การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

พระบัวเลียน ภูมิมะลัยสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

พระบัวเลียน ภูมิมะลัยสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

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

PHRA BUALAINE PHOUMMALAISIT

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS

PROGRAM IN BUDDHIST STUDIES

GRADUATE SCHOOL

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2024

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง
ชื่อนักศึกษา	:	พระบัวเลียน จิตฺตทนฺโต (ภูมิมะลัยสิทธิ์)
ชื่อปริญญา	:	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	:	พุทธศาสน์ศึกษา
ปีพุทธศักราช	:	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	พระศรีวินยาภรณ์, ดร.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย .....
(พระสุทธิสารเมธี, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิญ รักสัตย์)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)

กรรมการ .....
(พระมหาขนบ สหายปญฺโญ, ดร.)

กรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ วัฒนะ)

กรรมการ .....
(ดร.ชมพูนุช ช้างเจริญ)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	:	Guidelines for Personnel Management According to the Sappurisadhamma Principles Personnel Management of Pha-O School Administrators Luang Prabang
Student's Name	:	Phrabualiane Phoummalaisit
Degree Sought	:	Master of Arts
Program	:	Buddhist Studies
Anno Domini	:	2024
Advisor	:	Phrasrivinayaphon, Dr.

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master Degree of Arts (Buddhist Studies)

Dean of Graduate School .....
(Phrasutthisanmethi, Asst.Prof.Dr.)

Thesis Committee :

Chairman .....
(Assoc.Prof.Dr.Suvin Ruksat)

Member (Advisor) .....
(Phrasrivinayaphon, Dr.)

Member .....
(Phramahakhanob Sahayaphanyo, Dr.)

Member .....
(Asst.Prof.Dr.Somboon Watana)

Member .....
(Dr.Chompoonuch Changcharoen)

Copyright of the Graduate School, Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง**
ชื่อนักศึกษา	:	**พระบัวเลียน ภูมิมะลัยสิทธิ์**
ชื่อปริญญา	:	**ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**พุทธศาสน์ศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**พระศรีวินยาภรณ์, ดร.**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**พระมหาวิโรจน์ คุตฺตวีโร, ผศ.ดร.**

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง 2) เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เป็นศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe (Post Hoc)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.95) รองลงมาคือ ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ($\overline{X}$ = 3.89) ส่วน ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.76)

2. ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงานนั้นมีความต่างกัน ในขณะเดียวกันผู้วิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อายุต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระดับการศึกษา, อายุงาน และ ตำแหน่งต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบทั้งด้านการสรรหา การกำหนดหน้าที่การประเมินงาน ควรกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งเสริมการมีกิจกรรมที่สนับสนุนนการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ควรทำงานโดยจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผลักดันให้เข้าร่วม การศึกษาดูงาน อบรม และสนับสนุนให้บุคลาการมีความรู้ ความเข้าใจของบริบทและปัญหาในองค์กร จึงจะสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในขณะเดียวกันควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : หลักสัปปุริสธรรม 7, การบริหารงานบุคคล

ABSTRACT

Thesis Topic	:	**Guidelines for personnel management according to the Sappurisadhamma principles of Pha-O School, Administrator Nakhon Luang Prabang**
Student's Name	:	**Phra BuaLaine Phoummalaisit**
Degree Sought	:	**Master Aster Degree of Liberal Arts**
Program	:	**Buddhist Studies**
Anno Domini	:	**2024**
Advisor	:	**Phrasrivinayaphon, Dr.**
Co-Advisor	:	**PhramahaViroj Guttaviro, Asst. Prof. Dr.**

This thesis has the following objectives: 1) to study the application of the 7 Sappurisadhamma principles in personnel management of Pha-O School, Luang Prabang Province; 2) to compare the application of the 7 Sappurisadhamma principles in personnel management of Pha-O School, Luang Prabang Province with different genders, ages, education levels, years of employment, and positions; and 3) to study recommendations on the application of the 7 Sappurisadhamma principles in personnel management of Pha-O School, Luang Prabang Province. This research was a Qualitative Research. The sample group consisted of 100 people. The instrument used was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. The analysis of mean differences was performed for each pair using the Scheffe (Post Hoc) method.

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 ($\overline{X}$ = 3.85) When considering each aspect, it was found that the aspect of Dhammaññuta, which is knowing the cause, had the highest mean ($\overline{X}$ = 3.95) followed by the aspect of Atthanñuta, which is knowing the result ($\overline{X}$ = 3.89) and the aspect of Pukkalanñuta, which is knowing people, had the lowest mean ($\overline{X}$ = 3.76

2. The results of the comparison of the application of the 7 Sappurisadhamma principles in personnel administration at Pha-O School, Luang Prabang, with different genders, ages, education levels, years of employment, and job positions, found that personnel of different genders applied the 7 Sappurisadhamma principles in personnel administration at Pha-O School, Luang Prabang, overall significantly different at the .001 level. Different ages differed significantly at the .01 level. Different education levels, years of employment, and positions did not differ significantly 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 school administrators should plan personnel management systematically in terms of recruitment, assignment of duties, and job evaluation. They should set clear personnel management goals, promote and drive work, and monitor operations to be consistent with the set goals. They should promote activities that support self-development to increase knowledge and ability to perform work within the organization. They should work by prioritizing problems that occur to increase work efficiency. They should encourage participation in study tours, training, and support personnel to have knowledge and understanding of the context and problems in the organization, be able to prioritize problems that occur to increase work efficiency, and should study and understand individual differences to make personnel management effective.

Keywords: Sappurisadhamma principles, personnel management

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ได้ให้โอกาสในการศึกษากับพระภิกษุ สามเณร และบุคคลทั่วไป ให้ศึกษาเกี่ยวกับหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา และหลักปรัชญา รวมถึงการบูรณาการองค์ความรู้ไปสู่ศาสตร์ต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้กับบุคคลทั่วไปได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง สามารถบูรณาการศาสตร์คำสอนเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ ทั้งทางโลกและทางธรรม ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ที่ดูแลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ประจำหลักสูตรที่ช่วยเป็นภาระธุระในเรื่องของการเรียนการสอน ผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยตรวจแบบสัมภาษณ์/แบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือ อาจารย์ที่ปรึกษา พระศรีวินยาภรณ์, ดร. ที่ช่วยแนะนำในการทำงานวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดทั้งเพื่อนๆ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา และกัลยาณมิตรทุกท่านที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจสนับสนุนให้ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและคุณประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องสักการะบูชาแด่บุพการี บูรพาจารย์ ญาติพี่น้อง และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ มารดา และ ญาติพี่น้อง ที่คอยห่วงใยให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจเสมอมา อาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งแก่ผู้วิจัย และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องการศึกษาในครั้งนี้

พระบัวเลียน ภูมิมะลัยสิทธิ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช
กิตติกรรมประกาศ..... ฌ
สารบัญ..... ญ
สารบัญตาราง..... ฐ
สารบัญแผนภูมิ..... ฑ
สารบัญคำย่อ..... ฒ

บทที่ 1 บทนำ..... 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1
1.2 ปัญหาการวิจัย..... 3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย..... 3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย..... 4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย..... 5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย..... 8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 9
2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้..... 9
2.2 หลักสัปปุริสธรรม 7..... 11
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร..... 29
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล..... 31
2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา..... 52
2.6 การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร..... 58
2.7 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา..... 72
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 81

2.9 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย..... 85
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 87
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ..... 87
3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง..... 89
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 90
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 90
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 92
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล..... 92
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 94
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 96
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 97
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง..... 98
4.3 ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน..... 114
4.4 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง..... 158
4.5 บทสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบุคคลในโรงเรียน และกลุ่มบุคลากรสำนักงานการศึกษาเมืองหลวงพระบาง เกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง..... 159
บทที่ 5 สรุปผล และข้อเสนอแนะ..... 171
5.1 สรุปผลการวิจัย..... 172
5.2 อภิปรายผลการวิจัย..... 178
5.3 ข้อเสนอแนะ..... 190
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย..... 190
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป..... 190

บรรณานุกรม..... 191

ภาคผนวก..... 197

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ..... 198

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ..... 200

ภาคผนวก ค แบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย..... 204

ภาคผนวก ง รายนามผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์..... 215

ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในกาสัมภาษณ์..... 217

ภาคผนวก ฉ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลการประเมิน (ค่า CVI) แบบสัมภาษณ์ และ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ..... 225

ภาคผนวก ช เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมในการวิจัยในคน..... 234

ประวัติผู้วิจัย..... 236

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 3.1	ตารางสำเร็จรูปของเกรจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan).....	89
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....	97
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยภาพรวม.....	98
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ).....	99
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา (เป็นผู้รู้จักผล).....	100
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักตน).....	101
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอนครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ).....	102
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักกาล).....	103
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบริษัท).....	104
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอนครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา(เป็นผู้รู้จักบุคคล).....	105
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวมจำแนกตามเพศ.....	106

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม จำแนกตามอายุ..... 107
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 109
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม จำแนกตามอายุงาน..... 111
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งองค์กร..... 113
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม จำแนกตามเพศ..... 114
ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวมที่มีเพศต่างกัน..... 114
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ) จำแนกตามเพศ..... 115
ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ) ที่มีเพศต่างกัน..... 115
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา (เป็นผู้รู้จักผล) จำแนกตามเพศ..... 116
ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา (เป็นผู้รู้จักผล) ที่มีเพศต่างกัน..... 116

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักตน) จำแนกตามเพศ..... 117
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักตน) จำแนกตามเพศ..... 117
ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางด้านมัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ) จำแนกตามเพศ..... 118
ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ) ที่มีเพศต่างกัน..... 118
ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา(เป็นผู้รู้จักกาล) จำแนกตามเพศ..... 119
ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักกาล) ที่มีเพศต่างกัน..... 119
ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอนครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบริษัท) จำแนกตามเพศ..... 120
ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบริษัท) ที่มีเพศต่างกัน..... 120
ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา(เป็นผู้รู้จักบุคคล) จำแนกตามเพศ..... 121
ตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล) ที่มีเพศต่างกัน..... 121

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวมจำแนกตามอายุ..... 122
ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวมที่มีอายุต่างกัน..... 127
ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางโดยรวมที่มีอายุต่างกัน..... 123
ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา(เป็นผู้รู้จักเหตุ) จำแนกตามอายุ..... 124
ตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ) จำแนกตามอายุ..... 124
ตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ) ที่มีอายุต่างกัน..... 125
ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา(เป็นผู้รู้จักผล) จำแนกตามอายุ..... 126
ตารางที่ 4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา (เป็นผู้รู้จักผล) ที่มีอายุต่างกัน..... 126
ตารางที่ 4.39 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา (เป็นผู้รู้จักผล) ที่มีอายุต่างกัน..... 127
ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักตน) จำแนกตามอายุ..... 128

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักตน) ที่มีอายุต่างกัน..... 128
ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ) จำแนกตามอายุ..... 129
ตารางที่ 4.43 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ) ที่มีอายุต่างกัน..... 129
ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา(เป็นผู้รู้จักกาล) จำแนกตามอายุ..... 130
ตารางที่ 4.45 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักกาล) ที่มีอายุต่างกัน..... 130
ตารางที่ 4.46 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักกาล) ที่มีอายุต่างกัน..... 131
ตารางที่ 4.47 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา(เป็นผู้รู้จักบริษัท) จำแนกตามอายุ..... 132
ตารางที่ 4.48 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบริษัท) ที่มีอายุต่างกัน..... 132
ตารางที่ 4.49 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา(เป็นผู้รู้จักบุคคล) จำแนกตามอายุ..... 133
ตารางที่ 4.50 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล) ที่มีอายุต่างกัน..... 133

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา..... 134
ตารางที่ 4.52 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน..... 134
ตารางที่ 4.53 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ) จำแนกตามระดับการศึกษา..... 135
ตารางที่ 4.54 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน..... 135
ตารางที่ 4.55 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา (เป็นผู้รู้จักผล) จำแนกตามระดับการศึกษา..... 136
ตารางที่ 4.56 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา (เป็นผู้รู้จักผล) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน..... 136
ตารางที่ 4.57 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักตน) จำแนกตามระดับการศึกษา..... 137
ตารางที่ 4.58 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักตน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน..... 137
ตารางที่ 4.59 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา(เป็นผู้รู้จักประมาณ) จำแนกตามระดับการศึกษา..... 138
ตารางที่ 4.60 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน..... 138

ตารางที่ 4.61 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักกาล) จำแนกตามระดับการศึกษา..... 139
ตารางที่ 4.62 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักกาล) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน..... 139
ตารางที่ 4.63 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบริษัท) จำแนกตามระดับการศึกษา..... 140
ตารางที่ 4.64 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบริษัท) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน..... 140
ตารางที่ 4.65 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา(เป็นผู้รู้จักบุคคล) จำแนกตามระดับการศึกษา..... 141
ตารางที่ 4.66 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน..... 141
ตารางที่ 4.67 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอนครหลวงพระบาง โดยรวม จำแนกตามอายุงาน..... 142
ตารางที่ 4.68 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม ที่มีอายุงานต่างกัน..... 142
ตารางที่ 4.69 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ) จำแนกตามอายุงาน..... 143
ตารางที่ 4.70 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ) ที่มีอายุงานต่างกัน..... 143

ตารางที่ 4.71 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา (เป็นผู้รู้จักผล) จำแนกตามอายุงาน..... 144
ตารางที่ 4.72 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา (เป็นผู้รู้จักผล) ที่มีอายุงานต่างกัน..... 144
ตารางที่ 4.73 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา(เป็นผู้รู้จักตน) จำแนกตามอายุงาน..... 145
ตารางที่ 4.74 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักตน) ที่มีอายุงานต่างกัน..... 145
ตารางที่ 4.75 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา(เป็นผู้รู้จักประมาณ) จำแนกตามอายุงาน..... 146
ตารางที่ 4.76 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ) ที่มีอายุงานต่างกัน..... 146
ตารางที่ 4.77 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักกาล) จำแนกตามอายุงาน..... 147
ตารางที่ 4.78 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักกาล) ที่มีอายุงานต่างกัน..... 147
ตารางที่ 4.79 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบริษัท) จำแนกตามอายุงาน..... 148
ตารางที่ 4.80 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบริษัท) ที่มีอายุงานต่างกัน..... 148

ตารางที่ 4.81 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล) จำแนกตามอายุงาน..... 149
ตารางที่ 4.82 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล) ที่มีอายุงานต่างกัน..... 149
ตารางที่ 4.83 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งองค์กร..... 150
ตารางที่ 4.84 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม ที่มีตำแหน่งองค์กรต่างกัน..... 150
ตารางที่ 4.85 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ) จำแนกตามตำแหน่งองค์กร..... 151
ตารางที่ 4.86 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ) ที่มีตำแหน่งองค์กรต่างกัน..... 151
ตารางที่ 4.87 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา (เป็นผู้รู้จักผล) จำแนกตามตำแหน่งองค์กร..... 152
ตารางที่ 4.88 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา (เป็นผู้รู้จักผล) ที่มีตำแหน่งองค์กรต่างกัน..... 152
ตารางที่ 4.89 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา(เป็นผู้รู้จักตน) จำแนกตามตำแหน่งองค์กร..... 153
ตารางที่ 4.90 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา(เป็นผู้รู้จักตน) ที่มีตำแหน่งองค์กรต่างกัน..... 153

ตารางที่ 4.91 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ) จำแนกตามตำแหน่งองค์กร..... 154
ตารางที่ 4.92 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ) ที่มีตำแหน่งองค์กรต่างกัน..... 154
ตารางที่ 4.93 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักกาล) จำแนกตามตำแหน่งองค์กร..... 155
ตารางที่ 4.94 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักกาล) ที่มีตำแหน่งองค์กรต่างกัน..... 155
ตารางที่ 4.95 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบริษัท) จำแนกตามตำแหน่งองค์กร..... 156
ตารางที่ 4.96 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบริษัท) ที่มีตำแหน่งองค์กรต่างกัน..... 156
ตารางที่ 4.97 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล) จำแนกตามตำแหน่งองค์กร..... 157
ตารางที่ 4.98 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล) ที่มีตำแหน่งองค์กรต่างกัน..... 157

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ 2.4 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย..... 86

สารบัญคำย่อ

ตำราที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักคำสอนใน “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง” เป็นข้อมูลอ้างอิง จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย พิมพ์ครั้งที่ 3/2552 ส่วนอักษรย่อชื่อคัมภีร์อรรถกถาในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงพระไตรปิกฎและอรรถกถาแปล (91 เล่ม). พิมพ์ครั้งที่ 3 มหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งมีคำย่อและคำเต็มของคำศัพท์เรียงตามลำดับ ดังนี้ โดยมีคำย่อและคำเต็มที่อ้างถึง ดังนี้

