒ เพื่อโปรดพิจารณา

เพื่อส่งมอบ

(นางสาววิชุดาพร และสุวรรณี)

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

โรงเรียนวัดกำแพง เขตบางขุนเทียน

เรียน

☐ รองผู้อำนวยการบริหารวิชาการ

☐ รองผู้อำนวยการบริหารทั่วไป

☐ รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคล

☐ รองผู้อำนวยการบริหารงานแผนก

เพื่อ

(นายวริทธิ์ อิ่มแก้ว)

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

โรงเรียนวัดกำแพง เขตบางขุนเทียน

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๒๓



มหาวิทยาลัยมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๙๐
 โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๑๔
 www.mcu.ac.th

๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์และแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชมนตรี (ปลื้ม-เชื่อนนกุล)
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑๘ ฉบับ
 ๑. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๑ ฉบับ
 ๒. เก็บแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู จำนวน ๑๗ ฉบับ

ด้วย พระครูพิศาลปริยัติยานุกูล ฉายา วฑฒโน นามสกุล ทรัพย์ปานา รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๑ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

๑ ตุลาคม ๖๑
 - รองผู้อำนวยการโรงเรียน
 ราชมนตรี
 (นายสมชาย ใจดี)
 ผู้อำนวยการโรงเรียน
 ราชมนตรี

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๒๓

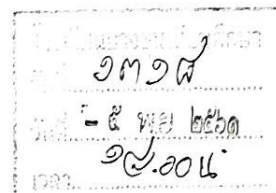


มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
 www.mcu.ac.th

๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์และแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
 ๑. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน
 ๒. เก็บแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู

จำนวน ๔๒ ฉบับ
 จำนวน ๑ ฉบับ
 จำนวน ๔๑ ฉบับ



ด้วย พระครูพิศาลปริยัติยานุกูล ฉายา วฑฒโน นามสกุล ทรัพย์ปานา รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๑ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เอกhem แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๒๓



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๑๔

www.mcu.ac.th

๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์และแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศาลเจ้า (หัวนุกุลวิทยา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

จำนวน ๑๘ ฉบับ

๑. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เก็บแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู

จำนวน ๑๗ ฉบับ

โรงเรียนศาลเจ้า(หัวนุกุลวิทยา)
เลขรับ 772
วันที่ 1 พ.ย. 2561 เวลา

ด้วย พระครูพิศาลปริยัติยานุกูล ฉายา วฑฒโน นามสกุล ทรัพย์ปานา รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๑ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๒๓



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์และแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางกระดี่
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑๙ ฉบับ
๑. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เก็บแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู จำนวน ๑๘ ฉบับ

ด้วย พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล ฉายา วฑฒโน นามสกุล ทรัพย์ปานา รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๑ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหารและครู เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

- กราบหม่อมหลวงวิจิตรวาทะ

(นางบงกช หมีน้ำเงิน)

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดบางกระดี่

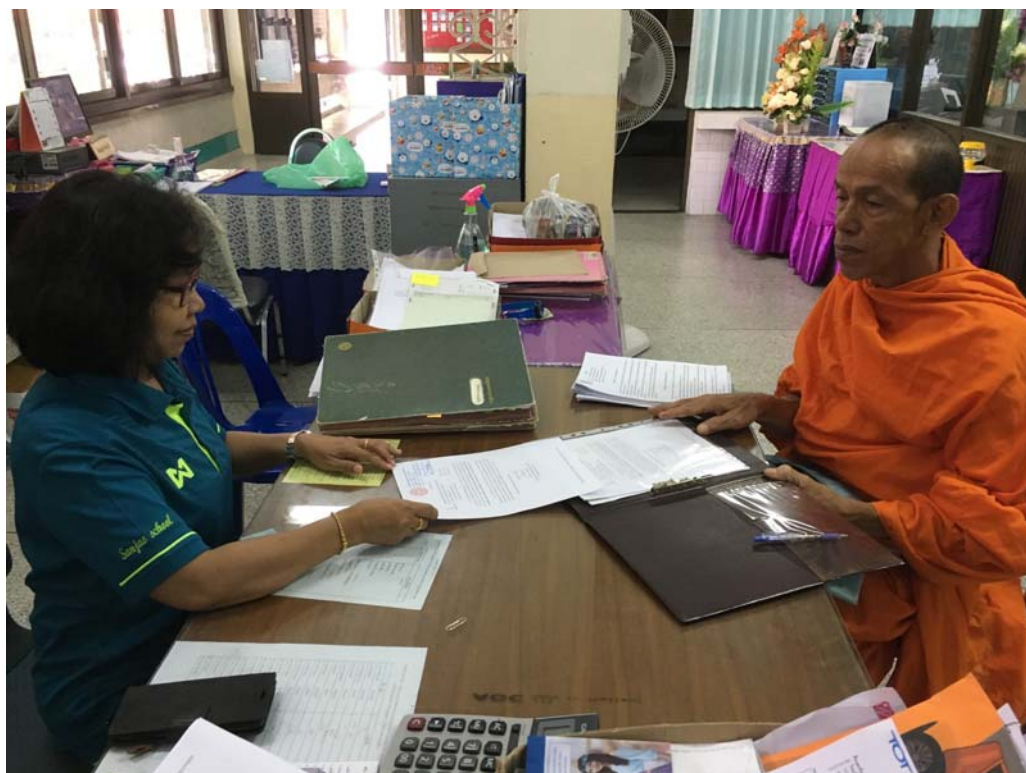
หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ภาคผนวก ข

ภาพประกอบการสัมภาษณ์



สัมภาษณ์ นายวาริช อินทนนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบางกะดี, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.



สัมภาษณ์ นางสาวจิราภรณ์ จ้อยเจริญ ผู้อำนวยการโรงเรียนศาลเจ้า (ท่าวนุกุลวิทยา),
๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.



สัมภาษณ์ นางบงกช หมีน้ำเงิน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางกะดี, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.



สัมภาษณ์ นายธนัญชัย มณีธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนราชมนตรี (ปลื้ม-เชื้อมนุกูล),
๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.



สัมภาษณ์ นายธนิต บุญอติชาติ ผู้อำนวยการโรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	: พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน)
วัน เดือน ปีเกิด	: วันที่ ๒๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๐๐
ภูมิลำเนาเดิม	: กรุงเทพมหานคร
การศึกษา	: - นักธรรมชั้นเอก, ป.ธ. ๔, ป.บส. - พุทธศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาบาลีพุทธศาสตร์) - มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย - วิทยาเขตบาลีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม
อุปสมบท	: วันที่ ๒๑ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๒๓
หน้าที่การงาน	: - เจ้าอาวาสวัดกำแพง - เจ้าคณะแขวงแสมดำ, - พระปริยัตินิเทศก์ เขตบางขุนเทียน
ปีที่เข้าศึกษา	: ปีการศึกษา ๒๕๖๐
ปีที่สำเร็จการศึกษา	: ปีการศึกษา ๒๕๖๑
ที่อยู่ปัจจุบัน	: - วัดกำแพง - แขวงแสมดำ เขตบางขุนเทียน - กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๗๐ - โทร. ๐๘๖-๓๕๙-๒๖๖๑