

การบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1  
**THE PERSONNEL ADMINISTRATION BASED ON  
APARIHANIYADHAMMA 7 OF SCHOOL ADMINISTRATORS  
UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

ทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์<sup>1</sup>

พระครูปลัดสมชัย นิสสโร<sup>2</sup>

ประสงค์ หัสรินทร์<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

**Tippawan Kanyaprasit<sup>1</sup>**

**Phrakhru Phalad Somchai Nissadho<sup>2</sup>**

**Prasong Hatsarin<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Mahachulalongkorn Buddhist University, Loei Religious Collge  
Corresponding Author E-mail: janzeza2532@gmail.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และ 3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวนทั้งหมด 1,220 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง เครซี่และมอร์แกน และได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และทำการสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ นักวิชาการ จำนวน 5 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ และใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและหาข้อสรุปสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก หากจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 2. การบริหารงานบุคคล

ตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3. แนวการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 คือ การมีส่วนร่วมจากการประชุมและนำมาวางแผนเพื่อขออัตรากำลัง ตามความต้องการของสถานศึกษา เคารพมติที่ประชุมที่เกิดจากความเห็นชอบ เคารพมติที่ประชุม และนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินการขออัตรากำลัง โดยปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จะต้องกำหนดเพศเพื่อวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การวางแผนอัตรากำลังให้ส่งเสริมข้อดีของโรงเรียนเพื่อนำบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามา จากนั้นนำแผนอัตรากำลังเข้าในที่ประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษา

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคล; หลักอปริหานิยธรรม 7; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1;

## ABSTRACT

The objectives of this research were to study the personnel administration condition of educational institution administrators under the Office of Loei Primary Educational Service Area 1, to study the condition of personnel administration according to the Seven Aparihāniyadhamma of educational institution administrators under the Office of Loei Primary Educational Service Area 1, and to propose the guideline for personnel administration according to the Seven Aparihāniyadhamma of educational institution administrators under the Office of Loei Primary Educational Service Area 1. This study was carried out by means of mixed-method research. The population used in this study was a total of 1,220 administrators and teachers of schools under the Office of Loei Primary Educational Service Area 1. 291 of those were selected as the samples based on Krejcie and Morgan table, stratified random sampling and simple random sampling (lottery). The tool used was a five-rating scale questionnaire. The statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation. F key informants including academicians were interviewed using an interview form. The qualitative data were interpreted by contextual content analysis.

The research results were as follows: 1. The overall mean of the personnel administration condition of educational institution administrators under the Office of Loei Primary Educational Service Area 1 was at a high level. If classified by aspect, all studied

aspects were at a high level, which can be ordered from the highest to the lowest mean as follows: enhancing the efficiency of official operations; manpower planning and positioning, discipline and discipline maintenance, resignation from government service and, recruitment and appointment. 2. The overall mean of the personnel administration according to the Seven Aparihāniyadhamma of educational institution administrators under the Office of Loei Primary Educational Service Area 1 was at a high level. If classified by aspect, all studied aspects were at a high level, which can be ordered from the highest to the lowest mean as follows: manpower planning and positioning, enhancing the efficiency of official operations, discipline and discipline maintenance, resignation from government service and, recruitment and appointment. 3. The guideline for personnel administration according to the Seven Aparihāniyadhamma of educational institution administrators under the Office of Loei Primary Educational Service Area 1 was that there should be participation in the meeting used to plan for requesting manpower according to the needs of educational institutions. All involved members should respect the resolutions at the meeting used as a guideline for requesting manpower by following the order of the chief. Gender must be determined for manpower planning and positioning. Workforce planning should be performed to promote the school's advantages to bring in quality personnel before bringing the manpower plan into the meeting of the school committee.