คำย่อ	คำเต็ม	
อรรถกถาพระสุตตันตปิฎก		
ที.ปา.	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวคฺค
ม.อุ.	มชฺฌิมนิกาย	อุปริปณฺณาสก
สํ.ม.	สํยุตฺตนิกาย	มหาวารวคฺค
สํ.สฬา.	สํยุตฺตนิกาย	สฬายตนวคฺค
อง.ติก.	องฺคุตฺตรนิกาย	ติกนิปาต
อง.สตฺตก.	องฺคุตฺตรนิกาย	สตฺตกนิปาต
อรรถกถาพระวินัยปิฎก		
วิ.มหา. (ไทย)	วินัยปิฎก	มหาวิภังค์
วิ.ม. (ไทย)	วินัยปิฎก	มหาวรรค
อรรถกถาพระอภิธรรมปิฎก		
อภิ.วิ. (ไทย)	อภิธรรมปิฎก	วิภังค์
อภิ.ธา. (ไทย)	อภิธรรมปิฎก	ธาตุกถา
อภิ.ก. (ไทย)	อภิธรรมปิฎก	กถาวัตถุ

การอ้างอิงตัวหมายเลขหลังคำย่อ

ชื่อย่อคัมภีร์พระไตรปิฎกมี 3 ตอน คือ เลขเล่ม / เลขข้อ / เลขหน้า เช่น ที.ม. 10/136/82. หมายถึง พระไตรปิฎก หมวดพระสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวคฺค เล่มที่ 10 ข้อที่ 136 หน้าที่ 82 เป็นต้น

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. 2560, หน้า 1) ในการพัฒนาการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญและจาเป็นต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานด้านการศึกษาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และต้องมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารการศึกษา ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ ได้กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทางานในภาครัฐ มีระบบพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนามีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม (ยุทธศาสตร์ชาติพ. 2561 -2580, 2561, หน้า 6)

การดำเนินงานด้านการพัฒนาศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มุ่งมั่นที่จะพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น และการนำนโยบายปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งเป็นความพยายามที่จะดาเนินงานเกี่ยวกับการจัดศึกษาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษามีคุณภาพ บนความร่วมมือของบุคลากรในทุกภาคส่วนเป็นพลังขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ แต่ยังพบว่ามีจุดอ่อนด้านบุคลากรขอสถานศึกษาว่า มีความขาดแคลนด้านบุคลากรโดยเฉพาะคุณครู และคุณครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอก จึงส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ในขณะเดียวกันคุณครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระรับผิดชอบงานสอนหลายวิชา อีกทั้งต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอนส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2, 2563, หน้า 29) และจากผลการสำรวจความต้องการของบุคลากรทางการศึกษาพบว่า ปัญหาที่คุณครูพบมากที่สุดคือ ปัญหาทางด้านสุขภาพจิตใจ สูงถึงร้อยละ 74.05 (ภรณี ลัคนาภิเศรษฐ์ และธนิสรา สุทธานันต์. ออนไลน์ : 2564) ด้วยภาระงานของคุณครูนั้นเพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาลดลงเนื่องจากภาระงานของคุณครูในเรื่องเอกสารมีปริมาณมาก และเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่ระบบกำหนดให้ต้องปฏิบัติงานหลายด้าน คุณครูจึงไม่สามารถพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงทำให้คุณครูจำนวนมากตัดสินใจเดินออกจากอาชีพแม่พิมพ์ของชาติ (กนก วงษ์ตระหง่าน. ออนไลน์: 2564) จากปัญหาดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยการบริหารงานของสถานศึกษาประกอบด้วย บริหารวิชาการบริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหารงานที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคลากรเป็นพิเศษ (พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ). 2560 ข, หน้า 27) การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาที่จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนดไว้เพื่อให้บุคลากรต่างๆ ที่อยู่ภายใต้การปกครองทำงานด้วยความสบายใจอยู่ในระเบียบวินัยและสามารถทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้

หลักธรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับการครองตน ครองคน ครองงานที่ผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ คือหลักสัปปุริสธรรม ซึ่งเป็นธรรมของผู้นำ ธรรมของคนดี โดยยึดเอาหลักสัปปุริสธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิต บุคคลที่ยึดเอาหลักสัปปุริสธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตหรือการปฏิบัติงาน ย่อมประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะเมื่อบุคคลรู้หลักการ รู้ความมุ่งหมายในการดำเนินการต่าง ๆ อีกทั้งรู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน รู้จักบุคคล รู้จักหน้าที่ของตน รู้จักกาลเทศะ มีเหตุมีผลในการทำงานโดยเฉพาะผู้ที่เป็นผู้นาจะสามารถบริหารงานได้อย่างราบรื่น (สุภาพร นามครรชิต. 2559, หน้า 19 – 20) จะเห็นได้ว่าคุณภาพของสถานศึกษาไม่ได้วัดกันที่ความสำเร็จของงานสถานศึกษาเพียงอย่างเดียวและผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถที่จะทำให้งานสำเร็จได้ จำต้องอาศัยบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีการช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น ทั้งคุณครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ และที่สำคัญจะต้องยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมเป็นรากฐานในการก้าวสู่ความสำเร็จเพราะการรู้จักตน รู้จักคนจะทำให้ได้บริวารการรู้จัก

งานจะทำให้ได้ผลสัมฤทธิ์ และกลยุทธ์ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติจึงเป็นวิธีการและเทคนิคที่ทำให้เกิดการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการประยุกต์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอนครหลวงพระบาง เพื่อใช้เป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา คุณครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะเป็นแบบอย่างและเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมและมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิดทำให้งานที่ได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

1.2 ปัญหาการวิจัย

1.2.1 การประยุกต์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอนครหลวงพระบาง เป็นอย่างไร

1.2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยประยุกต์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เป็นอย่างไร

1.2.3 แนวทางการบริหารงานบุคคลจากการประยุกต์ใช้หลักบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานต่างกัน

1.3.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 บุคลากรโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง แตกต่างกัน

1.4.2 บุคลากรโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางที่มีอายุต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง แตกต่างกัน

1.4.3 บุคลากรโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง แตกต่างกัน

1.4.4 บุคลากรโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางที่มีอายุงานต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง แตกต่างกัน

1.4.5 บุคลากรโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) แบบสัมภาษณ์ประกอบในสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน มีการกำหนดขอบเขต ไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง จำนวน 135 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง จำนวนประชากรทั้งหมด 135 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan จึงได้กลุ่มตัวอย่าง 100 คน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่ายบุคคลในโรงเรียน รวม 23 คน และกลุ่มบุคลากรสำนักงานการศึกษาเมืองหลวงพระบาง จำนวน 77 คน และสัมภาษณ์หัวหน้าฝ่ายบุคคลในโรงเรียน รวม 23 คน และกลุ่มบุคลากรสำนักงานการศึกษาเมืองหลวงพระบาง จำนวน 5 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ในทางด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเท่าทันกับค่านิยม ณ ปัจจุบันของสังคม ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่

1.ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ

2. ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล

3. ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน

4. ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ

5. ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล

6. ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท

7. ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล คือ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง และบุคลากรในสำนักงานการศึกษาธิการและกีฬาเมืองหลวงพระบางเป็นขอบเขตในการวิจัย

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กาหนดช่วงการทำวิจัยเรื่องนี้ตั้ง พ.ศ. 2566 ถึง พ.ศ. 2567

1.5.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ให้มีประสิทธิภาพในด้านการบริหารของบุคคล ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อการ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ให้มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารงานบุคคล 1. ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ 2. ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล 3. ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน 4. ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ 5. ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล 6. ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักชุมชน และ 7. ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคลคือ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัย

ปัจจัยสนับสนุน คือ 1) ด้านการวางแผนงานบุคลากร 2) ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนา 4) บุคลากรด้านการธำรงรักษาบุคลากร 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่รับการเลือกตั้งจากหน่วยงานหรือองค์กรให้ทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ได้แก่ ครูใหญ่ หรือ อาจารย์ใหญ่ หรือ ผู้อำนวยการโรงเรียน มีบทบาทในการนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดสรร ครูบุคลากร ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโรงเรียนผาโอให้เหมาะสมกับงาน ความสามารถ การศึกษา และความรู้ในการปฏิบัติงาย โดยเป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนด ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

หลักสัปปุริสธรรม หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ หรือธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษเป็นธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่ง ต่อการเป็นผู้นำการบริหารโดยเฉพาะผู้ที่เป็นหัวหน้าคน หรือผู้บริหารที่จะต้องเป็นผู้รู้จักเหตุผล รู้จักตัวเองและผู้อื่น รู้จักกาลเทศะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรู้จักนิสัยความต้องการ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้เลือกใช้คนให้ถูกต้องและเหมาะสม

การประยุกต์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษานำเอาหลักสัปปุริสธรรม ทั้ง 7 ข้อ มาใช้ในการบริหารการจัดการ ภายในหน่วยงานของตน เพื่อนำพาองค์การการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากสูงสุด

ด้านธัมมัญญุตา (รู้หลักการ รู้หลักความจริง) หมายถึง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่รู้หลักยึดหลักการในการบริหารอย่างเป็นขั้นตอน จัดทำนโยบายสอดคล้องกับการบริหารงานรับฟังความคิดเห็นตลอดจน ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูแสดงภาวะผู้นำ ต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเอื้อเฟื้อ สนใจไต่ถามทุกข์สุข และใช้หลักกัลยาณมิตรเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารครูและนักเรียน

ด้านอัตถัญญุตา (รู้จักผล รู้จุดหมาย) หมายถึง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่รู้จุดหมาย รู้เป้าหมาย รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจน แล้วมุ่งสู่จุดหมาย เป้าหมายนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล หรือปรัชญา พันธะกิจเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษา จัดให้มีการร่วมมือบุคลากรกับผู้ปกครองวัดและชุมชน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและชุมชน รู้ความมุ่งหมาย หรือเป้าหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์องค์กร ว่าจะไปทางไหน เพื่อประโยชน์อะไร เพื่อให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสูงสุด

ด้านอัตตัญญุตา (รู้จักตน) หมายถึง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีคุณธรรมเป็นผู้ที่ รู้จักตนเองอยู่เสมอว่าเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ สามารถใช้แรงจูงใจ กระจายวิสัยทัศน์ไปยังบุคคลต่าง ๆ ได้มีจิตใจโอบอ้อมอารี เสียสละ มีความรับผิดชอบสูงและมีคุณธรรม แค่ไหน เพียงไร แล้วต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ครู และนักเรียน มีความสุขุมรอบคอบ ควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงให้สมกับภาวะนั้น ๆ และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไปย่อมทำให้ผู้บริหารนั้นสามารถนำพาบุคลากร ครู และนักเรียน หมู่คณะ องค์กร และสังคมไปสู่ความสงบสุข และเจริญก้าวหน้าต่อไป

ด้านมัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ) หมายถึง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี สามารถวางตน วางแผนกำหนดนโยบายในการบริหารงานปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม จัดวางระบบการเงิน การบัญชี และพัสดุ ให้เป็นระเบียบแบบแผน บริหารงบประมาณได้ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ยึดหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง ในการที่จะบริหารงานทุกอย่างให้ลุล่วงไปด้วยดีตามเป้าหมายที่วางไว้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษา

ด้านกาลัญญุตา (รู้จักเวลา) หมายถึง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ รู้จักเวลาที่เหมาะสม ในการทำกิจการทุกอย่างอย่างถูกต้อง รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสม รู้จักคุณค่าของเวลา รู้จักการวางแผนการใช้เวลาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างถูกต้อง เอาใจใส่ติดตามการทำงานทุกระยะ อุทิศเวลาให้กับราชการ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทันต่อเหตุการณ์และเวลา เพื่อให้งานสำเร็จเรียบร้อย สามารถนำพาบุคลากร ครู และนักเรียน สังคม ไปสู่ความสงบสุขและก้าวหน้าตามความเหมาะสมแห่งเวลาอันควร

ด้านปริสัญญุตา (รู้จักชุมชน) หมายถึง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ รู้จักชุมชนรู้สังคม มีมนุษย์สัมพันธ์ เป็นนักประสานงานที่ดีกับทุกคน ทุกองค์กร และทุกภาคส่วนอย่างถูกต้องในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านกฎเกณฑ์ ประเพณี วัฒนธรรม นำภูมิปัญญาและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นมาใช้ สนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมของท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษาในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามแผนงานได้อย่างถูกต้องสอดคล้องตามสังคมนั้น ๆ อีกทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ถูกต้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างทันโลกทันเหตุการณ์ เพื่อนำพาบุคลากร ครู และนักเรียน ชุมชนรวมถึงสังคมไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ด้านปุคคลปโรปรัญญู (รู้จักบุคคล) หมายถึง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่รู้จักบุคคล สามารถบรรจุแต่งตั้งหรือจัดวางบุคคลได้เหมาะสมกับงาน ประเภทของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องด้วย โดยเฉพาะผู้ร่วมงาน สามารถปฏิบัติงานและดำเนินการไปด้วยกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อเขาอย่างถูกต้องเหมาะสมและได้ผล ตลอดจนสามารถเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมขวัญกำลังใจบุคลากร ทั้งในด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าทั้งแก่ผู้ปฏิบัติงาน หมู่คณะและองค์กรตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องรู้จักเลือกบุคคลผู้เป็นคนดี เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง บุคลากร ครูและนักเรียน สังคม เพราะการเลือกคบคนไม่ดี หรือคนพาล ย่อมนำมาซึ่งความหายนะแก่ตนเอง หมู่คณะและสังคม

ผู้บริหารโรงเรียนผาโอ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนผาโอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครหลวงพระบาง

โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโรงเรียนผาโอ

เพศ หมายถึง ข้าราชการผู้บริหารเพศชาย และข้าราชการผู้บริหารเพศหญิง ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโรงเรียนผาโอ

อายุ หมายถึง ระยะเวลานับตั้งแต่เกิดจนถึงปีของพนักงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโรงเรียนผาโอ ที่ตอบแบบสอบถามโดยนับอายุเต็มปีบริบูรณ์

อายุการทำงาน หมายถึง อายุงานหรือระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโรงเรียนผาโอ ระยะเวลานับตั้งแต่ปีที่พนักงานเข้าปฏิบัติงาน จนถึงปีที่ตอบ แบบสอบถาม

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโรงเรียนผาโอ

ตำแหน่งงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน อันได้แก่ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโรงเรียนผาโอ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางอย่างมีประสิทธิภาพ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งต่างกัน

1.7.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

1.7.4 ทำให้สามารถนำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นในโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวความคิดทฤษฎีจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการทำวิจัยทั้งการกำหนดกรอบในการวิจัย โดยนำเสนอตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้

2.2 หลักสัปปุริสธรรม 7

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

2.6 การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร

2.7 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.9 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้

ผู้วิจัยได้ให้คำจำกัดความของการประยุกต์ใช้ว่า การนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ก็คือ การพัฒนาคุณภาพของชีวิตให้ดียิ่งขึ้นและนำไปใช้อย่างเหมาะสม แนวคิดเรื่องการประยุกต์ใช้สัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ก็คือ แนวคิดการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เช่นเดียวกันเพราะการประยุกต์ หมายถึง การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ดังนี้

2.1.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้

พจนานุกรมอังกฤษ-ไทย (2539, หน้า 49) คำว่า “ประยุกต์” ตรงกับคำว่า “Applied” หมายถึง ประยุกต์ได้, ใช้ให้เป็นประโยชน์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2554, หน้า 115) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การ” หมายถึง งาน, สิ่งหรือเรื่องที่ทำ, มักใช้กับคู่กับคำว่า “งาน” เช่น การงาน, เป็นการเป็นงาน, ได้การ ได้งาน ถ้าอยู่หน้านาม หมายความว่าเรื่อง, ธุระ, หน้าที่ เป็นต้น “ประยุกต์” เป็นคำกริยา หมายถึง นำความรู้ในวิทยาการต่างๆ มาปรับใช้ให้เป็นประโยชน์เป็นคำวิเศษณ์หมายถึง การนำความรู้มาปรับ ใช้ให้เป็นประโยชน์เช่น วิทยาศาสตร์ประยุกต์จิตวิทยาประยุกต์ 3 คำว่า “ใช้” เป็นคำกริยา หมายถึง บังคับให้ทำ เช่น ใช้งาน, จับจ่าย เช่น ใช้เงิน, เอามาทำให้เกิดประโยชน์เช่น ใช้เรือ, ใช้รถ 4 เมื่อนำเอา คำว่า “การ” + “ประยุกต์” + “ใช้” มารวมกันเข้าเป็น “การประยุกต์ใช้” จึงหมายถึง การนำความรู้ ในวิทยาการต่าง ๆ มาปรับใช้ให้สอดคล้องหรือให้เป็นประโยชน์กับงานหรือสิ่งที่ทำ

