

การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคล

โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง*

GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO THE SAPPURISDHAMMA PRINCIPLES OF PHA-O SCHOOL ADMINISTRATORS LUANG PRABANG

พระบัวเลียน ภูมิมะลัยสิทธิ์¹ และ พระมหาชนบ สหายปณฺโญ²

Phra BuaLaine Phoummalaisit¹ and Phramaha Khanob Sahayapan²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹⁻²Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding author E-mail: buasaichayawanno@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล 2) เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง การวิจัยเชิงปริมาณมีแบบสัมภาษณ์ประกอบ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t – test F-test วิเคราะห์ความแตกต่าง ด้วยวิธีการของ Scheffe ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงทฤษฎี

* Received 13 September 2024; Revised 25 September 2024; Accepted 28 October 2024

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) ด้านอัมมัญญุตตา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ ด้านอัตถัญญุตตา ($\bar{X} = 3.89$) ส่วน ด้านบุคคลัญญุตตา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.76$)

2. ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 อายุต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนระดับการศึกษา, อายุงาน และ ตำแหน่งต่างกัน ไม่แตกต่างกันที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล พบว่า ควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบ ตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งเสริมการมีกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความรู้ ควรทำงานโดยจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นเข้าใจบริบทและปัญหาในองค์กร ทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : หลักสัปปุริสธรรม 7, การบริหารงานบุคคล

Abstract

This research aimed to 1) study the application of the 7 Sappurisadhammas in personnel management, 2) to compare the application of the 7 Sappurisadhammas in personnel management among students with different gender, age, education level, working experience, and job positions, and 3) to study recommendations on the application of the 7 Sappurisadhammas in personnel management at Pha-O School, Luang Prabang. The quantitative research used an interview form with a sample of 100 participants and 5 key informants from the interviews. The research instruments were questionnaires and interview forms. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Scheffe's method of analysis of differences. The qualitative data used theoretical content analysis

The results of the study were found that:

1. The results of the analysis of the application of the principles of the 7 Sappurisadhammas in personnel management at Pha-O School, Luang Prabang, were at a high level overall ($\bar{X} = 3.85$) When considering each aspect, it was found that the aspect of Dhammaññuta, had the highest mean ($\bar{X} = 3.95$) followed by the aspect of Atthanñuta ($\bar{X} = 3.89$) and the aspect of Pukkalanñuta, had the lowest mean ($\bar{X} = 3.76$)

2. The results of the comparison of the application of the 7 Sappurisadhamma principles in personnel management at Pha-O School, Luang Prabang, found that personnel of different genders were significantly different overall at the .001 level. Different ages were significantly different at the .01 level. Different education levels, work experience, and positions were not significantly different at the .05 level.

3. Suggestions on the application of the 7 Sappurisadhamma principles in personnel management at Pha O School, Luang Prabang, found that personnel management should be planned systematically, operations should be checked to be consistent with the set goals, activities that support self-development to increase knowledge should be promoted, work should be done by prioritizing the problems that occur, understanding the context and problems in the organization, and understanding the differences of each individual in order for personnel management to be effective.

Keywords: Sappurisadhamma principles, Personnel management

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง

ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. 2560 : 1) ในการพัฒนาการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญและจำเป็นต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานด้านการศึกษาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

การดำเนินงานด้านการพัฒนาศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มุ่งมั่นที่จะพัฒนารูปแบบ การส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น และการนโยบายนโยบายปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งเป็นความพยายามที่จะดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดศึกษาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษามีคุณภาพ บนความร่วมมือของบุคลากรในทุกภาคส่วนเป็นพลังขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ แต่ยังคงพบว่ามีจุดอ่อนด้านบุคลากรของสถานศึกษาว่า มีความขาดแคลนครู และครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอก จึงส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระรับผิดชอบงานสอนหลายวิชา อีกทั้งต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอนส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ด้วยภาระงานของครูเพิ่มมากขึ้น คุณภาพการศึกษาไหลดลงเนื่องจากภาระงานของครูในเรื่องเอกสารมีปริมาณมาก และเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่ระบบกำหนดให้ต้องปฏิบัติงานหลายด้าน ครูจึงไม่สามารถพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพจากปัญหาดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยการบริหารงานของสถานศึกษาประกอบด้วย บริหารวิชาการบริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหารงานที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคลากรเป็นพิเศษ (พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ), 2560 : 27) การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาที่จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนดไว้เพื่อให้บุคลากรต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้การปกครองทำงานด้วยความสบายใจอยู่ในระเบียบวินัยและสามารถทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้

หลักธรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับการครองตน ครองคน ครองงานที่ผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ คือหลักสัปปริสธรรม

ซึ่งเป็นธรรมของผู้นำ ธรรมของคนดี โดยยึดเอาหลักสัปปริสธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิต บุคคลที่ยึดเอาหลักสัปปริสธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตหรือการปฏิบัติงาน ย่อม ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะเมื่อบุคคลรู้หลักการ รู้ความมุ่งหมายในการดำเนินการ ต่าง ๆ อีกทั้งรู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน รู้จักบุคคล รู้จักหน้าที่ของตน รู้จัก กาลเทศะ มีเหตุมีผลในการทำงาน โดยเฉพาะผู้ที่ผู้นำจะสามารถบริหารงานได้อย่าง จะ เห็นได้ว่าคุณภาพของสถานศึกษาไม่ได้วัดกันที่ความสำเร็จของงานสถานศึกษาเพียงอย่างเดียว และผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถที่จะทำให้งานสำเร็จได้ จำต้องอาศัยบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย มีการช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

จากความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการประยุกต์ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโพนครหลวงพระบาง เพื่อใช้เป็นแนวทางที่เป็น ประโยชน์ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องจะเป็นแบบอย่างและเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้บุคลากรทุก คนในสถานศึกษามีส่วนร่วมและมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิด กระบวนการทางความคิดทำให้งานที่ได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ สถานศึกษามีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผา โอนครหลวงพระบาง
2. เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโพนครหลวงพระบาง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน ต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ในการ บริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโพนครหลวงพระบาง

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรโรงเรียนผาโพนครหลวงพระบางที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์ใช้ หลักสัปปริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโพนครหลวงพระบาง แตกต่างกัน

2. บุคลากรโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางที่มีอายุต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสี่ปฐิสรธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง แตกต่างกัน

3. บุคลากรโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสี่ปฐิสรธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง แตกต่างกัน

4. บุคลากรโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางที่มีอายุงานต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสี่ปฐิสรธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง แตกต่างกัน

5. บุคลากรโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสี่ปฐิสรธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสี่ปฐิสรธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง” ระเบียบวิธีวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) แบบสัมภาษณ์ประกอบในสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ และเพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโรงเรียนผาโอ จำนวน 100 คน โดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (สงศรี ชมพูวงศ์, 2559 : 113) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ได้แก่ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ครู จำนวน 5 คน วิธีการสุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

การสร้างเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสี่ปฐิสรธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง และแบบมีโครงสร้าง (Structured interview) มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสัมภาษณ์กลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ตรวจสอบความครอบคลุมตามขอบข่ายของเนื้อหาโดยการหาดัชนี IOC ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทุกข้อตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสัมภาษณ์กับจุดประสงค์โดยใช้สูตร CVI (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2540 : 208 - 209) เพื่อหาผลรวมของคะแนนในแต่ละข้อของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ถ้าข้อใด มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป

กระบวนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เสนอแจ้งความประสงค์ต่อผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล แจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำนวน 100 ชุด ด้วยตนเอง ใช้เวลาเก็บข้อมูลภายใน 1 เดือน และได้รับแบบสอบถามกลับมาทุกชุด ในการให้สัมภาษณ์ ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสัมภาษณ์ ตามที่กำหนดไว้ นำข้อมูลที่ได้นำมารวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ และเรียงเรียงข้อมูลตามวัตถุประสงค์เพื่อ

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัพปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ตามตัวแปร เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ t-test และ F-test ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ ONEWAY ANOVA ใช้วิธีของ Scheffe (Post Hoc) เมื่อพบข้อแตกต่างเป็นรายคู่ ในการวิเคราะห์หาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) วิเคราะห์เชิงทฤษฎี ใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบข้อค้นพบ สังเคราะห์ และบูรณาการผลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย และนำเสนอโดยวิธีพรรณนา



ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	41	41.00
หญิง	59	59.00
อายุ		
18 – 30 ปี	19	19.00
31 – 40 ปี	28	28.00
41 – 50 ปี	30	30.00
51 ปีขึ้นไป	23	23.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	29.00
ปริญญาตรี	60	60.00
สูงกว่าปริญญาตรี	11	11.00
อายุงาน		
0 - 5 ปี	32	32.00
6 - 10 ปี	38	38.00
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	30	30.00
ตำแหน่ง		
ฝ่าย		
ผู้บริหาร/หัวหน้า	23	23.00
บุคลากรการศึกษา	77	77.00
รวม	100	100.00



จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00

เมื่อจำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี มีจำนวนมากที่สุด 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาคือมี อายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และมีอายุ 18 – 30 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 และสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00

เมื่อจำแนกตามอายุงาน ส่วนใหญ่มีอายุงาน 6 - 10 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมาคือ มีอายุงาน 0 - 5 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และมีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีตำแหน่งบุคลากรการศึกษา มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 77.00 และมีตำแหน่ง ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารงานบุคคล	ระดับการประยุกต์ใช้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ	3.95	0.57	มาก
ด้านอัตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล	3.89	0.65	มาก
ด้านอตตัญญตา เป็นผู้รู้จักตน	3.88	0.65	มาก
ด้านมัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักประมาณ	3.83	0.66	มาก
ด้านกาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล	3.80	0.70	มาก
ด้านปริสสัญญตา เป็นผู้รู้จักบริษัท	3.82	0.62	มาก
ด้านบุคคลัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล	3.76	0.45	มาก
รวม	3.85	0.52	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านธัมมัญญุตตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือ ด้านอรรถัญญุตตา เป็นผู้รู้จักผล ($\bar{X} = 3.89$) ส่วน ด้านบุคคลัญญุตตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.76$)

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อายุต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระดับการศึกษา, อายุงาน และ ตำแหน่งต่างกัน ไม่แตกต่างอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบทั้งด้านการสรรหาการ กำหนดหน้าที่การ ประเมินงาน ควรกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและ ตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งเสริมการมีกิจกรรมที่ สนับสนุนการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ควร ทำงานโดยจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผลักดัน ให้เข้าร่วม การศึกษาดูงาน อบรม และสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจบริบทและ ปัญหาในองค์กรสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงาน และ ควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้การบริหารงาน บุคคลมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้



1. ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสี่ปฐจริตรธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

ผลการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสี่ปฐจริตรธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายผลได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักสี่ปฐจริตรธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของการบริหารงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ที่การทำงานและความรับผิดชอบ หลักธรรมนี้เมื่อนำมาบูรณาการเข้าการบริหารสถานศึกษาได้ตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคคล พัฒนาและธำรงรักษา การควบคุม ดูแลและการประเมินผลการทำงาน การรู้จักเหตุช่วยในการวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นขั้นตอนรู้แนวทางในการปฏิบัติได้ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระชนพลา ญวฑฒโต (2564)** ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานเชิงบูรณาการหลักสี่ปฐจริตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานเชิงบูรณาการตามหลักสี่ปฐจริตรธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูพิศาล ปริยัตยานุกูล (2561)** ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปฐจริตรธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปฐจริตรธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ **เอี้ยว ลัดตะนะ** (เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า หลักสี่ปฐจริตรธรรม คือ ความเป็นผู้รู้เหตุ รู้จักหลักการหลักเกณฑ์และระเบียบการบริหารจัดการ ความเป็นผู้รู้จักผล รู้ความหมาย รู้หน้าที่รู้ประโยชน์ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้ตัวตนทำหน้าที่อะไร หลักธรรมนี้เมื่อนำมาบูรณาการเข้าการบริหารสถานศึกษาได้ตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคคล พัฒนาและธำรงรักษา การควบคุม ดูแลและการประเมินผลการทำงาน การรู้จักเหตุช่วยในการวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นขั้นตอนรู้แนวทางในการปฏิบัติได้ถูกต้อง

2. ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน ต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงาน บุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อายุต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระดับการศึกษา, อายุงาน และ ตำแหน่งต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อภิปราย ได้ว่า เพราะพฤติกรรมความเป็นอยู่ของสังคมไทยนั้น แม้ว่าสังคมปัจจุบันจะเปลี่ยนไปแต่โดย ส่วนใหญ่ประชาชนคนไทยเพศหญิง มีความละเอียดอ่อนประณีตและมีความใกล้ชิดกับวัด มากกว่าเพศชาย การจัดกิจกรรมใด ๆ ที่ทางวัดจัดขึ้น เช่น การสวดมนต์ทำวัตรเช้า-เย็น หรือ แม้แต่วันพระหรือวันธรรมสวนะก็ยังมีจำนวนเพศหญิงเข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าเพศชาย ทำให้ เพศหญิงมีโอกาสเห็นมีความเข้าใจในหลักธรรมมากกว่าเพศชาย ดังนั้นทัศนคติของบุคลากร โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มีเพศต่างกัน และบุคลากรโรงเรียนผาโอ ช่วงอายุและ ประสบการณ์ในการทำงานของคนเราจะมีผลต่อการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยในองค์กรที่มี ย่อมระบบระเบียบขั้นต้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจนและผิดพลาดไม่ได้ทำให้ช่วงอายุที่ต่างย่อม มีผลต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ **พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (2561)** ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงาน บุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการ บริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ดังนี้

ด้านธัมมัญญุตตา เป็นผู้รู้จักเหตุ การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานต้องมองหาเหตุที่เกิดปัญหาอย่างแท้จริงว่าปัญหาคืออะไร มีอะไรที่เป็นต้นเหตุ แยกแยะปัญหา ทำความเข้าใจและกำหนดแนวทางแก้ไขด้วยเหตุและผลที่จะเกิดขึ้น การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคลต้องมีการวางแผนกำลังบุคคล ประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงควรมีการวางแผนการจัดระบบในองค์กรให้ชัดเจนมีเป้าหมายที่แน่นอน

ด้านอัตถัญญุตตา เป็นผู้รู้จักผล ความรู้ความเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องมีการสื่อสารเพื่อให้เข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานก่อนเริ่มงาน วิเคราะห์ทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ หลักการของการบริหารงานบุคคล เป็นการกำหนดวิธีการหรือการแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรตามภารกิจ และจุดมุ่งหมายของการวางแผนงานซึ่งผู้บริหารต้องวิเคราะห์ความเป็นไปของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรในการที่จะบริหารงานในส่วนต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจทิศทางในการทำงาน และแรงจูงใจและมีความรู้สึกดีกับสิ่งที่ทำ

ด้านอัตตัญญุตตา เป็นผู้รู้จักตน การพัฒนาตนเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานนั้นต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็น รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน และนำมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพราะเป็นการจัดเตรียมคน ให้มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์และความชำนาญที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน การพัฒนาบุคลากร เป็นการสร้างความเชื่อมั่นทางคุณภาพของการศึกษา เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจให้ทุกคนมีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งสร้างความร่วมมือช่วยเหลือ

ด้านมัตตัญญุตตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักประมาณศักยภาพของตนเองในการบริหารจัดการ ประมาณทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอย่างจำกัด ประมาณศักยภาพของสถานศึกษา ประมาณวัตถุดิบที่มีคือตัวผู้เรียนผู้บริหารจัดระบบและกลไกการจัดทำนโยบายและแผนงบประมาณ อย่างเหมาะสม คำนึงและเกิดประโยชน์สูงสุด ต้องมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเพิ่ม



ประสิทธิภาพ ต้องมีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ด้านกาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล การบริหารเวลาในการทำงานต้องจัดลำดับเรื่องที่จะสื่อสารโดยให้ความสำคัญกับเรื่องเร่งด่วนก่อน เพื่อให้การจัดการเกิดได้รวดเร็วและเหมาะสม ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การทำงานมีการวางแผนล่วงหน้า เพื่อให้ทันตามกำหนดการ ไม่ให้เกิดความล่าช้า ปรับเปลี่ยนการทำงานตามนโยบาย ทำงานในส่วนเร่งด่วนก่อน ไม่ยึดติดรูปแบบการทำงานเดิมผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้นำที่รู้จักเวลาเหมาะสมในการทำกิจการทุกอย่างอย่างถูกต้อง รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสมรู้จักคุณค่าของเวลา รู้จักการวางแผนการใช้เวลาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างถูกต้อง ผู้นำนั้นก็ย่อมจะสามารถนำพาหมู่คณะ และองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีความสุขได้