**Keywords:** Personnel Administration; Aparihaniya-dhamma 7; School Administrator; Office of Loei Primary Educational Service Area 1;

## บทนำ

การบริหารและการจัดการองค์การเป็นหน้าที่ผู้บริหารที่จะวางแผน ตามทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทรัพยากรเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบริหารงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลทั้ง 4 ประเภท ได้แก่ บุคคล เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีค่าที่สุดในองค์กรเพราะนอกจากจะใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์จากทรัพยากรมนุษย์แล้วทรัพยากรมนุษย์ยังสามารถบริหารจัดการ ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ได้อีกด้วย องค์การต่าง ๆ จึงพยายามที่จะค้นหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน และขีดความสามารถในระดับที่องค์กรต้องการ (สิวรรณ์ ไชยกุล, 2562, หน้า 2)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนหัวใจและรากแก้วของการบริหารงานเนื่องจากคนเป็น ทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ซึ่งความสำเร็จของงานจำเป็นต้องอาศัยคนเพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติทุกอย่างขององค์การ ยังไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดทดแทนคนได้อย่างแท้จริง ดังนั้นทรัพยากรบุคคลที่มี

ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ปฏิบัติตามอยู่ในระเบียบวินัยอันดี ส่งผลให้การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การยอมดำเนินไปด้วยความยากยิ่ง ทุกองค์การจึงเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการบริหารคนเป็นเรื่องที่ย่างยากซับซ้อนเพราะคนมีความรู้สึกรู้สีกมีปัญญาและความต้องการแตกต่างกันไป (พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี, 2559, หน้า 10)

การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษเพราะว่าคนเป็นบุคลากรที่สำคัญมากที่สุด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือ และกระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถตามศักยภาพ เพื่อเสริมประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลังมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยากที่สุดของหน้าที่การบริหารเพราะคนมีชีวิตจิตใจคนในองค์การมาจากร้อยพ่อพันแม่เมื่อมาอยู่รวมกันทุกคนจึงต้องการผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำและมีความเท่าเทียมกันก่อให้เกิดความยุติธรรม ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างเป็นทางการต่อการสนับสนุนความพยายามในการทำงานของคนอื่น จากแนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่คอยช่วยเหลือบุคคลอื่นให้ทำในสิ่งที่สำเร็จในเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพมากขึ้น และบุคคลมีความพึงพอใจผลสำเร็จนี้เกิดจากการที่ผู้บริหารใช้แนวคิดการบริหารแบบใหม่คือการช่วยเหลือ(Helping) และการสนับสนุน (Supporting) มากกว่าที่จะใช้แนวคิดการบริหารแบบดั้งเดิมที่เน้นการสั่งการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) ยิ่งไปกว่านั้นในองค์การสมัยใหม่ผู้บริหารจะถูกกำหนดบทบาทให้เป็นผู้ประสาน (Coordinator) ผู้สอน (Coach) หรือผู้นำทีม (Team leader) ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับคนโดยเฉพาะคนในองค์การเองและการบริหารด้วยหลักคุณธรรมเป็นสิ่งที่มีในตัวผู้บริหารทุก ๆ คนโดยเฉพาะหลักพรหมวิหารธรรมเพื่อให้เป็นที่รักและศรัทธา (จักรกฤษณ์ โปตาพล, 2564) อปรินิยธรรม แปลว่า เป็นหลักที่ป้องกันความเสื่อมในการทำงานในองค์กร และนำไปสู่ความเจริญในการบริหารในองค์กร เกิดความสามัคคี และทำให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ และเกิดความสุข ความเจริญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจที่ได้รับผิดชอบและจากการประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ได้วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่มีส่วนนำมากำหนดในทิศทางการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และได้นำ 8 นโยบายการศึกษาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาวิเคราะห์ และจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ตามนโยบายของหน่วยงานดังกล่าว ทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ไว้ว่า “สร้างคนคุณภาพ สุวีถีใหม่ที่ยั่งยืน” ได้กำหนดกลยุทธ์ด้านคุณภาพ โดยมีมาตรการด้านบุคลากร คือ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู (กลุ่มสารสนเทศ สนผ, สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, 14 กรกฎาคม) แต่อย่างไรก็ตามในการดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ยังพบปัญหานโยบายการจัดกิจกรรมประชุม สัมมนา และอบรมครูผู้สอน จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการกำหนดกิจกรรมในโครงการต่าง ๆ ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2563)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในอนาคต

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1” ผู้วิจัยได้เสนอวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. การสร้างเครื่องในการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2564 มีจำนวน 1,220 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 รวมทั้งสิ้น 291 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี่และเมอร์แกน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่

**ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ** ได้แก่ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย นักวิชาการ จำนวน 5 รูป/คน

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารวางแผนความต้องการกำลังคนในอนาคตทุกปีการศึกษา วางแผนบุคลากรกำหนดคุณสมบัติตามความสามารถของบุคลากร และความต้องการขององค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดแนวทางส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารประสานหน่วยงานเพื่อรับสมัครอาจารย์และบุคลากร กรณีมีอัตราว่าง รองลงมา คือ ผู้บริหารดำเนินการรับสมัครบุคคล สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน กรณีมีอัตราว่างหรือได้รับอนุมัติอัตราใหม่ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารดำเนินการการแต่งตั้ง โยกย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารจัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร แนวทางปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ตลอดจนนโยบายสำคัญต่าง ๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ



ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบและส่งเสริมเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรมจากการประเมินผลงาน

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีกฎเกณฑ์และบทลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอย่างชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีมาตรการเสริมสร้างการป้องกันการกระทำผิดของบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรอย่างเหมาะสม

5. ด้านการออกจากราชการ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ครูเกษียณอายุมาร่วมกิจกรรมของโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรเมื่อเกษียณอายุราชการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูที่เกษียณอายุราชการเข้าร่วมโครงการครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน

การบริหารงานบุคคลตามหลักกอธิพานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้ ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักกอธิพานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนความต้องการกำลังคนในอนาคตทุกปีการศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมแต่คนบุคคล

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักกอธิพานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารดำเนินการเสนอความเห็นการแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการรับบรรจุบุคลากรที่มีภูมิสำเนาในพื้นที่ และรับโอนย้ายบุคลากรกลับภูมิสำเนา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารรับบุคลากรด้วยความเท่าเทียมเรื่องเพศสภาพ

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักอปรินายธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบด้วยความเท่าเทียมทางเพศ รองลงมา คือ ผู้บริหารประชุมวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยการบูรณาการกับการพัฒนาร่วมกับชุมชน

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักอปรินายธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการรักษาวินัยโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารได้นำเสนอการแต่งตั้งคณะกรรมการจากภายนอกพิจารณาเป็นกรรมการสอบผู้กระทำผิดวินัย รองลงมา คือ ผู้บริหารได้มีการนำเรื่องการดำเนินการทางวินัยบุคลากรเข้าที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเชิญวิทยากรจากภายนอกให้ความรู้ด้านวินัย

5. ด้านการออกจากราชการ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักอปรินายธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการโดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีมาตรการเสริมสร้างการป้องกันการกระทำผิดของบุคลากร รองลงมา คือ ผู้บริหารดำเนินการตามระเบียบการทางวินัยเมื่อบุคลากรเข้าข่ายความผิดทางวินัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากร

แนวการบริหารงานบุคคลตามหลักอปรินายธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยมีแบบฟอร์มข้อมูลรายละเอียดที่ผู้วิจัยทำขึ้นเอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) ได้ผลดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักอปรินายธรรม 7 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 1. หมั่นประชุมกันเองนิตย จัดการประชุมเพื่อวางแผนความต้องการกำลังคน วิชเอกตามแผนพัฒนาและความต้องการในวิชาที่ขาดแคลนของสถานศึกษา 2. พร้อมเพรียงกันประชุม การเข้าร่วมประชุมที่ตรงเวลา มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 3. ไม่ตั้งกฎระเบียบใหม่ตามอำเภอใจ เคารพมติการประชุมและนำมาวางแผนเพื่อขออัตรากำลัง 4. มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา ยึดถือปฏิบัติตามนโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สรุปจากการประชุม 5. ให้ความเคารพต่อเพศสตรี ไม่มีการกำหนดเพศเพื่อวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 6. มีความเคารพต่อสถานที่ วางแผนอัตรากำลังให้ส่งเสริมจุดเด่นของโรงเรียน เพื่อนำเข้าบุคลากรที่มีคุณภาพในการพัฒนา 7. ให้ความเอาใจใส่ต่อผู้มาเยือน นำแผนอัตรากำลังเข้าในที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา



2. การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 1. หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่เข้ามาทำงาน 2. พร้อมเพรียงกันประชุม มีวินัยในการเข้าร่วมประชุมและสร้างความตระหนักในหน้าที่ 3. ไม่ตั้งกฎระเบียบใหม่ตามอำเภอใจ โดยยึดระเบียบการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามที่กำหนด 4. มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา ยอมรับมติของคณะกรรมการสรรหาในที่ประชุม 5. ให้ความเคารพต่อเพศสตรี ยอมรับการสรรหาที่ได้ว่าไม่ว่าจะเป็นเพศใด 6. มีความเคารพต่อสถานที่ ให้ความสำคัญกับคนในท้องถิ่นในการบรรจุแต่งตั้ง 7. ให้ความเอาใจใส่ต่อผู้มาเยือน ปรีกษาหาคณะกรรมการสถานศึกษา และอ.ก.ค.ศ.ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

3. การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 1. หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ประชุมวางแผนการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ 2. พร้อมเพรียงกันประชุม มีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลาในการเข้าร่วมการพัฒนาตนเอง หรือประชุมสัมมนา 3. ไม่ตั้งกฎระเบียบใหม่ตามอำเภอใจ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบุคลากรเพื่อเป็นแบบแผนในการปฏิบัติงาน 4. มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา รับฟังข้อเสนอแนะและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา 5. ให้ความเคารพต่อเพศสตรี การส่งเสริมสวัสดิการไม่ควรมีการเลือกเพศวัย และอายุราชการ 6. มีความเคารพต่อสถานที่ การเข้าร่วมพัฒนากับชุมชน 7. ให้ความเอาใจใส่ต่อผู้มาเยือน เชิญบุคคลภายนอกมาเป็นวิทยากรในการอบรมพัฒนา

4. การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ด้านวินัยและการรักษาวินัย 1. หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ควรมีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ทุกปีเพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2. พร้อมเพรียงกันประชุม ประชุมเพื่อการดำเนินการทางวินัยบุคลากรที่ทำผิดวินัย และคณะกรรมการทางวินัย 3. ไม่ตั้งกฎระเบียบใหม่ตามอำเภอใจ ควรยึดระเบียบการทางวินัยเมื่อบุคลากรเข้าข่ายความผิดทางวินัย ต้องตัดสินด้วยความเป็นธรรม 4. มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามมติที่ประชุมของคณะกรรมการวินัย 5. ให้ความเคารพต่อเพศสตรี การลงโทษการทางวินัยอย่างเป็นทางการไม่เลือกปฏิบัติ 6. มีความเคารพต่อสถานที่ เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา 7. ให้ความเอาใจใส่ต่อผู้มาเยือน แต่งตั้งคณะกรรมการภายนอกในการพิจารณาโทษทางวินัย โดยให้กรรมการสอบผู้กระทำผิดวินัย

5. การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ด้านการออกจากราชการ 1. หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ควรประชุมวางแผนเชิญบุคลากรผู้เกษียณอายุมาร่วมกิจกรรมของโรงเรียน 2. พร้อมเพรียงกันประชุม มีการจัดตั้งสมาคมผู้เกษียณอายุของโรงเรียน ประชุมทุกเดือน 3. ไม่ตั้งกฎระเบียบใหม่ตามอำเภอใจ เตรียมเอกสารในการปฏิบัติกรเข้าร่วมสมาคมเกษียณอายุ 4. มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งอดีตผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นที่หัวหน้าสมาคม และที่ปรึกษาโรงเรียน 5. ให้ความเคารพต่อเพศสตรี จัดกิจกรรมผู้เกษียณอายุราชการอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกเพศและวัย 6. มีความเคารพต่อสถานที่ ยกย่องเชิดชูการทำงานของครูเกษียณอายุ 7. ให้ความเอาใจใส่ต่อผู้มาเยือน เชิญแขกผู้มีเกียรติภายนอก ร่วมงานเกษียณอายุราชการ

## อภิปรายผล

จากการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหารทุกงานเพราะงานทุกฝ่ายต้องใช้บุคลากร ในการก้าวสู่ความสำเร็จของโรงเรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ กระบวนการบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในระดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาประยูร ธีรวโร (ตระการ) (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และ พระครูวิจิตรปฐมรัตน์ (2554) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลสถานศึกษาเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลสถานศึกษาเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดบุคคลปฏิบัติงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และด้านการพัฒนาบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้ ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งอาจเป็นเพราะการนำหลักการบริหารนิยธรรม 7 มาบูรณาการกับหลักการบริหารงานบุคคลจึงทำให้เกิดความละเอียดอ่อนของการบริหารงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะกระบวนการทำงานต่าง ๆ บทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่ทำให้การนำหลักธรรมมาใช้แล้วไม่ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ระดับค่าเฉลี่ยการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จึงลดลง สอดคล้องกับ พระครูสังฆรักษ์วีระศักดิ์ จันทวิโส (รณจันทร์วงษ์) (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 7

ด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านให้ความเคารพต่อเพศสตรี ด้านมีความเคารพต่อสถานที่ภายในโรงเรียน ด้านไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบของโรงเรียน ด้านหมั่นประชุมกันเนื่องนิത്യ ด้านมีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม และด้านให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน ตามลำดับ และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ตามลำดับ และพระวิไลสอน อาจารย์สิริ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาหลักพุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักพุทธธรรม (อปริหานิยธรรม) ของผู้บริหาร ผู้ช่วยบริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนวิถิพุทธอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือหมั่น ประชุมกันเนื่องนิത്യ พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่บัญญัติไว้ (อันขัดต่อหลักการเดิม) ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววัชชี เคารพนับถือ บรรดาภคบุตร ภคบุตรให้ได้อยู่ดีโดยไม่ถูกข่มเหงขื่นใจ เคารพสักการบูชาเจดีย์ ภายในและภายนอก จัดให้มีมีการอารักขา คุ่มครอง ป้องกันอันชอบธรรม