สมชาติ โตรักษา (2557, หน้า 130) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประยุกต์ หมายถึง การนำ “บางสิ่ง” มาใช้ประโยชน์ โดยปรับใช้อย่างเหมาะสมกับสภาวะที่เฉพาะเจาะจง “บางสิ่ง” ที่นำมานั้นอาจเป็นทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือ ความรู้ เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และนำมาใช้ประโยชน์ในภาคปฏิบัติ โดยปรับให้เข้ากับบริบทและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่อย่างเหมาะสมนอกจากนี้ “บางสิ่ง” นั้นอาจเป็นวัตถุสิ่งของที่นำมาใช้นอกเหนือบทบาทหน้าที่เดิม เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทใหม่

กอบชัย ถิตานนท์ (2565, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายการประยุกต์หลักการจัดการ หมายถึง การนำความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดการต่าง ๆ มาปรับใช้ในเป็นประโยชน์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546, หน้า 24) ได้ให้ความหมายว่าการประยุกต์เป็นการนำสิ่งหนึ่งหรือแนวคิดหนึ่งมาปรับใช้เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง การประยุกต์จึงแตกต่างจากการลอกเลียน การลอกเลียนเป็นการนำสิ่งที่อยู่ในบริบทหนึ่งมาใช้ในอีกบริบทหนึ่งทั้งหลักการ วิธีการและรูปแบบ โดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมในบริบทที่แตกต่างกัน ส่วนการประยุกต์เป็นการนำเพียง “บางสิ่ง” จากภายนอกมาใช้ประโยชน์ การนำมาใช้จะอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจถึงความแตกต่างกันในบริบท สถานที่ เวลา และองค์ประกอบอื่น ๆ

การประยุกต์ เป็นการนำทฤษฎี หลักการ กฎเกณฑ์ แนวคิด เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในภาคปฏิบัติ โดยเฉพาะศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ มักมีการประยุกต์ทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้จริงในการแก้ปัญหา เพราะมีความเป็นรูปธรรมมากกว่า นอกจากนี้ การประยุกต์เป็นการนำความรู้ในสาขาหนึ่งมาปรับใช้กับอีกสาขาหนึ่งเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะเจาะจงบางประการ เช่น ความรู้ในทางคณิตศาสตร์จะถูกนำมาประยุกต์ใช้ในแทบจะทุกด้านของชีวิต ตั้งแต่เรื่องเล็กๆ ไปจนถึงเรื่องใหญ่ในศาสตร์สาขาต่างๆ ได้แก่ การคำนวณภาษีเงินได้ การตัดเย็บเสื้อผ้า การกีฬา เป็นต้น และการประยุกต์ยังเป็นการนำสิ่งหนึ่งหรือแนวคิดหนึ่งมาปรับมาใช้เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง การประยุกต์จึงแตกต่างจากการลอกเลียน การลอกเลียนเป็นการนำสิ่งที่อยู่ในบริบทหนึ่งมาในใช้ในอีกบริบทหนึ่ง ทั้งหลักการ วิธีการ

รูปแบบ โดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมในบริบทที่แตกต่างกัน ส่งการประยุกต์เป็นการนำเพียง “บางสิ่ง” จากภายนอกมาใช้ประโยชน์ การนำมาใช้จะอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจถึงความแตกต่างกันในบริบท สถานที่ เวลา และองค์ประกอบอื่นๆ (พิทยา สุรินต๊ะ, 2553, หน้า 55 - 56)

สรุป แนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เป็นการนำเอาแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ โดยทางปรับเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ดังนั้น การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง จึงเป็นการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาปรับใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด โดยนำมาใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ที่แตกต่างกันอย่างเหมาะสม

2.2 หลักสัปปุริสธรรม 7

การประยุกต์ใช้แนวคิดคุณสมบัติของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ผู้วิจัยจะทำการศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม ทำสังคมให้มีความสงบสุข สอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม สามารถสนองความต้องการงาน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด พิจารณาวิธีการแก้ไขที่ถูกต้องเหมาะสม และตัดสินใจเพื่อให้สังคมมีความเจริญเหมาะสมกับกาลเทศะ สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับความต้องการของบุคลากร ผู้วิจัยแสดงถึงองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสัปปุริสธรรม ในแต่ละข้อนั้นสามารถ นำมาประยุกต์ใช้กับคุณลักษณะที่ดีและหน้าที่ของผู้บริหารที่ดีได้อย่างไร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่นำหลักสัปปุริสธรรม 7 แนวทางของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารที่เหมาะสมผ่านการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การนำไปปฏิบัติต้องทำประโยชน์ของตนให้สมบูรณ์พร้อม และต้องบำเพ็ญตนเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นอย่างแท้จริงจึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2.1 สัปปุริสธรรม 7 ประการ

ที่มาของสัปปุริสธรรม 7 ประการ พระสารีบุตรแสดงแก่ภิกษุจำนวน 500 รูป ณ ท้องพระโรงหลังใหม่ชื่ออุพภตกะของ พวกเจ้ามัลละ เขตกรุงปาวา แคว้นมัลละโดยมีพระผู้มีพระภาคประทับอยู่ด้วย (ที.ปา. (ไทย) 11 /101/(46)) สาเหตุที่ท่านพระสารีบุตรแสดงพระสูตรนี้มีว่า ก่อนหน้านั้นเล็กน้อย นิครนถ์นาฏบุตรหรือศาสดามหาวีระของศาสนาเชนได้ดับขันธ์ ณ กรุงปาวานี้ หลักจากศาสดาดับขันธ์ สาวก ของท่านก็แตกสามัคคีกันเป็น 2 ฝ่ายท่านพระสารีบุตรจึงยกเหตุการณ์นี้ขึ้นมาปรารภว่าเป็น เพราะพระศาสนาสอนไว้ไม่ดี จึงทำให้สาวกตีความคำสอนแตกต่างกัน ส่วนพระธรรมวินัยของพระศาสนานี้ พระผู้มีพระภาคตรัสสอนไว้ดีแล้วและเสนอให้เพื่อนพรหมจารีของท่านร่วมกันสังคายนาพระธรรมวินัยนี้เพื่อให้ดำรงอยู่ได้นาน ไม่ควรทะเลาะวิวาทในเรื่องพระธรรมวินัย

การบรรยายแบบถามเองตอบเองประกอบใจความสำคัญของพระสูตร ในช่วงที่พระผู้มีพระภาคเสร็จจาริกไปในแคว้นมัลละ พร้อมด้วยภิกษุสงฆ์ประมาณ 500 รูป และทรงแวะพัก ณ สวน

มะม่วงของนายจุนทกัมมารบุตร ทรงได้รับนิมนต์จากพวกเจ้ามัลละแห่งกรุงปาวาให้เสด็จไปประทับเพื่อเป็นสิริมงคล ณ ท้อง พระโรงอุพภตกะซึ่งเพิ่งสร้างเสร็จใหม่ๆ ยังมีได้ใช้สอย ณ ที่นั้น พระองค์ทรงแสดงธรรมแก่ผู้มาเฝ้าจนค่อนคืน ครั้นทรงแสดงธรรมจบลงและทรงอนุญาต ให้พวกเจ้ามัลละและชาวกรุงปาวา กลับบ้านได้จากนั้น ทรงมอบหมายให้ท่านพระสารีบุตรแสดงธรรมแก่ภิกษุทั้งหลายแทนพระองค์แล้วทรงสำเร็จสีหไสยาส ณ ที่ประทับนั้นเอง

ท่านพระสารีบุตรกล่าวปรารภการแตกสามัคคีของพวกนิครนถ์ หลักจากนิครนถ์นาฏบุตรผู้เป็นศาสดา ดับขันธ์ไม่นาน ณ กรุงปาวานั่นเอง ว่าเป็นเพราะศาสดานั้นสอนธรรมไว้ไม่ดี ส่วนพระธรรมวินัยนี้ พระผู้มีพระภาคทรงแสดงไว้ดีจึงเป็นหน้าที่ของภิกษุทั้งหลายจะพร้อมกัน ทำสังคายนาพระธรรมวินัย เพื่อให้ดำรงมั่นคงยืนนาน เพื่อประโยชน์สุขของคนทั้งหลายสืบไป จากนั้นท่านได้เสนอวิธีการสังคายนาโดยประมวลหลักธรรมทั้งหลายที่มีจำนวนหัวข้อเท่ากัน รวมไว้เป็นหมวดเดียวกัน คล้ายวิธีการของอังคุตตรนิกาย เช่น ประมวลหลักธรรมจำนวน 1 ประการ เข้าเป็นหมวดหนึ่งเรียกว่าธรรมหมวดละ 1 ประการ ประมวลหลักธรรมจำนวน 2 ประการ เข้าเป็นหมวดหนึ่ง เรียกว่าธรรมหมวดละ 2 ประการ โดยทำนองนี้จนถึง ธรรมหมวด ละ 10 ประการ สัปปุริสธรรม 7 ประการ ภิกษุในพระธรรมวินัย นี้ (ที.ปา. (ไทย) 11 /330/333)

1. เป็นธัมมัญญุตา (ผู้รู้จักเหตุ)
2. เป็นอัตถัญญุตา (ผู้รู้จักผล)
3. เป็นอัตตัญญุตา (ผู้รู้จักตน)
4. เป็นมัตตัญญุตา (ผู้รู้จักประมาณ)
5. เป็นกาลัญญุตา (ผู้รู้จักกาลเวลา)
6. เป็นปริสัญญุตา (ผู้รู้จักชุมชน)
7. เป็นปุคคลัญญุตา (ผู้รู้จักบุคคล)

หลักสัปปุริสธรรมนั้นเป็นข้อธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่บริษัทตามโอกาส สถานที่ต่างๆกัน ซึ่งคุณสมบัติของผู้นำที่ดีในความหมายของพระพุทธศาสนาจะต้องเป็นผู้ประกอบด้วยหลักธรรม 7 ประการ ในชีวิตประจำวันนั้น ถ้าหากใครมีคุณธรรมของมนุษย์ที่แท้ 7 ประการนี้และสามารถประพฤติได้อย่างถูกต้องตามหลักการเหล่านี้โดยสมบูรณ์แล้ว ผู้นั้นย่อมได้ ชื่อว่าเป็นผู้ที่พระพุทธเจ้ายกย่องว่าเป็น “สัตบุรุษ”หรือ“คนดีแท้”หรือ“มนุษย์โดยสมบูรณ์” การกระทำหรือพฤติกรรมของเขามีความเหมาะสมถูกต้องปราศจากความผิดพลาดนำประโยชน์มาให้ทั้งแก่ตนเองและสังคมโดยส่วนรวมย่อมเอื้ออำนวยประโยชน์สันติสุขแก่สังคมนั้น ดังนั้นก่อนที่ จะทำความเข้าใจความหมายและความเป็นมาของหลักสัปปุริสธรรม จึงควรทำความเข้าใจ ความหมายของสัตบุรุษก่อน

เพื่อที่จะได้ทำความเข้าใจในหลักธรรมอื่นๆ ซึ่งแบ่งเป็นข้อย่อยต่างๆ ดังที่ปรากฏในลักขณสูตรปาฏิกวรรค ทีฆนิกาย หลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่กำหนดทิศทางของผู้บริหาร ดำเนินไปสู่เป้าหมายดีงามตามหลักพุทธธรรม เป็นผู้คิดริเริ่ม กล้ายืนยันในสิ่งที่ดีงาม พร้อมทั้งเป็น ผู้เสียสละ กล้าคิดกล้าพูด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมก่อนบุคคลอื่น ประกอบด้วยสติปัญญา ความรู้ความสามารถความมากบั่นอันจริงอันจัง กล้าเสียสละ ความหนักแน่น ความอดทนรอคอย

โอกาสได้ ความสามารถในการประสานงาน การชี้แจงแนะนำชักชวนให้บุคคลหรือกลุ่มให้มีความคิดในทิศทางเดียวกันเพื่อเสริมเป็นปัจจัยสำคัญในรูปแบบการบริหารจัดการทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อประโยชน์แก่องค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืนตลอดไป ในบทนี้ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอประเด็นสำคัญได้แก่ความหมายและประเภท ที่เกี่ยวข้องกับสัปปุริสธรรม 7 กับการเป็นผู้บริหารที่ปรากฏในพระพุทธศาสนา

หลักพุทธธรรมที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงตรัสไว้มีด้วยกันมากมายที่สามารถจะนำมาส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน สังคม ชุมชน และบุคลากรในองค์กรระดับต่างๆ ได้ดังเช่นพระไตรปิฎกเล่มที่ 11 ได้กล่าวถึง สัปปุริสธรรม 7 ว่าเป็นคุณธรรมหรือคุณสมบัติของคนดี 7 ประการ ที่เป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติเป็นคนดี เป็นผู้ควรแก่การยกย่องนับถือเป็นคนที่สามารถให้การแนะนำในการดำเนินชีวิตที่ถูกด้วยต้องความปรารถนาดี ถ้าหากใครมีคุณธรรมของมนุษย์ที่แท้ 7 ประการนี้ และสามารถประพฤติได้อย่างถูกต้องตามหลักการเหล่านี้โดยสมบูรณ์แล้ว ผู้นั้นย่อมได้ชื่อว่าเป็นผู้ที่พระพุทธเจ้ายกย่องว่าเป็น “สัตบุรุษ”หรือ“คนดีแท้”หรือ“มนุษย์โดยสมบูรณ์” ดังนั้นบุคลากรต้องนำหลักสัปปุริสธรรมมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการครองตน ครองคนและครองงานให้ได้อย่างสมดุล (ที.ปา. (ไทย) 11/330/333)

2.2.2 ความหมายของหลักสัปปุริสธรรม

สัปปุริสธรรมเป็นธรรมของสัปปุริสชน คือ คนดีหรือคนที่แท้ ซึ่งมีคุณสมบัติความเป็นคนที่สมบูรณ์และถือเป็นคุณธรรมที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ ในการนิยามความหมายของสัปปุริสธรรม ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะต่างๆ ไว้ดังนี้

หลักสัปปุริสธรรมนั้นเป็นข้อธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่บริษัทตามโอกาสสถานที่ต่างๆกัน ซึ่งคุณสมบัติของผู้นำที่ดีในความหมายของพระพุทธศาสนาจะต้องเป็นผู้ประกอบด้วยหลักธรรม 7 ประการ ในชีวิตประจำวันนั้น ถ้าหากใครมีคุณธรรมของมนุษย์ที่แท้ 7 ประการนี้ และสามารถประพฤติได้อย่างถูกต้องตามหลักการเหล่านี้โดยสมบูรณ์แล้ว ผู้นั้นย่อมได้ชื่อว่าเป็น ผู้ที่พระพุทธเจ้ายกย่องว่าเป็น “สัตบุรุษ”หรือ“คนดีแท้” หรือ “มนุษย์โดยสมบูรณ์” การกระทำหรือพฤติกรรมของเขามีความเหมาะสมถูกต้องปราศจากความผิดพลาดนำประโยชน์มาให้แก่ตนเองและสังคมโดยส่วนรวมย่อมเอื้ออำนวยประโยชน์สันติสุขแก่สังคมนั้น ดังนั้น ก่อนที่จะทำความเข้าใจ (ที.ปา. (ไทย) 11/330/333)

ความหมายและความเป็นมาของหลักสัปปุริสธรรม จึงควรทำความเข้าใจความหมายของสัตบุรุษก่อนเพื่อที่จะได้ทำความเข้าใจในหลักธรรม

ในพระสูตรที่ว่าด้วยการสังคายนา ชื่อนี้ตั้งตามเนื้อหาสาระของพระสูตรท่านพระสารีบุตรแสดงแก่ภิกษุจำนวน 500 รูป ณ ท้องพระโรงหลังใหม่อุพภตกะของพวกเจ้ามัลละเขตกรุงปาวาแคว้นมัลละโดยมีพระผู้มีพระภาคประทับอยู่ด้วย ได้แก่

1. เป็นธัมมัญญุตา ผู้รู้จักเหตุ
2. เป็นอัตถัญญุตา ผู้รู้จักผล
3. เป็นอัตตัญญุตา ผู้รู้จักตน
4. เป็นมัตตัญญุตา ผู้รู้จักประมาณ
5. เป็นกาลัญญุตา ผู้รู้จักกาลเวลา
6. เป็นปริสัญญุตา ผู้รู้จักชุมชน
7. เป็นปุคคปโรลัญญุตา ผู้รู้จักบุคคล

ธัมมัญญูสูตร ว่าด้วยบุคคลผู้รู้ธรรม ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม 7 ประการนี้ เป็นผู้ควรแก่ของที่เขานำมาถวาย ฯลฯ เป็นเนื้อนำบุญอันยอดเยี่ยมของโลกธรรม 7 ประการ คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ 1) เป็นธัมมัญญู 2) เป็นอัตถัญญู 3) เป็นอัตตัญญู 4) เป็นมัตตัญญู 5) เป็นกาลัญญู 6) เป็นปริสัญญู และ 7) เป็นปุคคลปโรปรัญญู (องฺ.สตฺตก. (ไทย) 37/65/236 – 240)