ด้านปริสัญญตา เป็นผู้รู้จักบริษัท การเข้าใจบริบทของปัญหาต้องหาสาเหตุแห่งปัญหานั้น คิดวิเคราะห์ปัญหาจัดลำดับความสำคัญของปัญหาว่าสิ่งไหนเป็นปัญหาหลักและสิ่งไหนเป็นปัญหารอง และหาทางแก้ไขให้ตรงจุด โดยคำนึงถึงผลกระทบจากการแก้ปัญหา การสร้างเครือข่ายวิชาการให้เกิดความเข้มแข็งตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ร่วมกับชุมชน โดยใช้หลักการรู้จักชุมชนเข้ามาประยุกต์ใช้ ผู้บริหารควรเข้าถึงชุมชน รู้จักผู้นำชุมชน ผู้บริหารท้องถิ่น เข้าร่วมกิจกรรมประเพณีของชุมชน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในสังคมทำให้การดำเนินงานทุกอย่างเป็นไปด้วยความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ด้านบุคคลัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลให้เกียรติต่อผู้อื่น เอาใจเข้ามาใส่ใจเรา และต้องทำการบำรุงรักษาให้บุคคลเหล่านั้นคงอยู่ทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด รวมถึงการใช้ยุทธวิธีที่สามารถดึงดูดใจบุคคลเหล่านี้ให้สร้างงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการจัดหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามต้องการ เพื่อเข้ามาทำงาน และเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมเพื่อให้บุคคลนั้นนำความดี ความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นมีในตัว นำออกมาอุทิศต่อการทำงานในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องใช้ความสามารถในหลาย ๆ ด้านเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้องค์กรได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักเลือกบุคคลผู้เป็นคนดี ผู้เป็นบัณฑิต เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง หมู่คณะ และสังคม



สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยสรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ดังนี้

การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โดยมีการกำหนดเป้าหมายของการบริหารงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานและความรับผิดชอบ หลักธรรมนี้เมื่อนำมาบูรณาการเข้าการบริหารสถานศึกษาได้ตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคคล พัฒนาและธำรงรักษา การควบคุม ดูแลและการประเมินผลการทำงาน การรู้จักเหตุช่วยในการวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นขั้นตอนรู้แนวทางในการปฏิบัติได้ถูกต้อง นอกจากนี้ การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น และเลือกใช้ช่องทางที่เหมาะสม ส่งผลให้การจัดการเกิดขึ้นรวดเร็วเหมาะสม อีกทั้ง การรู้จักลักษณะบุคคลของแต่ละคนที่ทำงานด้วย ให้เกียรติกัน เคารพและอ่อนน้อมต่อกัน จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันดีส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน ไม่เกิดข้อขัดแย้งในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบทั้งด้านการสรรหา การ กำหนดหน้าที่การประเมินงาน และควรจัดประชุมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็น
3. การบริหารสถานศึกษาด้านงานบุคคล ผู้บริหารต้องวางแผนงานบุคลากรทำงาน สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา รวมทั้งสรรหาบุคลากร เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ที่ขาดแคลน ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักคุณธรรมอย่างเหมาะสมและทันสมัย โดยการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากร
4. ควรมีแผนงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรม หรือสัดส่วนที่ชัดเจนแน่นอน เพื่อการส่งเสริมการสื่อสารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และหลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะต้องเกิดจากความต้องการของตัวบุคลากรเอง เพื่อประโยชน์ในการนำมาถ่ายทอดแก่เพื่อนร่วมงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการทำงานของตน

5. ควรจัดระบบการติดตามและประเมินผลที่มีคุณภาพ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของการการติดตามและประเมินผล แล้วนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยการบริหารวิชาการเพื่อพัฒนาอาชีพในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง
2. ควรศึกษาวิจัยปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง
3. ควรศึกษาวิจัยแนวโน้มการบริหารงานบุคคลภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. พุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ). (2560 ข). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4. ใน พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต พธ.ด. พุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



- มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2525 ค). พระสูตรและอรรถกถาแปล อังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต เล่ม
ที่ 2 ภาคที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สุ
วีริยาสาส์น.
- สงศรี ชมพวงค์. (2559). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. นครศรีธรรมราช: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.
กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.