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 1 มีดังนี้ 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง คือ การมีส่วนร่วมจากการประชุม และนำมาวางแผนเพื่อขออัตรากำลัง ตามความต้องการของสถานศึกษา เคารพมติที่ประชุมที่เกิดจากความเห็นชอบ เคารพมติที่ประชุม และนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินการขออัตรากำลัง โดยปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จะต้องกำหนดเพศเพื่อวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การวางแผนอัตรากำลังให้ส่งเสริมข้อดีของโรงเรียนเพื่อนำบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามา จากนั้นนำแผนอัตรากำลังเข้าในที่ประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษา 2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือ ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่เข้ามาทำงาน มีวินัยในการเข้าร่วมประชุมและสร้างความตระหนักในหน้าที่ โดยยึดระเบียบการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามที่กำหนด ยอมรับมติของคณะกรรมการสรรหาในที่ประชุม ยอมรับการสรรหาที่ได้ไม่ว่าจะเป็นเพศใด และให้ความสำคัญกับคนในท้องถิ่นในการบรรจุแต่งตั้ง จากนั้นปรึกษาหาคณะกรรมการสถานศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. ระดับเขตพื้นที่การศึกษา 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือ ประชุมวางแผนการพัฒนาบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ โดยต้องมีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลาในการเข้าร่วมการพัฒนาตนเอง หรือการประชุมสัมมนา จัดทำคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงานบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติงาน จากนั้นรับฟังคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมสวัสดิการ ไม่ควรมีการเลือกเพศวัย และอายุราชการ มีส่วนร่วมในพัฒนากับชุมชนท้องถิ่น เชิญบุคคลภายนอกมาเป็นวิทยากรในการอบรมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรมีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ทุกปีเพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประชุมเพื่อการดำเนินการทางวินัยบุคลากรที่ทำผิดวินัย และคณะกรรมการทางวินัย ควรยึดระเบียบการทางวินัยเมื่อบุคลากรเข้าข่ายความผิดทางวินัย ต้องตัดสินด้วยความเป็นธรรม ปฏิบัติตามมติที่ประชุมของคณะกรรมการวินัย การลงโทษการทางวินัยอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการภายนอกเพื่อพิจารณาโทษทางวินัยและสอบผู้กระทำผิดวินัย 5. ด้านการออกจากราชการ คือ ควรประชุมวางแผนเชิญบุคลากรผู้เกษียณอายุมาร่วมกิจกรรมของโรงเรียน มีการจัดตั้งสมาคมผู้เกษียณอายุของโรงเรียน ประชุมทุกเดือน

มีข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมสมาคมเกษียณอายุ แต่งตั้งอดีตผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นที่หัวหน้าสมาคม และที่ปรึกษาโรงเรียน จัดกิจกรรมครูเกษียณอายุราชการอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกเพศและวัย ยกย่องเชิดชูการทำงาน of ครูเกษียณอายุ เชิญแขกผู้มีเกียรติภายนอก องค์กรต่างๆ ร่วมงานเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนปัจจุบันนี้จะพัฒนาต่อไปชาติตะวันตก แนวคิดการบริหารจัดการตามแนวทางพระพุทธศาสนาโดยใช้หลักหลักอปริหานิยธรรม 7 ก็ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุมและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับ พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรมศรี) (2555) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา ผลการศึกษา พบว่า แนวคิดการบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่ตั้งอยู่บนพื้นฐานการนำศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ให้เต็มที่ เพื่อการเพิ่มมูลค่าและการแข่งขันให้กับองค์กร ส่วนองค์กรทางพระพุทธศาสนาตั้งอยู่บนพื้นฐานของการดูแล รักษา ปกครองบุคคล เพื่อให้สะดวกในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่า แนวคิดการบริหารงานบุคคลขององค์กรสมัยใหม่มีประเด็นที่เหมือนกันกับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการ บุคคลจึงเป็นปัจจัยหลักที่มีศักยภาพมากที่สุดจะทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุผล โดยใช้ระบบบริหารงานบุคคลเป็นกลไกขับเคลื่อน การได้มาซึ่งบุคคลกระทำเป็นกระบวนการต่อเนื่องชัดเจน มีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร พร้อมทั้งต้องพัฒนาบุคคลทุกระดับเสมอโดยวิธีการฝึกอบรมในรูปแบบขององค์กร เพื่อขจัดอุปสรรคที่เกิดจากตัวบุคคล ทั้งนี้มีหลักวินัยในการลงโทษผู้ทำผิดและมีการบำรุงรักษาบุคคลเสมอรวมถึงผู้มีผลงาน และการพ้นจากองค์กรเกิดจากการให้ออก ลาออก และการตาย และสอดคล้องกับ พระอธิการปรีชา ดิขญาโณ (มาทา) (2561) ได้ทำวิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักอปริหานิยธรรมของเทศบาลตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการนำหลักอปริหานิยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ด้านการหมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ คือการประสานงานร่วมมือการให้เกิดการประชุมกันเป็นประจำ ด้านการประชุม หรือเลิกประชุม และทำภารกิจอื่น ๆ ให้พร้อมเพรียงกัน คือ เน้นความสามัคคีในหมู่คณะ ให้มีการร่วมมือร่วมใจกัน ในการทำกิจกรรมทุกกิจกรรม ด้านการไม่บัญญัติสิ่งใหม่ ๆ ตามอำเภอใจ คือ การยึดหลักความถูกต้องชอบธรรม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมชุมชน ด้านการเคารพนับถือผู้มีอาวุโส และรับฟังคำแนะนำ คือ การให้เกียรติต่อผู้ที่ผ่านประสบการณ์มาแล้วมากมายในชีวิต เป็นการเปิดใจยอมรับฟังคำแนะนำ เพื่อจะได้นำไปปรับใช้กับงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ ด้านการไม่ข่มเหง หรือล่วงเกินสตรี คือการคำนึงถึงความเสมอภาคกัน การให้เกียรติซึ่งกันและกันเป็นไปด้วยความเท่าเทียมกัน ด้านการเคารพสักการะปูชนียสถาน ปูชนียวัตถุ และรูปเคารพต่าง ๆ คือการส่งเสริม การอนุรักษ์รักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม การเคารพสถานที่ต่าง ๆ การทำนุบำรุงสถานที่ต่าง ๆ ที่สำคัญทางพระพุทธศาสนาให้ดำรงอยู่สืบต่อไป ด้านการให้ความคุ้มครองคนดีมีคุณธรรมให้อยู่ในชุมชนอย่างปลอดภัยโดยวัดจากความคิดเห็นของประชาชนผู้มาใช้บริการเป็นสำคัญ คือ การส่งเสริมด้านการทำความดีต่อสังคมชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่ มีการเชิดชูเกียรติยกย่อง โดยเน้นถึงการทำความดีความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในชุมชน

## ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง จากผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมจากการประชุม และนำมาวางแผนเพื่อขออัตรากำลัง ตามความต้องการของสถานศึกษา เคารพมติที่ประชุมที่เกิดจากความเห็นชอบ เคารพมติที่ประชุม และนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินการขออัตรากำลัง โดยปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จะต้องกำหนดเพศเพื่อวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การวางแผนอัตรากำลังให้ส่งเสริมข้อดีของโรงเรียนเพื่อนำบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามา จากนั้นนำแผนอัตรากำลังเข้าในที่ประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษา

1.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จากผลการวิจัย พบว่า การประชุมคณะกรรมการดำเนินการสรรหา และกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่เข้ามาทำงาน มีวินัยในการเข้าร่วมประชุมและสร้างความตระหนักในหน้าที่ โดยยึดระเบียบการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามที่กำหนด ยอมรับมติของคณะกรรมการสรรหาในที่ประชุม ยอมรับการสรรหาที่ได้ไม่ว่าจะเป็นเพศใด และให้ความสำคัญกับคนในท้องถิ่นในการบรรจุแต่งตั้ง จากนั้นปรึกษาคณะกรรมการสถานศึกษา และอ.ก.ค.ศ.ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จากผลการวิจัย พบว่า ประชุมวางแผนการพัฒนาบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ โดยต้องมีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลาในการเข้าร่วมการพัฒนาตนเอง หรือการประชุมสัมมนา จัดทำคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงานบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติงาน จากนั้นรับฟังคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมสวัสดิการ ไม่ควรมีการเลือกเพศวัย และอายุราชการ มีส่วนร่วมในพัฒนากับชุมชนท้องถิ่น เชิญบุคคลภายนอกมาเป็นวิทยากรในการอบรมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