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณสมเด็จพระสังฆราช (อุฏฐายี) (2509, หน้า 12) กล่าวว่า สัปปุริสธรรม 7 หมายถึง คุณธรรม 7 ประการที่บริบูรณ์ในผู้ใดย่อมส่งเสริมบุคคลนั้นให้เป็นสัปปุริสชนที่เจริญด้วยคุณสมบัติควรแก่ความเคารพนับถือของชนทั้งหลาย ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติการงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดีและเป็นหลักปฏิบัติเพื่อทำตนให้เป็นผู้สงบและเป็นผู้นำในทางสงบ และสามารถบริหารหมู่คณะประเทศชาติให้ถึงความสงบสุขและความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าได้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2538, หน้า 276) ได้ให้ความหมายว่า สัปปุริสธรรม หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ มี 7 ประการ คือ 1) ธัมมัญญุตา รู้หลักหรือรู้จักเหตุ 2) อัตถัญญุตา รู้ความมุ่งหมายหรือรู้เหตุผล 3) อัตตัญญุตา รู้จักตน 4) มัตตัญญุตา รู้จักประมาณ 5) กาลัญญุตา รู้จักกาลเวลา 6) ปริสัญญุตา รู้จักชุมชน สังคม 7) ปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล คุณธรรม 7 ประการอันเป็นคุณสมบัติภายในตัวผู้นำซึ่งมีคุณสมบัติทั้ง 7 ประการนี้ เป็นองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันอย่างสมบูรณ์ ที่จะทำให้ผู้นำสามารถจัดการ สามารถปฏิบัติการในภาระงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2546) ได้ให้ความหมายว่า สัปปุริสธรรม หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษมี 7 ประการ คือ**.**

1. ธัมมัญญุตา รู้หลักหรือรู้จักเหตุ
2. อัตถัญญุตา รู้จักความมุ่งมั่นหรือรู้จักผล
3. อัตตัญญุตา รู้จักตน
4. มัตตัญญุตา รู้จักประมูลประมาณ
5. กาลัญญุตา รู้จัดกาลเวลา
6. ปริสัญญุตา รู้จักชุมชน สังคม
7. ปุคคปโรลัญญุตา รู้จักบุคคล

สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส (2532, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า สัตบุรุษที่ใช้ในภาษาบาลีมีใช้ 2 ศัพท์คือ สปฺปุริส และ สนฺต สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรสได้ทรงวิเคราะห์ศัพท์ว่า สปฺปุริส ว่า สนฺโต ปุริโส สปฺปุริโส แปลว่า บุรุษผู้สงบแล้ว ชื่อว่าสัตบุรุษ

พระพรหมคุณาภรณ์ (2547, หน้า 14) ได้กล่าวว่า สัปปุริสธรรม 7 คือ คุณธรรมที่สำคัญสำหรับสัปปุริสชนหรือคนดีและเป็นคุณธรรมสำหรับผู้บริหารที่สมบูรณ์แบบด้วย คุณธรรมทั้ง 7 ประการย่อมนำบุคคลนั้นไปสู่ความมีคุณค่าอย่างแท้จริงเรียกได้ว่าเป็นคนสมบูรณ์แบบเป็นคนดีแท้เป็นบุคคลที่น่าคบหาสมาคมด้วยเป็นอย่างยิ่งซึ่งการกระทำหรือประพฤติของเขา มีความเหมาะสมถูกต้องปราศจากความผิดพลาด นำพาประโยชน์มาให้ทั้งแก่ตนเองและสังคมโดยส่วนรวมสามารถนำหมู่ชนสังคม และประเทศชาติไปสู่ความสันติสุขและความเจริญก้าวหน้าตลอดไป

สรุปว่า สัปปุริสธรรม 7 คือ ความเป็นผู้รู้เหตุ รู้จักหลักการหลักเกณฑ์และระเบียบการบริหารจัดการ ความเป็นผู้รู้จักผล รู้ความหมาย รู้หน้าที่รู้ประโยชน์ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้ตัวตนทำหน้าที่อะไร ความเป็นผู้รู้ประมาณรู้พอเพียงใช้จ่ายทรัพย์เป็น ความเป็นผู้รู้จักการเวลา เวลาไหนควรทำเวลาไหนไม่ควรทำ และระยะเวลาในการทำงาน ความเป็นผู้รู้จักชุมชนเข้าหาชุมชนหรือกลุ่มคนในสังคมด้าน ความเป็นผู้รู้จักบุคคลรู้ความแตกต่างของบุคคลมีคุณธรรมมีอัธยาศัยทำงานเพื่อส่วนรวมเพื่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 สาระสำคัญของหลักสัปปุริสธรรม 7

ในการศึกษาสาระสำคัญของหลักสัปปุริสธรรมนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาให้ทราบถึงองค์ประกอบของหลักสัปปุริสธรรม ซึ่งมี 7 ประการ และในแต่ละองค์ประกอบนั้นมีการอธิบายในคัมภีร์พระพุทธศาสนาอย่างไรตลอดจนการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงหลักสัปปุริสธรรม 7 สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวอย่างที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเป็นต้นว่าพระสูตร ชาดก มาแสดงเพื่อให้ทราบถึงเนื้อหาที่สำคัญของหลักธรรมในข้อนั้น ๆ ดังนี้

สัปปุริสธรรม 7 ธรรมของสัตบุรุษคุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดีเป็นตัวคอยกำหนดให้คนประพฤติปฏิบัติดีผู้บริหารในฐานะเป็นหัวหน้าต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาสมควรต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นไปกับคนอื่นหรือจะต้องบังคับใจตนเองให้ อยู่ในกรอบของศีลธรรมอันดี งามประกอบด้วย

1. **หลักธัมมัญญุตา**

ธัมมัญญุตา (Knowing the Law, Knowing the Cause) คือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้ความจริง รู้หลักการ รู้เกณฑ์รู้กติกา เมื่อรู้แล้วจะต้องตั้งตนให้อยู่ในหลักการให้ได้ ในการบริหารจัดการในองค์การ ผู้นำจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เข้าใจหลักการเปลี่ยนแปลงรู้จักวิเคราะห์

ความจริงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและตามสภาพบริบทขององค์การ ต้องเชื่อว่า“สิ่งทั้งหลายเกิดขึ้นตั้งอยู่ ดับไป เป็นธรรมดา” การปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักธัมมัญญุตา จะต้องรู้หลักการยึดหลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้งานอย่างถูกต้องแล้วตั้งตนอยู่ในหลักการที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนและถูกต้องตามหลักธัมมัญญุตา ผู้นำและบุคลากรนั้นก็จะสามารถนำพาองค์กรหรือสังคมไปสู่ความปลอดภัย ความสงบสุขและเจริญก้าวหน้าตามจุดหมายที่วางไว้ได้ สามารถจัดทำนโยบายสอดคล้องกับ การบริหารงาน แสดงภาวะผู้นำต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเอื้อเฟื้อ สนใจไต่ถามทุกข์สุขและใช้หลักกัลยาณมิตรเป็นแบบอย่างที่ดี

ธัมมัญญุตา คือ รู้จักเหตุรู้จักหลักการ รู้จักงานรู้จักหน้าที่ รู้กติกาที่มีความเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน กล่าวคือ ผู้นำนั้นจะต้องรู้จักเหตุรู้จักหลักการ รู้กฎ กติกาเหล่านี้ให้ชัดเจนเพื่อที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ในทางพระพุทธศาสนาไว้จะได้กล่าวว่า ธัมมัญญุตา หมายถึง การรู้ธรรม ดังความที่ปรากฏในธัมมัญญุสูตร (องฺ.สตฺตก. (ไทย), 23/68/143) หลักธรรมคำสอนดังกล่าวมาแล้วนี้ภิกษุนั้นชื่อว่าเป็นผู้รู้จักถามหรือเหตุแห่งความเจริญหลักธรรมอันเป็นคำสั่งสอนที่สำคัญเป็นต้น

ธัมมัญญุตา คือ รู้หลักการ ธัมมัญญุตา คือ รู้จักเหตุ รู้จักหลักการรู้งานรู้หน้าที่รู้กติกาที่มีความเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน กล่าวคือ ผู้นำนั้นจะต้องรู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้กฎกติกาเหล่านี้ให้ชัดเจน เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ (พระธรรมปิฎก, 2542 หน้า 27)

ธัมมัญญุตา รู้จักเหตุ คือรู้หลักและกฎเกณฑ์ สิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติกิจหน้าที่และดำเนินการต่างๆ รู้และเข้าใจสิ่งที่จะปฏิบัติตามหลักเหตุผล เช่นรู้ว่าตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการจะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่ และความรับผิดชอบนั้นๆ ตลอดจนขั้นสูงสุดคือ รู้เท่าทันกฎธรรมดา หรือหลักความเป็นจริง ของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้องมีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น (พระธรรมปิฎก, 2545, หน้า 14)

สรุปได้ว่า ธัมมัญญุตา คือ ความรู้จักธรรม รู้หลัก หรือ รู้จักเหตุ คือ การรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจการต่างๆ รู้เข้าใจในสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผลเช่นมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไรมีอะไรเป็นหลักการจะต้องทำอะไร อย่างไรจึงจะเป็นเหตุให้บรรลุผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ

2. **หลักอัตถัญญุตา**

อัตถัญญุตา (Knowing the Meaning, Knowing the Purpose) คือ ความเป็นผู้รู้จักผล รู้เป้าหมาย รู้จุดหมาย รู้จักผลที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำตามหลักการบริหารนั้นๆ หมายถึง การ

บริหารงานองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ และรู้ถึงประโยชน์ขององค์การที่นำไปสู่ความมั่นคง และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อองค์การในที่นี้หมายถึง การมีแผนงานที่ดี การวางแผนที่ดีการวิเคราะห์ผลกระทบด้านต่างๆ รู้ผลสัมฤทธิ์ว่าต้องการอะไรจากการบริหารจัดการนั้น เมื่อรู้จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนแล้วผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานย่อมมีความแน่วแน่ งานก็จะประสบความสำเร็จตรงตามจุดมุ่งหมายไม่ยากนัก การปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักอัตถัญญุตา จะต้องเป็นผู้ที่รู้จุดหมายรู้เป้าหมาย รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจน แล้วมุ่งสู่จุดหมาย เป้าหมายนั้นตามหลักอัตถัญญุตา ผู้นำและบุคลากรนั้นก็จะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล หรือ ปรัชญา พันธกิจ เป้าหมายในการพัฒนาองค์กร รู้ความมุ่งหมายหรือเป้าหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์องค์การว่าจะไปทางไหนเพื่อประโยชน์อะไรเพื่อให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อัตถัญญุตา ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผลคือรู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่พึงประสงค์รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำหรือความเป็นไปตามหลักเช่นรู้ว่าหลักธรรมหรือภาษิตข้อนั้นๆ มีความหมายว่าอย่างไร หลักนั้นๆ มีความมุ่งหมายอย่างไรกำหนดไว้หรือพึ่งปฏิบัติเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไรการที่ตนกระทำอยู่มีความมุ่งหมายอย่างไรเมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรดังนี้คือรู้จักผล รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล กล่าวคือ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักจุดหมาย หรือเป้าหมายของหลักการที่ต้องปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์องค์กรว่าจะไปทางไปทางไหนเพื่อประโยชน์อะไรเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายนั้นพระพุทธศาสนาได้ กล่าวว่า อัตถัญญุตา คือ ความเป็นผู้รู้อรรถ รู้จักจุดหมาย รู้ประโยชน์ดังพุทธพจน์ที่ปรากฏในธัมมัญญุตาสูตร (องฺ.สตฺตก., 23/65/143)

อัตถัญญุตา คือ รู้จักผลรู้จุดหมาย อัตถัญญุตา คือ รู้จักผล รู้ความมุ่งหมาย กล่าวคือ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักจุดหมายหรือเป้าหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์องค์กรว่าจะไปทางไหนเพื่อประโยชน์อะไรเพื่อให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายนั้น (พระธรรมปิฎก, 2542 หน้า 27)

อัตถัญญุตา รู้จักผล หรือความมุ่งหมายที่จะเกิดขึ้นจากเหตุนั้น คือ รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าตนทำอยู่อย่างนั้นดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้รับบรรลุ ถึงผลอะไร ที่ให้มีหน้าที่ตำแหน่ง ฐานะ การงานอย่างนั้นๆ เขากำหนดวางกันไว้เพื่อมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร ตลอดจนถึงขั้นสูงสุดคือ รู้จุดมุ่งหมายสูงสุดของชีวิตตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา คือ พระนิพพาน (พระธรรมปิฎก, 2545, หน้า 14)

สรุปได้ว่า อัตถัญญุตา คือ ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือรู้จักผล คือ การรู้จักจุดมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการงาน (อาชีพ) ตนกระทำรู้ว่าที่ตนทำ

อยู่อย่างนั้นๆ ดำเนินชีวิตอย่างนั้นเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไรหรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไรที่มีหน้าที่ตำแหน่งฐานะการงานอะไร

3.หลักอัตตัญญุตา

อัตตัญญุตา (Knowing Oneself) คือ ความเป็นผู้รู้จักตน รู้จักว่าเรานั้นโดยฐานะภาวะเพศและคุณธรรมเป็นอย่างไร กล่าวคือ ต้องรู้เสมอว่าตนคือใคร มีตำแหน่งหน้าที่อย่างไรอยู่ใสถานะใด มีความรับผิดชอบมากน้อยแค่ไหน มีคุณสมบัติถึงซึ่งความพร้อม มีความถนัด มีสติปัญญามีความสามารถอย่างไร มีกำลังแค่ไหน มีจุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร ซึ่งจะต้องสำรวจตนเองและองค์การต้องรู้จักที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการบริหารงานให้ได้ยิ่งๆ ขึ้นไป โดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การหรือการทำ SWOT Analysis การปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักอัตตัญญุตา เป็นผู้มีคุณธรรม เป็นผู้ที่รู้จักตนอยู่เสมอว่าเป็นผู้มีวิสัยทัศน์สามารถใช้แรงจูงใจ กระจายวิสัยทัศน์ไปยังบุคคลต่างๆ ได้ มีจิตใจโอบอ้อมอารีเสียสละ มีความรับผิดชอบสูงและมีคุณธรรม แค่ไหน เพียงไร แล้วต้องประพฤติตนเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงให้สมกับภาวะนั้นๆ และรู้ที่ที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไปย่อมทำให้ องค์การ และสังคมไปสู่ความสงบสุข และเจริญก้าวหน้าต่อไป

อัตตัญญุตา ความรู้จักตน คือ รู้ว่าเรานั้นว่าโดยฐานะภาวะเพศกำลังความรู้ความสามารถความถนัดและคุณธรรมเป็นต้น บัดนี้ เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสมและรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุง คือ รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติมีความสามารถอย่างไร และต้องรู้จักพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอผู้นำที่ดีนั้น จะต้องสำรวจอยู่เสมอว่าตนเองมีจุดอ่อนจุดแข็งอะไรมาดำเนินการปรับปรุงจุดอ่อนของตนในขณะเดียวกันก็พัฒนาจุดแข็งของตนให้ดีขึ้นเรื่อยๆ กล่าวคือ ผู้นำที่ดีควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ความสามารถเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงแห่งโลกอย่างแท้จริงเพื่อให้สามารถนำพามวลชนและองค์กรไปสู่จุดหมายได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ พระพุทธศาสนาได้ กล่าวว่าอัตตัญญุตา หมายถึง การรู้จักตนเกี่ยวกับศรัทธาศีล จาคะ สุตะ ปัญญาเป็นต้นดังที่ปรากฏในธัมมัญญุสูตร (อง.สตฺตก., 23/65/143) ว่าภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักตนคือรู้ว่าตนเองนั้นมีศรัทธาความเชื่อ มีศีลมีระเบียบวินัย มีสุดตะ คือการศึกษาเล่าเรียนได้ยินได้ฟังมีจาคะ แบ่งปันการปล่อยวางมีปัญญาความรู้ความสามารถอยู่ประมาณเท่าใดบ้าง แล้ววางตัวให้เหมาะสมกับฐานะ ภาวะความรู้ความสามารถของตนเอง ดังนี้เรียกว่า เป็นผู้รู้จักตน