1.4 วินัยและการรักษาวินัย จากผลการวิจัย พบว่า ควรมีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ทุกปีเพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประชุมเพื่อการดำเนินการทางวินัยบุคลากรที่ทำผิดวินัย และคณะกรรมการทางวินัย ควรยึดระเบียบการทางวินัยเมื่อบุคลากรเข้าข่ายความผิดทางวินัย ต้องตัดสินด้วยความเป็นธรรม ปฏิบัติตามมติที่ประชุมของคณะกรรมการวินัย การลงโทษทางวินัยอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการภายนอกเพื่อพิจารณาโทษทางวินัย และสอบผู้กระทำผิดวินัย

1.5 การออกจากราชการ จากผลการวิจัย พบว่า ควรประชุมวางแผนเชิญบุคลากรผู้เกษียณอายุ มาร่วมกิจกรรมของโรงเรียน มีการจัดตั้งสมาคมผู้เกษียณอายุของโรงเรียน ประชุมทุกเดือน มีข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมสมาคมเกษียณอายุ แต่งตั้งอดีตผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นที่หัวหน้าสมาคม และที่ปรึกษาโรงเรียน จัดกิจกรรมครูเกษียณอายุราชการอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกเพศและวัย ยกย่องเชิดชูการทำงานของครูเกษียณอายุ เชิญแขกผู้มีเกียรติภายนอก องค์กรต่างๆ ร่วมงานเกษียณอายุราชการ



## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติ

2.1 การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง จากผลการวิจัย พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่ควรนำไปพัฒนา คือ ผู้บริหารควรสำรวจความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา กำหนดจัดทำแผนอัตรากำลัง และผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพมติที่ประชุมโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น

2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จากผลการวิจัย พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่ควรนำไปพัฒนา คือ ผู้บริหารรับบุคลากรโดยไม่กำหนดเพศ วัย ผู้บริหารประชุมประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนรับสมัครครูและบุคลากร กรณีมีอัตรารว่าง

2.3 การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จากผลการวิจัย พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่ควรนำไปพัฒนา คือ ผู้บริหารให้บุคลากรพัฒนาตนเอง โดยการพัฒนาร่วมกับชุมชน ท้องถิ่น และผู้บริหารให้ความสำคัญ ให้โอวาท และปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

2.4 วินัยและการรักษาวินัย จากผลการวิจัย พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่ควรนำไปพัฒนา คือ ผู้บริหารเชิญบุคคลภายนอกมาเป็นวิทยากรให้ความรู้ด้านวินัย ผู้บริหารควรส่งเสริมการป้องกันการกระทำผิดของบุคลากร

2.5 การออกจากราชการ จากผลการวิจัย พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่ควรนำไปพัฒนา คือ ผู้บริหารได้อำนวยความสะดวกในขั้นตอนทางเอกสารให้บุคลากรที่เสียชีวิต ผู้บริหารได้มีการช่วยเหลือครอบครัวบุคลากรที่เสียชีวิตในด้านสวัสดิการต่าง ๆ

## 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักอุปทานิยม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

3.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักอุปทานิยม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

3.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการการบริหารงานบุคคลตามหลักอุปทานิยม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

## เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มสารสนเทศ สนผ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564, 14 กรกฎาคม). ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัด สพป.เลย เขต 1. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2564 แหล่งสืบค้น [https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area\\_CODE=4202](https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=4202)
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2564). ผู้บริหารกับพรหมวิหารธรรม. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 31 สิงหาคม 2564 แหล่งสืบค้น <https://slc.mbu.ac.th/article/17910/ผู้บริหารกับพรหมวิหาร๕/>
- พระครูวิจิตรปทุมรัตน์. (2554). *การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



- พระครูสังฆรักษ์วีระศักดิ์ จันทวิโส (รตจันทรวงษ์). (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระมหาประยูร อีรวโร (ตระการ). (2556). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรมศรี). (2555). การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระมหาสุเทพ สุทเวเมธี. (2559). การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระวิไลสอน อาจารย์สิริ. (2551). ศึกษาหลักพุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระอธิการปรีชา ดิคุษาโณ (มาทา). (2561). ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมของเทศบาลตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. (2563). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. เลย: กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
- สีวรรณ์ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่