อัตตัญญุตา คือ รู้ว่าตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติมีความสามารถอย่างไรและต้องรู้จักพัฒนาตนอย่างสม่ำเสมอผู้นำที่ดีนั้นจะต้องสำรวจอยู่เสมอว่าตนเองมีจุดอ่อนจุดแข็งอะไรแล้วดำเนินการปรับปรุงจุดอ่อนของตนในขณะเดียวกันก็พัฒนาจุดแข็งของตนให้ดีขึ้นเรื่อย กล่าวคือ ผู้นำที่ดีควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงโลกอย่างแท้จริงเพื่อให้สามารถนำพามวลชนและองค์กรไปสู่จุดหมายได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ (พระธรรมปิฎก, 2542 หน้า 27)

อัตตัญญุตา รู้จักตน คือ รู้ตามเป็นจริงว่า ตัวเรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ ความถนัด ความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้มีเท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม และทำการต่างๆ ให้สอดคล้องถูกจุดที่จะสัมฤทธิ์ผล ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงตนให้เจริญงอกงามถึงความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป (พระธรรมปิฎก, 2545, หน้า 14)

สรุปได้ว่า อัตตัญญุตา คือ ความรู้จักตน คือ การรู้จักตนเองโดยฐานะกำลังความรู้ความถนัดความสามารถและคุณธรรมว่ามีเท่าไรอย่างไรแล้วประพฤติปฏิบัติกิจการงาน (อาชีพ) ตนให้เหมาะสมและดำเนินการต่างๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตลอดจนแก้ไขพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

4. หลักมัตตัญญุตา

มัตตัญญุตา (Moderation, Knowing to be temperate) คือ ความเป็นผู้รู้จักพอประมาณ รู้จักความพอดี ซึ่งมีหมายความว่า ต้องรู้จักขอบเขต ความเหมาะสมที่จะบริหารจัดการเรื่องต่างๆ ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายหรือตามตำแหน่งให้เกิดความพอดี ได้สัดส่วน เกิดความสมดุลซึ่งความพอดีจะทำให้เกิดความสำเร็จได้อย่างแท้จริง การปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักมัตตัญญุตา เป็นผู้ที่ประกอบด้วยหลักธรรมแห่งมัชฌิมาปฏิปทา คือ ดำเนินตามทางสายกลางอันประกอบด้วยมรรค มีองค์ 8 หรือ ศีล สมาธิ ปัญญา อันจะทำให้ผู้นั้นเป็นผู้รู้จักประมาณมีความพอเหมาะพอดีในการดำเนินกิจการทุกอย่าง รู้จักความพอดี สามารถวางตนวางแผนกำหนดนโยบายในการบริหารงานปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ ตามได้อย่างเหมาะสม บริหารงบประมาณได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการที่จะบริหารงานทุกอย่างให้ลุล่วงไปด้วยดีตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อประโยชน์สุขแห่งมวลชนและหมู่คณะอย่างแท้จริงนอกจากนี้ ความพอเหมาะพอดี ความรู้จักประมาณนั้น ผู้นำและบุคลากร จะสามารถบริหารกิจการทุกอย่างด้วยความเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างถูกต้อง และสามารถนำพวกมวลชน และหมู่คณะไปสู่ความสงบสุขปลอดภัย และก้าวหน้าตลอดไป

มัตตัญญุตา ความรู้จักประมาณ คือ ความพอดี เช่น ภิกษุรู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ คฤหัสถ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ พระมหากษัตริย์รู้จักประมาณในการลงทัณฑอาชญาและในการเก็บภาษีคือรู้จักประมาณ รู้จักความพอดีกล่าวคือต้องรู้จักขอบเขตความพอเหมาะในการทำงานในเรื่องต่างๆ ดังนั้นผู้นำที่ดีนั้นจะต้องรู้จักความพอเหมาะพอควรในการที่จะทำกิจการทุกอย่างให้ลุล่วงไปด้วยดีตามเป้าหมายที่วางไว้ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวว่ามัตตัญญุตา หมายถึง รู้ประมาณในการรับปัจจัย 4 ดังปรากฏในธัมมัญญุสูตร (องฺ.สตฺตก., 23/65/143) ว่าภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักประมาณในการบริโภคปัจจัย 4 ในการเลี้ยงชีพ เช่น การรู้จักประมาณในการรับประเคนหรือการใช้สอยจีวร การรับอาหารบิณฑบาตและบริโภคอาหารให้พอเหมาะแก่อัตภาพของตนไม่มากไม่น้อยเกินไป การใช้เสนาสนะที่อยู่อาศัยให้พอสมควรเหมาะสมกับสมณะสารูป

ยารักษาโรคและบริขารอื่นๆ ที่ภิกษุเข้าไปเกี่ยวข้อง ต้องให้รู้จักความพอดีแก่ตนเองหากภิกษุไม่รู้จักประมาณในการรับปัจจัย 4 ไม่พึงเรียนเธอว่าเป็นมัตตัญญุตา แต่เพราะภิกษุรู้จักประมาณในการรับปัจจัย 4 จึงเรียกเธอว่า เป็นมัตตัญญุ การรู้ประมาณ ตามหลักมัตตัญญุตา ย่อมทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติมีความสุขความเจริญพอเพราะพอเหมาะแก่ฐานะของตนโดยรู้จักความพอดีในการดำเนินชีวิตทุกอย่างได้ถูกต้องเหมาะสมด้วยเหตุนี้ผู้นำที่ดีตามหลักมัตตัญญุตาย่อมนำมาซึ่งความพอเหมาะพอควรในการดำเนินกิจการงานต่างๆ ทำให้สามารถนำพามวลชนหมู่คณะไปสู่ความสุขสงบปลอดภัยและความเจริญอย่างแท้จริง มัตตัญญุตา คือ รู้จักประมาณ ความเป็นผู้รู้จักความพอดีความพอเหมาะไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไปในทุกๆเรื่อง เช่น รู้จักความพอดีในการพูดในการทำงาน ในการหาทรัพย์ ในการจ่ายทรัพย์ ในการกินการอยู่เป็นต้นโดยรู้จักประมาณกำลังตนเองประมาณทรัพย์สินที่มีอยู่ (พระธรรมปิฎก, 2542 หน้า 27)

มัตตัญญุตา รู้จักประมาณ คือ รู้จักพอดี รู้จักประมาณ ทั้งในการบริโภคและใช้จ่ายทรัพย์ การพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่างๆ ตลอดจนการพักผ่อนนอนหลับ การสนุกสนานบันเทิงทั้งหลายต้องทำด้วยความเข้าใจในวัตถุประสงค์เพื่อบังเกิดผลที่ดี มิใช่ทำ เพียงเพราะความพอใจ ชอบใจหรือเอาแต่ใจตน แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลาย ที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา (พระธรรมปิฎก, 2545, หน้า 14)

สรุปได้ว่า มัตตัญญุตา คือ ความรู้จักประมาณ คือ รู้ประมาณรู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภคในการใช้จ่ายทรัพย์รู้จักความพอเหมาะพอดีกับการปฏิบัติกิจการงาน (อาชีพ) ตนและทำการต่างๆ ทุกอย่างด้วยความเข้าใจชอบใจหรือไม่เอาแต่ใจของตนแต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลายที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

5. หลักกาลัญญุตา

กาลัญญุตา (Knowing the Prebedtime) คือ ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาซึ่งหมายความว่าผู้ที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารต้องรู้ลำดับความสำคัญของงาน ระยะเวลา จังหวะปริมาณและห้วงเวลาให้เหมาะสม ต้องรู้จักวางแผนให้สอดคล้องกับปัจจัย องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องได้อย่างสอดคล้องกลมกลืนเพราะปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จได้ การปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักกาลัญญุตา เป็นผู้ที่จะต้องรู้จักเวลาเหมาะสมในการทำกิจการทุกอย่างอย่างถูกต้อง รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสมรู้จักคุณค่าของเวลา รู้จักการวางแผนการใช้เวลาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างถูกต้อง ผู้นำและบุคลากรนั้นก็ย่อมจะสามารถนำพาองค์กรและสังคมไปสู่ความสงบสุขและก้าวหน้าตามความเหมาะสมแห่งเวลาอันควร

กาลัญญุตา ความรู้กาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจกระทำหน้าที่การงานเช่น การตรงต่อเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลาให้เหมาะสมคือ รู้จักเวลาที่ควรประกอบกิจการงานต่างๆ หรือทำงานให้ทันกับเวลาเหมาะสมกับเวลา

และรู้คุณค่าของเวลา ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องเป็นผู้รู้จักบริหารเวลาหรือวางแผนให้เหมาะสมกับเวลาอย่างถูกต้องในทางพระพุทธศาสนากล่าวถึง กาลัญญุตาไว้ว่า การรู้จักแนวปฏิบัติอันเหมาะสมกับกาลเทศะ ดังปรากฏในธัมมัญญุสูตร (องฺ.สตฺตก., 23/65/143) ว่าภิกษุศูนย์ในธรรมวินัยนี้เป็นผู้ประกอบการไปด้วยความรู้ว่าเวลานี้เป็นเวลาควรศึกษาควรถามเวลานี้ควรเป็นเวลาทำความเพียร ควรหลีกเร้นจากหมู่ คือรู้จักการปฏิบัติให้สอดคล้องกับกาลเทศะให้เหมาะสมกับสมณะ รู้คุณค่าของเวลา เมื่อภิกษุมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เวลาย่อมจะเป็นผู้มีความเจริญในพระพุทธศาสนาเพราะทำให้ถูกกับกาลเวลา

กาลัญญุตา คือ รู้จักเวลา ที่ควรประกอบกิจการต่างๆ หรือทำงานให้ทันกับเวลาเหมาะกับเวลาและรู้คุณค่าของเวลาผู้นำที่จะประสบความสำเร็จนั้นจะต้องเป็นผู้รู้จักการบริหารเวลาหรือการวางแผนให้เหมาะสมกับเวลาอย่างถูกต้อง (พระธรรมปิฎก, 2542 หน้า 27)

กาลัญญุตา รู้จักกาล คือ การรู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ประกอบกิจการงานต่างๆ รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไรอย่างไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักวางแผนใช้เวลาในแต่ละวัน ให้เหมาะสม เพราะทุกคนมีเวลาเท่ากันคือ คนละ 24 ชั่วโมงในแต่ละวัน จึงไม่ควรอ้างเรื่องไม่มีเวลา ถ้าทำการสิ่งใดไม่สำเร็จ ดังนั้นเรื่องการบริหารเวลาจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นที่ทุกคน พึงปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของงานในแต่ละวัน (พระธรรมปิฎก, 2545, หน้า 14)

สรุปได้ว่า กาลัญญุตา คือ ความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจหน้าที่การงานหรือปฏิบัติการต่างๆ รวมทั้งเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไรและทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักประมาณเวลาและวางแผนการใช้เวลา

6. หลักปริสัญญุตา

ปุริสัญญุตา (Knowing the Assembly, Knowing the Society) คือความเป็นผู้รู้จักชุมชนสังคม กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นว่าควรจะดำเนินการอย่างไร การบริหารจัดการจำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับองค์การต่างๆ ทั้งที่เป็นพันธมิตรและคู่แข่งขัน การสร้างสรรค์หรือการประสานงานกับชุมชนหรือกลุ่มบุคคลที่ผลต่อองค์การก็คือ เข้าถึง เข้าใจ และพัฒนา เป็นการบริหารจัดการที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชนหรือสาธารณะชน ความเป็นจักสังคม ชุมชน ตั้งแต่สังคมที่มีขอบเขตกว้างขวาง คือสังคมโลก รู้สังคมประเทศ ตลอดจนชุมชนสังคมรอบๆ หน่วยงาน ผู้นำหรือผู้บริหารต้องรู้ว่าในสถานการณ์ใดมีปัญหาหรือความต้องการอะไรและจะสามารถให้ความช่วยเหลือชุมชนหรือสังคมอย่างไร ตลอดจนการแก้ไขปัญหาให้ตรงจุด การปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักปริสัญญุตา เป็นผู้ที่จะต้องรู้ชุมชนรู้สังคมอย่างถูกต้องในทุกๆด้าน ทั้งด้านกฎเกณฑ์ประเพณีวัฒนธรรม เป็นต้น สังคมมีมนุษย์สัมพันธ์ เป็นนักประสานงานที่ดีกับทุกคน ทุกองค์การ และ

ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม เพื่อที่จะเข้าใจความต้องการของสังคมนั้นได้อย่างถูกต้อง สามารถนำความสงบสุข ความก้าวหน้ามาสู่มวลชน หมู่คณะและสังคมได้

ปริสัญญุตา ความรู้จากบริษัท คือ รู้จักชุมชนและรู้จักที่จะประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติปฏิบัติต่อชุมชนนั้นๆ ว่าชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิริยาอย่างนี้จะต้องพูดอย่างนี้ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์ คือ รู้ชุมชน รู้สังคม ตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวางจากสังคมโลกสังคมประเทศชาติ ว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอย่างไร จะได้สามารถเข้าใจความต้องการของสังคมนั้นให้ถูกต้องหรือแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด นอกจากนี้ยังต้องรู้เข้าใจในระเบียบกฎเกณฑ์ วัฒนธรรม ประเพณีของสังคมนั้นๆได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงสถานการณ์ต่างๆของสังคมนั้นๆ ได้อย่างถูกต้องจะได้สามารถนาความสงบสุข สันติสุขของความก้าวหน้ามาสู่มวลชน หมู่คณะและสังคม ดังปรากฏในธัมมัญญุสูตร (องฺ.สตฺตก., 23/65/143)

ปริสัญญุตา คือ ผู้รู้จักชุมชน รู้จักสังคมตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวางของสังคมโลกสังคมประเทศชาติว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไรมีปัญหาอย่างไรจะได้สามารถเข้าใจความต้องการของสังคมนั้นได้อย่างถูกต้องหรือแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด นอกจากนี้ยังต้องรู้เข้าใจในระเบียบกฎเกณฑ์ วัฒนธรรมประเพณีของสังคมนั้นๆ ได้อย่างถูกต้องเพื่อให้สามารถเข้าใจถึงสถานการณ์ต่างๆ ของสังคมนั้นๆ ได้อย่างถูกต้องจะได้สามารถนำความสงบสุขสันติสุขความก้าวหน้ามาสูงมวลชนหมู่คณะและสังคมได้ (พระธรรมปิฎก, 2542 หน้า 27)

ปริสัญญุตา รู้จักชุมชน คือ การรู้จักชุมชน รู้จักถิ่นที่อยู่ รู้จักที่ชุมชน รู้การอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้นว่าชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิริยาอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้ มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนี้ๆ เป็นต้น (พระธรรมปิฎก , 2545, หน้า 14)

สรุปได้ว่า ปริสัญญุตา คือ ความรู้จักชุมชน คือ การรู้จักถิ่น รู้จักชุมนุม รู้จักการอันควรประพฤติปฏิบัติในที่ชุมนุม ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิริยาอย่างนี้ ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิริยาอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนมีระเบียบวินัยมีวัฒนธรรมประเพณีมีความต้องการอย่างนี้ควรเกี่ยวข้องควรต้องสงเคราะห์ควรบาเพ็ญประโยชน์

7. หลักปุคคลัญญุตา หรือปุคคลปโรปรัญญุตา

ปุคคลัญญุตา (Knowing the individual, Knowing the Different Individuals) คือ ความเป็นผู้รู้จักบุคคล หมายความว่า ผู้นำหรือผู้บริหารต้องรู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้องในการร่วมงานไม่ใช่เป็นการรู้จักเฉพาะชื่อของเขา ต้องรู้จักอุปนิสัยใจคอ พฤติกรรม ความรู้ ความสามารถ เพื่อที่จะทำให้สามารถมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น (Put The Right Man On The Right Job) งานจึงจะประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย นอกจากนั้นต้องรู้จักประโยชน์ที่เขาเหล่านั้น

พึงได้ การทำงานนั้นไม่ใช่จะใช้ให้บุคคลนั้นทำงานเพียงอย่างเดียว ในขณะเดียวกันต้องรู้จักการดูแลสวัสดิการอย่างเหมาะสมและต้องให้ทุกคนที่ทำงานนั้นได้ประโยชน์ ได้พัฒนาตนเอง ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารควรรู้ว่าบุคคลนั้นควรได้รับประโยชน์อะไรที่จะนำพาไปสู่ความเจริญงอกงามแห่งการดำเนินชีวิตที่แท้จริงของทุกคน การดำเนินงานนั้นจะประสบผลสำเร็จและมีความราบรื่นได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักปุคคปโรลัญญุตา ผู้นำและบุคลากรจะต้องเป็นผู้รู้ เลือกบุคคล เลือกแต่งตั้งจัดวางบุคคลได้เหมาะสมกับงาน สามารถปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคลได้อย่างถูกต้องให้โอกาส สนับสนุนผู้ที่มีความรู้ ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสได้ศึกษาเพิ่มเติมและให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานทุกๆ ด้านในการบริหารกิจการงานทุกด้านก็เพื่อทำให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าทั้งแก่ผู้ปฏิบัติหมู่คณะและองค์การตามเป้าหมายที่วางไว้

ปุคคปโรลัญญุตา ความรู้จักบุคคล คือ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถและคุณธรรมเป็นต้นใครๆ ยิ่งอยู่หรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นๆ ด้วยดีว่าควรจะคบหรือไม่จะใช้จะตำหนิ ยกย่องและแนะนำคำสั่งสอนอย่างไรคือการรู้บุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องด้วยรู้ว่าควรจะปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผลอย่างไรดังนั้นผู้นำที่ดีย่อมรู้บุคคล ประเภทของบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดีเพื่อให้สามารถเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงานในการบริหารงานทุกๆ ด้านเพื่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนตลอดจนสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับหมู่คณะและแล้วองค์กรได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ในทางพุทธศาสนาได้กล่าวถึง ปุคคลปโรปรัญญุตา คือการรู้บุคคลและลักษณะความต้องการของบุคคล ดังปรากฏในธัมมัญญุสูตร (อง.สตฺตก., 23/65/143)

ปุคคลปโรปรัญญุตา คือ รู้จักบุคคลรู้จักประเภทของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องด้วยรู้ว่าควรจะปฏิบัติต่อเขาให้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผลอย่างไร ดังนั้นผู้นำที่ดีต้องยอมรับบุคคลรู้ประเภทของบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดีเพื่อให้สามารถเลือกให้คนให้เลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงานในการบริหารงานทุกๆ ด้านเพื่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนตลอดจนสามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับคณะและองค์กรได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ (พระธรรมปิฎก, 2542 หน้า 27)

ปุคคลปโรปรัญญุตา รู้จักบุคคล คือ การรู้จักและเข้าใจความแตกต่างของบุคคล ว่าโดยอัธยาศัยความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น ใครยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยดีว่าควรจะคบหรือไม่ ได้คติอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะไหว้วาน จะยกย่อง จะตำหนิ หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไร จึงจะได้ผลดี ดังนี้เป็นต้น (พระธรรมปิฎก, 2545, หน้า 14)

สรุปได้ว่า ปุคคลปโรปรัญญุตา คือ ความรู้จักบุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลโดยอัธยาศัยความสามารถและคุณธรรมของใครๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไรและรู้จักสิ่งที่จะปฏิบัติ

ต่อบุคคลอื่นๆ ด้วยดีไม่มีอคติอะไรเข้ามาสัมพันธ์เกี่ยวข้องในการจะใช้จะยกย่องจะตำหนิหรือจะแนะนำสั่งสอน

ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า สัปปุริสธรรมนี้ คือ เป็นหลักของคนทั่วไปสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นการส่งเสริมความเป็นคนดี คนดีในที่นี้ คือ รู้หลักความจริงรู้หลักการรู้หลักเกณฑ์ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผลและรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักตัวตนของเราเอง ความพอดี รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน รู้จักชุมชนความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัย ความสามารถและคุณธรรมเมื่อเข้าใจในหลักการของสัปปุริสธรรมแล้วการกระทำสิ่งใดย่อมประสบความสำเร็จ

หลักสัปปุริสธรรมนี้ จะต้องเป็นผู้รู้จักเหตุวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ทันทีว่าเมื่อทำเหตุเช่นนี้แล้วผลผลลัพธ์จะเป็นเช่นใดเป็นผู้รู้จักตน รู้กำลังความสามารถของตนเอง สมรรถนะ เครื่องมือเครื่องจักร เป็นผู้รู้จักประมาณ ในการแสวงหาเครื่องเลี้ยงชีวิต ในทางที่ชอบเป็นผู้รู้จักกาลเวลาเวลาใดควรทำอะไรในการประกอบกิจนั้นๆ เป็นผู้รู้จักชุมชนและกิริยาที่จะต้องประพฤติต่อชุมชนนั้นปรับปรุงตนเองให้เหมาะกับกลุ่มชนนั้นในเชิงคุณภาพเน้นในเรื่องการปรับปรุงคุณภาพผู้รู้จักเลือกคบคนเข้าใจความแตกต่างของบุคคลเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงานเพื่อการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.4 การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการปฏิบัติงาน

1. ความเป็นผู้รู้จักเหตุ (วีระ บำรุงศักดิ์, 2523 หน้า 35) หมายถึง ความรู้ถึงหลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้แบบแผนในการทำงาน รู้กฎเกณฑ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ว่า เหตุเกิดอย่างนี้แล้ว จะส่งผลออกมาอย่างนั้น คุณสมบัติของผู้รู้จักเหตุ 3 ประการ 1) ต้องเป็นคนใฝ่ศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรม 2) ต้องเป็นคนช่างสังเกต เพราะถ้าเรียนรู้หลักแต่ไม่ช่างสังเกต ก็จะเอาประโยชน์ไม่ได้ 3) ต้องมีกัลยาณมิตร คบคนดีเป็นเพื่อน คอยเป็นพี่เลี้ยง หรือหาผู้รู้ (ศิษย์ต้องมีคุณครู) ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือ เห็นเหตุหรือการกระทำเกิดขึ้นในปัจจุบัน แล้วรู้ว่าจะส่งผล ในอนาคตอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลเตือนภัย ในการวางแผนป้องกันต่อไป

2. ความเป็นผู้รู้จักผล ความเป็นผู้รู้จักผล หมายถึง เมื่อมีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นแล้ว (ผลเกิดขึ้น) ก็จะใช้ความรู้ความละเอียด ความช่างสังเกต นำมาวิเคราะห์แยกแยะได้ทันทีว่า ผลที่เกิดขึ้นนั้นมาจากสาเหตุใด ความเป็นผู้รู้จักผล คือ เห็นผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันแล้วรู้ว่าเกิดจากสาเหตุอะไรในอดีต เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาหรือใช้ประโยชน์ในปัจจุบันและอนาคต โดยการขจัดสาเหตุรากเหง้าหรือปฏิบัติตามวิธีการที่ได้ผลดีมาแล้ว ในทางอริยสัจ 4 การที่จะแก้ปัญหาได้ก็ต้องรู้เหตุรากเหง้า จึงจะหามาตรการแก้ไขปัญหาได้ เช่นเดียวกันกับกระบวนการแก้ปัญหาด้วย QC Story ในการทำงานเชิงธุรกิจและชีวิตประจำวันจะมีปัญหามากมาย การแก้ปัญหาไม่ตรงเหตุรากเหง้า

ปัญหาจะเกิดซ้ำอีกในกระบวนการ QCC ก็มีการใช้ผังก้างปลาค้นหาเหตุปัญหาในการหาเหตุเกิดขึ้นนั้นได้อย่างไรนั้นต้องทำ 3 GEN นั่นคือ ต้องลงพื้นที่จริง เหตุการณ์จริง และของจริง

3. ความเป็นผู้รู้จักตน หมายถึง รู้ภาวะ สถานะที่ตัวเองเป็น รู้ฐานะที่ตัวเองมี รู้กำลังความสามารถ สติปัญญาของตัวเอง รู้จักภาวะที่ตัวเองเป็น คือ เกิดมาก็เป็นสถานะลูก ต่อมาก็อาจเป็นพี่หรือเป็นน้อง เป็นคนไทย เป็นชาวเมืองไหน ตำบลไหน ต่อมาก็เป็นนักเรียน ลูกศิษย์ โตขึ้นก็อาจเป็นลูกจ้าง นายจ้าง เจ้าของธุรกิจ ถ้าออกบวชก็เป็นพระสงฆ์ มีลูกก็เป็นพ่อเป็นแม่ มีอาชีพก็เป็นวิศวกร เกษตรกร แพทย์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น จากภาวะที่เราเป็น เช่น เป็นลูก ก็ต้องรู้หน้าที่ของลูกที่ดี เป็นผู้จัดการส่วน ก็ต้องรู้หน้าที่ของผู้จัดการส่วนที่ดี เป็นลูกจ้างก็ต้องรู้หน้าที่ของลูกจ้างที่ดี เป็นชาวพุทธ ก็ต้องรู้หน้าที่ที่มีต่อศาสนาพุทธที่ดี เป็นต้น รู้จักฐานะที่ตัวเองมี คือ รู้ว่าเรามีความรู้ ความสามารถ มีศีลธรรม มีกำลังกาย มีการศึกษา มีญาติมิตร มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเกียรติยศ ฐานะการเงิน ตำแหน่ง มีอำนาจดำเนินการเพียงใด มีความสามารถในการควบคุมเครื่องจักรเพียงใด มีสุขภาพแข็งแรงแค่ไหน จากการรู้จักฐานะที่ตัวเองมีเมื่อมองในระดับธุรกิจ จำเป็นต้องรู้ว่าคุณภาพวัตถุดิบที่ตัวเอง มีปริมาณวัตถุดิบที่เรามี กำลังพล เครื่องมือ เครื่องจักรที่ตัวเองมี จุดอ่อนจุดแข็งในกระบวนการผลิตเป็นอย่างไรใน ISO 9000 ก็บอกให้บริษัทให้ทบทวนตัวเอง เมื่อจะทำสัญญากับลูกค้าว่าศักยภาพในการผลิตสินค้า ส่งมอบให้ลูกค้าโดยไม่มีปัญหาในด้านวัตถุดิบ ความสามารถเครื่องจักร กำลังพล งบประมาณเงินทุน ก็ต้องรู้ฐานะการเงินของบริษัทเป็นอย่างไร เพื่อจะได้กำหนดกลยุทธ์ในการผลิต ความเป็นผู้รู้จักตน คือ มองตัวเองหรือองค์กรแล้วทบทวนดูว่าสถานะที่ตัวเองเป็นและฐานะที่ตัวเองมีเป็นอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารตนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

4. ความเป็นผู้รู้จักประมาณ หมายถึง รู้จักความพอเหมาะ พอดี ถ้าทำงานอะไรก็ตามแล้วยังทำไม่ดีพอ ก็จะทำให้เสียงาน หรือคุณภาพงานตกไป การหาจุดพอดีของแต่ละคน ของแต่ละหน่วยงานไม่เท่ากัน และไม่มีเครื่องชั่งตวงวัด มาบอกได้ว่าพอดีต้องเอาใจที่ละเอียด ใจที่สุขุม ใจที่มีปัญญา ใจที่มีความรอบคอบเข้าไปวัดความพอดี ดังนั้น การหาจุดพอดีนั้นหายาก แต่ต้องฝึกหาให้เจอให้พบ จะให้ใครมาหาแทนเราก็ไม่ได้ เพราะจุดดีนั้นเป็นจุดเฉพาะตัว ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ มองงานที่ตัวเองทำอยู่แล้วพิจารณาวิเคราะห์ด้วยปัญญาว่าความพอเหมาะความพอดีความพอเพียงอยู่ที่ไหน เท่าไร เพื่อจะได้กำหนดแผนการปฏิบัติ ได้เหมาะสมอันมุ่งไปสู่ผลลัพธ์อย่างดีเลิศ

5. ความเป็นผู้รู้จักกาล หมายถึง รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสม ว่าเวลานี้ควรทำอะไรจึงจะก่อประโยชน์สูงสุด นักธุรกิจมองเห็นเวลาเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งในการบริหาร ถ้าไม่ได้ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ก็ต้องเสียโอกาสในการที่จะได้กำไร เรียกว่า “เวลาเป็นเงินเป็นทอง”ความเป็นผู้รู้จักกาล คือ มองงานที่จะทำแล้วพิจารณา บริหารเวลาโดยดำเนินการปฏิบัติ ว่าควรจะทำให้ทันเวลา

กำหนด ทำให้ถูกเวลาที่ต้องทำ ทำตามเวลาที่กำหนด และทำให้เสร็จ ตามเวลาที่วางแผน โดยคำนึงถึงวิธีที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

6. ความเป็นผู้รู้จักชุมชน หมายถึง รู้จักสังคมขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคม ซึ่งแตกต่างกันไป แล้วปฏิบัติตนให้ถูกต้อง ทำไมจึงต้องรู้จักชุมชน

6.1 มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่ตัวคนเดียวไม่ได้

6.2 วัฒนธรรมประเพณีของแต่ละสังคมแตกต่างกันไปการเข้าสู่สังคมต้องศึกษาวัฒนธรรมประเพณีของชุมชนนั้นๆ เรียกว่า “เข้าเมืองตาหลิ่ว ต้องหลิ่วตาตาม” แต่ถ้าเข้าถิ่นโจร ก็ไม่ต้องเป็นโจรตาม เพราะไม่ถูกต้อง

6.3 ชุมชนนั้นๆ อาจนับถือศาสนาที่แตกต่างไปจากเรา

6.4 ชุมชน เช่น เทศบาล ปัจจุบันนี้มีอำนาจที่จะร้องเรียนกิจการหรือโรงงาน หากไปสร้างผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่ของเขา

6.5 จำเป็นต้องสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับชุมชนให้ดี เพราะปัญหาที่เกี่ยวข้องต้องมีการปรึกษาหารือเข้าแก้ไขปัญหาร่วมกัน ความเป็นผู้รู้จักชุมชน คือ มองงานของตัวเองว่า ต้องเกี่ยวข้องกับชุมชนอะไรบ้างในเชิงธุรกิจ และมีผลกระทบสิ่งแวดล้อมอย่างไร แล้วชุมชนนั้นคิดอย่างไร เดือดร้อนอย่างไร เชื่ออย่างไร เพื่อเราจะได้ปฏิบัติกับสังคมได้อย่างถูกต้อง หลักการบริหารงานด้านชุมชนของธุรกิจควรดำเนินการ

6.6 ศึกษางานของตนเองว่าไปทำให้ชุมชนเดือดร้อน ด้านสิ่งแวดล้อม หรือด้าน อื่นๆ อย่างไรบ้าง มากน้อยเท่าใด

6.7 ศึกษาวัฒนธรรมประเพณีของชุมชนนั้นๆ ตลอดจนให้ความร่วมมือและความมีส่วนร่วมกับประเพณีนั้นๆ

7.ความเป็นผู้รู้จักบุคคล หมายถึง รู้จักเลือกคบคนว่าผู้นั้นเป็นคนดีควรคบ และผู้นั้นเป็นคนไม่ดีไม่ควรคบ ทำไมต้องรู้จักบุคคลในการบริหารงาน

7.1 การบริหารงานต้องใช้คนทำงาน และจำเป็นจะต้องติดต่อกับบุคคลในชุมชน บุคคลที่เป็นข้าราชการในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตต่างๆ

7.2 การจัดหาคนเข้าทำงาน ต้องสอบสัมภาษณ์คนเข้าไปเป็นพนักงานต้องเลือกให้ถูกต้องกับความรู้ความสามารถ และต้องเป็นคนดีด้วย งานจะบรรลุความสำเร็จ

7.3 คนมีหลายแบบ บางคนเข้าใจเร็ว บางคนฟังแล้วทะลุหูซ้ายทะลุหูขวา จำไม่ได้ บางคนจำแบบนกขุนทอง บางคนมีการพิจารณาใช้ปัญญา บางคนหวงวิชากลัวคนอื่นจะได้ดี บางคนถูกเตือนแล้วโกรธ บางคนต้องใช้วิธีจูงใจบางคนต้องใช้วิธีการบังคับ บางคนอารมณ์เย็น บางคนโกรธง่าย

7.4 ระบบบริหาร TQC และ ISO 9000 เน้นความพึงพอใจของลูกค้า ดังนั้น ต้องรู้ว่าบุคคลที่เป็นลูกค้าชอบอะไร ไม่ชอบอะไร ถ้าพึงพอใจก็จะได้อุดหนุนซื้อสินค้ากันต่อไป

7.5 พนักงานเวลาปฏิบัติงาน มีความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย และขวัญกำลังใจ

7.6 การทำงานในธุรกิจต้องทำงานเป็นทีม หากไม่รู้จักบุคคลก็ย่อมประสานงานยากจะเป็นประสานงากันมากกว่า ทำงานไม่ประสบความสำเร็จ

7.7 หลักการบริหาร ต้องจัดคนเข้าทำงานในงานที่เหมาะสม (Put the right man in the right job) ซึ่งต้องรู้จักบุคคลนั้นดีพอ ไม่มอบหมายงานการเงินให้กับคนขี้โกง

7.8 อาจจำเป็นต้องเอาคนไม่ดีออกจากงาน (ไม่ควรคบ)

สรุปได้ว่า การบริหารงานด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 (หลักคนดีที่ถูกต้อง) สามารถประยุกต์ใช้งาน ในชีวิตประจำวันทั่วไป การปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน การบริหารธุรกิจ การบริหารงานราชการ และการบริหารประเทศชาติ หลักสัปปุริสธรรม 7 มีดังนี้ รู้จักเหตุ – รู้จักผล - รู้จักตน – รู้จักประมาณ – รู้จักกาล – รู้จักชุมชน – รู้จักบุคคล ซึ่งใช้หลักคนดีที่ถูกต้องนำมาบริหารงาน ซึ่งพิจารณาตามแผนภูมิการไหลของการบริหารงานด้วยหลักสัปปุริสธรรม เป็นการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางอย่างมีประสิทธิภาพ

ณรัฐ วัฒนพานิช (2548, หน้า 34) ได้กล่าวว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 สองข้อแรกมีความต่อเนื่องกัน คือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ เป็นผู้รู้จักผล ให้เราใช้ปัญญาพิจารณาดูว่า เหตุอย่างไรจึงจะนำไปสู่ผล คือ การปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ คำว่าเหตุ หมายถึง การกระทำหรือความประพฤติของตัวเรา เช่น การกระทำทางกาย การพูดทางวาจา และความเห็นของใจ จะเห็นถูกหรือผิดอย่างไร ก็ใช้ปัญญาคิดพิจารณาให้รู้เหตุและผลที่จะเกิดตามมา ถ้าทำเหตุดี ผลก็จะดี แต่ถ้าทำเหตุไม่ดี ผลก็จะไม่ดี เพราะฉะนั้นต้องดูเหตุทั้งสองนี้ให้ดี ซึ่งนั่นเป็นจุดเริ่มต้นของการปรับตัวเองในองค์กร เมื่อเราเลือกเหตุดี ทำดีก็คือ สัมมาทิฏฐิ อันเป็นเหตุที่ถูกต้องชอบธรรมแล้วไม่ทำเหตุที่เป็นมิจฉาทิฏฐิ และให้ฝึกทำเหตุอันเป็นความเห็นที่ถูกต้องต่อไป เช่น เมื่อเราจะทำสิ่งใดๆ ให้คิดทบทวนดูว่าทำอย่างนี้แล้วจะมีผลอย่างไร และเมื่อได้พิจารณาเลือกทำเหตุดีแล้ว การกระทำอย่างนี้จะมีผลดีเกิดขึ้น มีความเชื่อมั่นในเหตุผลถูกต้อง เราก็จะทำด้วยความมั่นใจ ในท้ายสุดผลก็จะออกมาดีดังที่ตั้งใจไว้

เหตุอีกอย่างหนึ่งก็คือ เมื่อเราคิดจะพูด ก่อนที่จะพูดต้องตั้งหลักให้ดีว่าเราจะพูดเรื่องใด เมื่อพูดไปแล้วจะมีผลดีผลเสียอย่างไร ให้เราทบทวนให้ดี ว่าพูดไปกระทบกับใครในองค์กรแล้ว ผลจะเป็นอย่างไร และสิ่งที่พูดนั้นเป็นประโยชน์ต่อผู้ฟังหรือไม่ คนอื่นก็ต้องการฟังคำพูดที่เป็นประโยชน์จากเราและสังคมมนุษย์ โดยเฉพาะมนุษย์ในองค์กร มีเรื่องราวมากมายเกิดขึ้น และส่งผลกระทบในทางไม่ดีอย่างมาก ก็เพราะคำพูดนั่นเอง หากเราเป็นผู้รู้จักเหตุและผู้รู้จักผล ก็จะทำให้ปรับตัวเข้ากับพฤติกรรมขององค์กรและอยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่น ความสำคัญกับตัวเรามากขึ้น ถ้าตัวเรามีอะไร

ให้เพื่อนร่วมงานหรือเจ้านายช่วยเหลือ ทุกคนก็จะให้ความช่วยเหลือเราอย่างเต็มใจ หรือมีอะไรพอจะช่วยเหลือคนอื่นเราก็จะช่วยเหลืออย่างเต็มใจและจริงใจ เว้นแต่เป็นเรื่องสุดวิสัย เท่านี้ก็จะทำให้เราเป็นที่รักและปรับตัวอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข ความเป็นผู้รู้จักชุมชนก็คือ รู้จักองค์กรที่เข้าไปอยู่ โดยแต่ละแผนกแต่ละฝ่ายจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน มีเอกลักษณ์นิสัยไม่เหมือนกันเมื่อเราเข้าไปในองค์กรเราควรดูว่าชุมชนนั้น หรือ องค์กรนั้นมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร เขาทำเพื่อประโยชน์อะไร เมื่อเราเข้าไปในกลุ่มเราต้องระวังการพูดการแสดงของเราให้เหมาะสม ดังคำโบราณว่าไว้ “เข้าเมืองตาหลิ่วเราต้องหลิ่วตาตาม” เพราะองค์กรและสังคมที่เราอยู่ มีความแตกต่างกัน ในเรื่องความเห็นและมีหน้าที่การงานไม่เหมือนกัน ความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ดังนั้นเราต้องรู้จักวิธีปรับตัวเองให้เข้ากับเขาให้ได้ เช่น สังคมหรือกลุ่มชนที่เราไปอยู่ เขานับถือผู้อาวุโสกว่า เราก็ต้องปฏิบัติตาม เป็นต้น เพราะการนับถือผู้อาวุโสกว่าเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของสังคมไทย เพราะฉะนั้นการไปอยู่ในองค์กรใดสังคมใด เราต้องศึกษานิสัยใจคอคนในสังคมนั้นให้รู้ เพื่อจะได้ปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และเกิดความสุขสบายในการอยู่ในองค์กรนั้นๆ ไม่ใช่จะทำแต่ความพอใจของเราแต่ฝ่ายเดียว ความเป็นผู้รู้จักบุคคล หมายถึง ต้องรู้จักว่าใครคือผู้บริหารองค์กร ใครคือผู้ ที่เราต้องทำงานด้วย โดยเราจะต้องศึกษานิสัยใจคอผู้ที่อยู่ในองค์กรเดียวกับเรา สังเกตพฤติกรรมของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ว่ามีพฤติกรรมอย่างไร เพื่อเราจะได้เตรียมตัวเพื่อรับสถานการณ์ ในการแสดงพฤติกรรมของผู้อยู่ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งจะได้ศึกษาถึงนิสัยใจคอของบุคคลที่อยู่ในองค์กรว่า คนไหนพอจะเป็นเพื่อนสนิทกับเรา จุดเริ่มต้นในการรู้จักบุคคลก็คือ เริ่มจากตัวเรา เราจะพูดจะทำอะไร ให้คนอื่นมีความรักความเมตตากับตัวเรา และผูกมิตรกับตัวเราได้ โดยเราต้องฝึกให้มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ด้วยความจริงใจ มีความซื่อสัตย์ ต่อเพื่อนอยู่ตลอดเวลา ไม่เอาเปรียบคนอื่น มีใจอุปการะช่วยเหลือเพื่อนๆ อยู่เป็นนิจ เมื่อเพื่อน ไม่เข้าใจสิ่งใดเราแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ให้ความเป็นธรรมต่อเพื่อน เพื่อเวลามีปัญหาหรือมีภัยมา เราจะได้พึ่งพากันได้ ก็จะทำให้เราพบความสุขในการอยู่ในสังคมในกลุ่มบุคคล

สรุปได้ว่า การที่เราจะศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรที่เราปฏิบัติงานอยู่ การสื่อสารในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพื่อสร้างความสุขและกลมเกลียว เราควรใช้คำสอนในหลักธรรมของพุทธศาสนาที่มีส่วนสัมพันธ์กันกับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร ก็คือ หลักสัปปุริสธรรม 7 คือ ผู้ที่รู้จักเหตุวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ทันที ว่าเมื่อทำเหตุเช่นนี้แล้วผลผลลัพธ์จะเป็นเช่นใด เป็นผู้รู้จักตน รู้กำลังความสามารถของตนเอง สมรรถนะเครื่องมือเครื่องจักร เป็นผู้รู้จักประมาณ ในการแสวงหาเครื่องเลี้ยงชีวิต ในทางที่ชอบเป็นผู้รู้จักกาลเวลาเวลาใดควรทำอะไรในการประกอบกิจนั้นๆ เป็นผู้รู้จักชุมชนและกิริยาที่จะต้องประพฤติต่อชุมชนนั้นปรับปรุงตนเองให้เหมาะกับกลุ่มชนนั้น ในเชิงคุณภาพเน้นในเรื่องการปรับปรุงคุณภาพผู้รู้จักเลือกคบคนเข้าใจความแตกต่างของบุคคล เลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นคร

หลวงพระบาง และการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักพุทธธรรม เป็นกระจกเงาในการสะท้อนพฤติกรรมของบุคลากร

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

2.3.1 ความหมายของการบริหาร

พระธรรมโกศาจารย์ (2549, หน้า 2-5) กล่าวถึงพุทธวิธีการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) เมื่อว่าตามคำนิยามนี้การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือ ในวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้น เมื่อมีพระสังฆรัตนะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นจึงทำให้ครบทั้ง 3 รัตนะ คือ พุทธรัตนะธรรมรัตนะ สังฆรัตนะ รวมเรียกว่า พระรัตนตรัย พระพุทธศาสนาจึงดำรง สืบทอดต่อมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 2,500 ปี นั่นเป็นข้อมูลให้กับเราได้ศึกษาเรื่องพุทธวิธีบริหาร นอกจากนี้ยังมีพุทธพจน์ที่เกี่ยวเนื่องกับการบริหารกระจายอยู่ในพระไตรปิฎก การศึกษาพุทธพจน์เหล่านั้นก็จะทำให้ทราบถึงพุทธวิธีการบริหารการศึกษา พุทธวิธีบริหารในครั้งนี้เป็นหน้าที่ของนักบริหาร เป็นกรอบในการพิจารณาให้สอดคล้องกับ การบริหาร หน้าที่ (Function) ของนักบริหารมีอยู่ 5 ประการตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDC

1. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางดำเนินงานในปัจจุบันเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

2. O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งหน้าที่ในการทำงานและการกระจายอำนาจ

3. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

4. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ

5. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารจัดการ (Management Administration) การบริหารการพัฒนา (Development Administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (Service Administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ

1. ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ

2. มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (Thinking) หรือ การวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และการประเมินผล (Evaluating)

3. มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอนและการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผนงาน โครงการ (Policy, Plan, Program, Project) หรือกิจกรรมของ หน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

สรุปได้ว่า การบริหาร คือ การนำศาสตร์และศิลป์ ในการจัดการเพื่อให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ผู้บริหารได้วางแผนไว้อย่างเป็นระบบ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, หน้า 2- 3) กล่าวถึงคำว่า “การบริหาร” ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Administration” และ “Management” ซึ่งจะใช้คำว่า “Administration” ก็ต่อเมื่อไม่ต้องการใช้คำที่มีความหมายหนักไปในทางการจัดการทางธุรกิจเอกชน หรือไม่ต้องการใช้คำที่จะทำให้เกิดความสับสน เพราะคำว่า “การจัดการ (Management)” มีความหมายแคบกว่า ซึ่งหมายถึงเป็นผู้บริหารงานขององค์การแห่งใดแห่งหนึ่ง หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง แต่ทั้งสองคำนี้สามารถใช้แทนกันได้ ดังนั้นเมื่อพูดถึงการบริหารงานโดยทั่วไปหรือการบริหารงานราชการจึงนิยมใช้คำว่า “Administration” มากกว่า ส่วนคำว่า “Management” นิยมใช้ในทางบริหารธุรกิจแต่อย่างไรก็ตามทั้งสองคำนี้ก็มีความหมายเหมือนกัน (Synonym) ใช้แทนกันได้ แต่ที่นิยมใช้ต่างกันในส่วนการบริหารราชการและบริหารธุรกิจเท่านั้น ซึ่ง Massie & Douglas ได้กล่าวถึงการบริหารเป็นได้ทั้งศิลป์ศาสตร์ และวิชาชีพ ซึ่งมีดังนี้

1. กรณีที่เป็นศิลป์ (Art) หมายถึง ทักษะและความรู้ที่แต่ละคนได้พัฒนาขึ้นเพื่อให้บรรลุจุดหมายจุดใดจุดหมายหนึ่ง โดยทักษะและความรู้ที่พัฒนาขึ้นมานั้น อาจเกิดจากการฝึกฝนหรือการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่มีความชำนาญหรือได้รับการพัฒนาทักษะทางการบริหารมาเป็นอย่างดีแล้ว เสมือนนักดนตรีหรือนักจิตรกรที่ได้ฝึกฝนหรือเรียนรู้จากนักดนตรีหรือจิตรกรที่มีความชำนาญหรือมีทักษะสูง

2. กรณีที่เป็นศาสตร์ (Science) หมายถึง องค์ความรู้ที่เกิดจากการสืบค้นหาความรู้ใหม่ๆ ด้วยวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ มีการรวบรวมข้อมูล การตั้งสมมติฐาน และการทดสอบสมมติฐาน เป็นต้น เช่น ในช่วงศตวรรษที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ก่อให้เกิดทฤษฎีทางการบริหารขึ้นมามากมายหลายทฤษฎี ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ผสมผสานกับความเป็น “ศิลป์” ที่มีการพัฒนาขึ้นในแต่ละบุคคล กล่าวอย่างง่ายก็คือ ศิลป์เป็นเรื่องของการกระทำ การฝึกฝนเพื่อความชำนาญ ส่วนศาสตร์เป็นเรื่องของความรู้ รู้ว่าจะทำอะไรและทำอย่างไร (Art is doing, and science is knowing what and how to do)

3. กรณีเป็นวิชาชีพ (Profession) นั้นเกิดขึ้นจากความเป็นศิลป์และความเป็นศาสตร์โดยมีเกณฑ์ที่แสดงถึงความเป็นวิชาชีพ ดังนี้

3.1 วิชาชีพที่เกิดขึ้นจากการมีองค์ความรู้ในวิชาชีพนั้นๆ อย่างเป็นระบบโดยบุคคลในวิชาชีพนั้นๆ จะต้องได้รับการพัฒนาในเชิงสติปัญญาอยู่เสมอ

3.2 วิชาชีพต้องการความมีทัศนคติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นบุคคลในวิชาชีพนั้นๆ จะต้องมีการสืบค้นหาความคิดใหม่ (New ideas) อยู่เสมอ

3.3 วิชาชีพเน้นการให้บริการต่อผู้อื่น ดังนั้นวิชาชีพควรมีหลักการเชิงจริยธรรมว่า เงินไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะใช้วัดผลสำเร็จในวิชาชีพที่สำคัญ

3.4 วิชาชีพมีมาตรฐานทางวิชาชีพ ดังนั้นวิชาชีพควรคำนึงถึงมาตรฐานทางวิชาชีพที่กำหนดขึ้นโดยสมาคมทางวิชาชีพนั้น การเข้าเป็นสมาชิกก็ต้องได้รับการยอมรับมีการฝึกฝนอบรมและการปลูกฝังทัศนคติค่านิยมต่อวิชาชีพนั้นๆ

สรุปได้ว่า การบริหาร คือ การนำศาสตร์และศิลป์ ในการจัดการเพื่อให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ผู้บริหารได้วางแผนไว้อย่างเป็นระบบ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องด้วยการจะได้มาซึ่งบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องรู้ความหมายของการบริหารงานที่ชัดเจน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือการที่องค์กรจัดวางกระบวนการต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพตามความต้องการและความจำเป็นเมื่อได้มาแล้วก็ต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการบำรุงรักษาตอบแทนพัฒนาประเมินผลการ

ทำงานตลอดจนกำหนดวิธีการที่ทำให้ความมั่นคงแก่ชีวิตการทำงาน ซึ่งรวมไปถึงการพิจารณาให้ออกจากงานตามวาระหรือด้วยสาเหตุบางประการ

พะยอม วงศ์สารภี (2554, หน้า 5) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน เพื่อแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

นิรมิต เทียมทัน (2555, หน้า 85) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน ความสามารถ การศึกษาความรู้ในงาน ประสบการณ์ ทักษะและเครื่องมือเพื่อผลสำเร็จของงาน

พระมหาประสงค์ กิตฺติญาโณ (พรมศรี) (2555, หน้า 14–15) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลคือกระบวนการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณที่เพียงพอ โดยเริ่มต้นจากการวางแผนจัดหาคนเข้ามาทำงานและบำรุงรักษาไว้ ตลอดจนการดำเนินการให้พ้นจากงานทำให้จุดประสงค์ของบุคคลได้บรรลุผลโดยให้เกิดความกลมกลืนและสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมทั้งความต้องการของบุคคล องค์กรด้วยการนำเทคนิคและวิธีการต่างๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน

สุนันทา เลาหนันทน์ (2556, หน้า 5) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับ ในหน่วยงานเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กรกระบวนการต่างๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องได้แก่ การวางแผนบุคคล การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์กร ตลอดจนการวิจัยด้านบุคคล

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2557, หน้า 3) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือการใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

โชติ บดีรัฐ (2558, หน้า 102) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือศิลปะในการจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

กัณฑ์พงษ์ นามเสน่ห์ (2559, หน้า 47 – 48) ได้กล่าวว่า การบริหารบุคคล คือกระบวนการการสรรหาจนถึงขั้นให้ออกจากงานเพื่อให้มีการเลือกสรรบุคลากรที่ดีมีความสามารถเข้า

ทำงานซึ่งเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนและของผู้ชำนาญการด้านบุคลกร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กรการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนดไว้ เพื่อให้บุคลากรต่างๆ ที่อยู่ภายใต้การปกครองทำงานด้วยความสบายใจอยู่ในระเบียบวินัยและสามารถทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2556, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของ การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) คือภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดมา ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือการจัดระเบียบการดูแลบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุดเป็นผลให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบด้านประสิทธิภาพ โดยได้รับผลงานจากการสร้างแรงจูงใจบุคลากรทุ่มเทในการทำงาน

พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ) (2560 ข, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลคือกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน โดยเริ่มจากการให้ได้มาซึ่งบุคคลการบำรุงรักษา การพัฒนา ตลอดจนการให้พ้นจากงาน และให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลด้วยความพอใจและมีความสุข

ฉันทิพย์ จาเดิมเผด็จศึก และณัฐฐิพล ปูรานิธี (2562, หน้า 257) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลคือกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการดำเนินการโดยการกำหนดนโยบาย แนวทางปฏิบัติในการสรรหาคัดเลือก และการบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งให้ความสำคัญต่อการพัฒนา ธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องการพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพเกษียณอายุ ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค (2563, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คืองานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา การจัดให้บุคคลได้เกิดผลขึ้นทั้งในด้านทักษะความรู้ความสามารถการบำรุงรักษาบุคคลทั้งในด้านความรู้และการสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนการให้พ้นจากงานเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

อัญพัชญ์ จิระพงศ์รพี และกมลพร กัลป์ญาณมิตร (2564, หน้า 82) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินการต่างๆที่เกี่ยวกับการวางแผนหรือนโยบาย ที่เกี่ยวกับตัวบุคคลการ

คัดเลือกบุคคล การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทน การควบคุมอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน

พระปลัดสมเกียรติ อสุธโร และคณะ (2564, หน้า 75) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงกระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลการวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอการควบคุม การประเมินผล การปฏิบัติงาน

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงรูปแบบ แนวทาง และกระบวนการในการบริหารคน ภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาคุณครู และบุคลากรสนับสนุนทางการศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายทางการศึกษา

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2552, หน้า 117) ได้อธิบายเรื่องการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับนโยบาย การวางแผน โครงการ ระเบียบ และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล คือกระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการ จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ความสามารถ การศึกษา และความรู้ในการปฏิบัติงาย โดยเป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนด ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

2.4.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารองค์กร จะต้องบริหารองค์กรโดยทรัพยากรบุคคล และการได้มาของทรัพยากรบุคคล จึงจะต้องมีกระบวนการ และขั้นตอนในการซึ่งจะได้มาของบุคลากร ดังนั้นการบริหารงานบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อองค์อย่างมาก ถ้าองค์การสามารถคัดสรรบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพองค์การก็จะสามารถดำเนินงานให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเป้าหมายตามที่องค์การกำหนดไว้ โดยมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรไว้ ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2552, หน้า 117) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหาร เพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไป บรรดาความรู้ต่างๆ ก็ลดน้อยลง

ไป ประกอบกับวิทยาการต่างๆ เจริญขึ้น รวมไปถึงเทคนิคการทำงานได้เปลี่ยนไป เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร

พะยอม วงศ์สารศรี (2540, หน้า 72) ได้กล่าวว่า การบริหารบุคคลมีความสำคัญ เพราะสามารถช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต การบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับส่วนต่างๆ ในองค์กร เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงาน เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น ในขณะเดียวกันยังช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นบ่อเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมประเทศชาติ ถ้าการบริหารงานบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพบุคลากรในองค์กรโดยรวมมีความสุขความเข้าใจที่ดีต่อกัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 59 – 61) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ทราบถึงสภาพปัญหาของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการของตนเองและสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนราชการได้

2. สร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอันจะนำไปสู่สมรรถนะที่ปฏิบัติงานในฐานะเป็น หุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการของส่วนราชการ

3. ช่วยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง

4. เป็นกลไกที่เชื่อมโยงให้การบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในระดับนโยบายระดับยุทธศาสตร์และระดับปฏิบัติการให้มีความประสานสอดคล้องกัน

อุษณีย์ จิตตะปาโล (2555, หน้า 3 – 4) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการยกระดับมาตรฐานขององค์กรและงาน ด้านการบริหารของทุกๆ องค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความสำคัญต่อการบริหารงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์กร การบริหารงานจึงมีบทบาทสำคัญ ดังนี้

1.1 เป็นการหาคนให้มีความรู้ความสามารถตรงกับที่องค์กรต้องการให้เข้ามาทำงานตลอดจนมีการจูงใจให้บุคคล ยินดีอุทิศทั้งอย่างเต็มความสามารถ

1.2 ช่วยให้มีการจัดระเบียบงานและสอดส่องดูแลให้บุคคลฝ่ายต่างๆ ขององค์กรได้ทำงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

1.3 ช่วยเหลือองค์กรในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 เป็นการเสริมสมรรถภาพในการทำงานให้ของบุคลากรขององค์กร ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรให้สำเร็จผล โดยให้การฝึกอบรม ให้คำแนะนำ ปรึกษาตลอดจนส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เปิดโอกาสให้มีการศึกษาดูงาน

2. ความสำคัญต่ออาชีพงานบริหารบุคคล ถือเป็นอาชีพอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับอาชีพอื่นๆ เนื่องด้วยการบริหารบุคคลต้องรับผิดชอบและดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหา การคัดเลือกคน การฝึกอบรม การจูงใจพนักงานและการประเมินผล ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนงาน จึงต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีความชำนาญ และมีลักษณะเป็นผู้นำ

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559, หน้า 17 – 18) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ เนื่องด้วยบุคลากรภายในองค์สามารถสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กรและเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร

พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ) (2560, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ เพราะเป็นหัวใจของการบริหารงาน จึงต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลเป็นพิเศษ เพราะจะทำให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

พระปลัดสมเกียรติ อสุธโร และคณะ (2564, หน้า 72 – 73) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษา ในกระบวนการบริหารจึงได้กำหนดให้การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร เพื่อให้หน่วยงานสามารถรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ การจะทำเช่นนี้ได้หน่วยงานต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเป็นส่วนสำคัญของการบริหารสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารในสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดหมายวางแผนกำหนดเป้าหมายตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบายรัฐที่กำหนดไว้และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพบังเกิดประสิทธิผลทางการศึกษาให้สูงขึ้น การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาจะเป็นการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนการสอนบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่จะให้ความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีงามให้กับเยาวชนของชาติได้โดยตรงที่สุด ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาที่ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูผู้สอนซึ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้นำ สำคัญในโรงเรียนที่จะต้องตัดสินใจสั่งการอำนวยการควบคุมชี้แนะ ดูแลบำรุงขวัญและกำลังใจให้บุคคลผู้ร่วมงานให้มีความกระตือรือร้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องซึ่งจะทำให้คุณภาพการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงการบริหารงานบุคลากร ตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลของโรงเรียน อยู่ในภารกิจงานของสถานศึกษา

แมคคอมิค และอิลเจน (McCormick & Ilgen. 1985, p. 65) ได้กล่าวว่า การที่คนมีความรู้ที่เหมาะสมกับงานมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งนี้ เพราะการมีความรู้เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามในการทำงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจและจริงจัง

แคสเททเทอร์ และยัง (Castetter and Young. 2000, p. 4) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในองค์กรการศึกษาหมายถึง การดึงดูด การพัฒนา การดำรงอยู่ การจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างลุล่วงได้เต็มประสิทธิภาพ

มันดี และนอ (Mondy and Noe. 2002, p. 28) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ คือ เป็นหัวใจของการบริหารองค์การเพื่อให้ประสบคามสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หากองค์การใดประกอบด้วยบุคคลที่มีความสามารถสูง มีความเป็นผู้นำ เห็นความสำคัญของการใช้คน ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนการเลือกสรร การเสริมสร้างคนดีไว้เพื่อทำงาน ย่อมเป็นประโยชน์ต่อองค์การนั้นๆ ตลอดถึงสังคมและประเทศชาติต่อไป

2.4.3 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นศาสตร์และสายอาชีพ (Professional Field) ที่มีความจำเป็นในทุกๆ องค์กรไม่ว่าจะเป็นในภาคเอกชนหรือภาครัฐ และแตกต่างกันออกไปในแต่ละประเภทหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ (สืบสกุล นรินทรางกุล ณ อยุธยา. 2564, หน้า 28) ดังนั้น จึงมีนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ นักบริหาร หลายท่านได้กำหนดขอบเขตและภาระงานของการบริหารงานบุคคลไว้หลากหลายตามบริบท และมุมมองของนักวิชาการไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 76) ได้ให้ขอบเขตการบริหารงานบุคคล ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการ คุณครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการ คุณครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการ คุณครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการ คุณครูและบุคลากรทางการศึกษา
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต การพัฒนาข้าราชการ คุณครูและบุคลากรทางการศึกษา
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

อุษณีย์ จิตตะปาโล (2555, หน้า 19 – 20) ได้กล่าวว่า ขอบเขตการบริหารงานบุคคลมีดังนี้

1. การวิเคราะห์งาน
2. การวางแผนกำลังคน
3. การสรรหา
4. การคัดเลือก
5. การบรรจุพนักงาน
6. การอบรมและพัฒนา
7. การประเมินผลงาน
8. การให้ค่าตอบแทน
9. การธำรงรักษาพนักงาน
10. การวิจัยบุคคล

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 111) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้แก่

1. การวางแผนบุคลากร
2. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การบริหารค่าจ้างและสวัสดิการ

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การธำรงรักษาบุคลากร

จุฑารัตน์ แสงสุข (2558, หน้า 107) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 4 ปัจจัยด้าน คือ

1. การได้มาซึ่งบุคลากร
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การบำรุงรักษาบุคลากร
4. การพ้นจากงานของบุคลากร

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2556, หน้า 95 – 96) ได้กล่าวว่า ขอบเขตงานบุคลากรประกอบด้วย 6 ขั้น ดังนี้

1. การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานขององค์กร
2. การประเมินทรัพยากรมนุษย์ปัจจุบัน
3. การศึกษาความต้องการหรืออุปสงค์ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
4. การศึกษาอุปทานของทรัพยากรมนุษย์
5. การเปรียบเทียบอุปสงค์กับอุปทานของทรัพยากรมนุษย์
6. การจัดทำ แผนทรัพยากรมนุษย์

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2557, หน้า 83) ได้กล่าวว่า ขอบเขตของการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน
2. การสรรหา
3. การคัดเลือก
4. การฝึกอบรมและพัฒนา
5. การบริหารค่าตอบแทน
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. วินัยและโทษทางวินัย
8. การออกจากงาน

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559, หน้า 83–100) ได้กล่าวว่า ขอบเขตการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
2. การสรรหาและคัดเลือก
3. การบริหารค่าตอบแทน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ) (2560, หน้า 30 – 31) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลแบ่งขอบเขตงานได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร
2. การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
3. การบำรุงรักษาบุคลากร
4. การพัฒนาบุคลากร
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2563, หน้า 6 – 214) ได้มอบหมายให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด มีแนวทางการปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ
2. เงินเดือน และค่าตอบแทน
3. การย้าย
4. การเกลี่ยอัตรากำลัง
5. การโอน
6. การประเมินวิทยฐานะ
7. การพัฒนา
8. การบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)
9. การดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการ
10. การร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค (2563, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล โดยแบ่งภารกิจในขอบข่ายงานบริหารบุคคลได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การวางแผนงานบุคคล
2. การสรรหาบุคคล
3. การธำรงอยู่ของบุคคล
4. การพัฒนาบุคคล
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564, หน้า 28) ได้กล่าวว่า สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่นั้น มีขอบเขตและกระบวนการที่สำคัญ 8 กระบวนการ ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning)

2. การออกแบบโครงสร้างองค์กรและการออกแบบงาน (Organization and Job Design)

3. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection)

4. การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

6. การบริหารค่าตอบแทน (Reward)

7. การบริหารเส้นทางสายอาชีพและการทดแทนตำแหน่ง (Career and Succession Management)

8. งานบุคลากรสัมพันธ์และงานวินัย (Human Relations and Discipline)

มันดี และ นอ (Mondy & Noe. 1990, pp. 9 – 11) ได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา และการคัดเลือก (Human resources planning, Recruitment and selection)

2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human resource development)

3. การจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยประโยชน์ (Compensation and benefits)

4. การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and health)

5. การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ (Employee and labor relations)

6. การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล (Human resource research)

อามสตรอง (Armstrong. 1995, p. 97) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

1. การแสวงหาบุคคล

2. การจ่ายค่าตอบแทน

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. การพัฒนาบุคคล

5. การให้บริการกับบุคคล

6. การให้พ้นจากงาน

7. การเสริมแรงงานสัมพันธ์

ลูเนนเบร์ก และออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein. 2008, p. 485) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

1. การวางแผน

2. การสรรหา

3. การคัดเลือก

4. การพัฒนา

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

6. การจ่ายค่าตอบแทน

จากขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดของนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ นักบริหาร พบว่า มีขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลสอดคล้องกัน 5 กระบวนการ ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานและ 5) การอบรมพัฒนาบุคลากร โดยมีรายละเอียดของขอบข่ายการบริหารงานบุคคลดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนอัตรากำลังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

อุษณีย์ จิตตะปาโล (2555, หน้า 19) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง คือการกำหนดแนวทางของการใช้ทรัพยากรการบริหารเวลา บริหารคน (แรงกาย แรงใจ และสติปัญญา) ของบุคคลเพื่อกระทำให้สิ่งที่ต้องการบังเกิดขึ้น

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2556, หน้า 31) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง คือ กระบวนการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นการล่วงหน้า ว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ต้องการเมื่อไหร่ รวมทั้งกำหนดวิธีการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต การกำหนดแผนปฏิบัติการและการตรวจสอบปรับปรุงแผนให้มีความถูกต้องแผนทรัพยากรมนุษย์นี้มีทั้งในระดับองค์กร และระดับหน่วยงาน

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2557, หน้า 51–61) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง คือ ความพยายามในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อการสรรหา การใช้ การธำรงรักษา และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมในอนาคตเพื่อปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2559, หน้า 84) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง คือ หน้าที่ ที่สำคัญของการจัดองค์กร การนำและการควบคุมที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษา และการวางวัตถุประสงค์ กำหนดเป้าหมาย การสร้างกลยุทธ์ และการตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อให้กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปโดยราบรื่น มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ โดยแผนที่ดีจะเป็นทั้งคู่มือและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บุคคลหรือองค์กรสามารถดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559, หน้า 35 – 80) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง คือ การวางแผนเพื่อคาดการณ์ถึงแนวโน้มอัตรากำลังในอนาคต และการวางแผนเพื่อเตรียมการทดแทนบุคลากรที่ต้องเกษียณอายุการทำงานในอนาคต การวางแผนเป็นงานที่ผู้บริหารระดับสูงร่วมกับฝ่ายบุคคลต้องทาการวิเคราะห์องค์กรด้วยความรอบคอบ เพราะหากการคาดการณ์อัตรากำลังผิดจะส่งผลต่อองค์กรโดยรวม ในการแบกรับภาระทางด้านทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว

เอกสิทธิ์ สนามทอง (2560, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง คือ กิจกรรมการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เริ่มต้นด้วยการนาผลของการวิเคราะห์งานที่ได้ข้อมูลสำคัญสองด้าน ประกอบด้วยคาอธิบายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เพื่อมาพิจารณาวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรซึ่งการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถแบ่งได้ คือ การประเมินทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบันและการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

พระสุวรรณภูมิ ธมฺมรโต (อินทร์รัมย์) (2561, หน้า 56) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง คือการที่ผู้บริหารใช้ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานด้านบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับการวางแผนบุคลากร การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้งบุคคลที่มีประสิทธิภาพเข้าทำงานในองค์กร การบำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงานเพื่อ สนองตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและบุคลากรในองค์กรเป็นหลัก

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค (2563, หน้า 40) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการบุคลากรในอนาคตอย่างเป็นระบบ โดยระบุจำนวนประเภทของบุคคลที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงระดับของความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ต้องการ เพื่อให้องค์กรมั่นใจว่ามีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และมีจำนวนเพียงพอกับการปฏิบัติงานในอนาคต พร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ และมีแผนการใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564, หน้า 37) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง (Human Resource Planning) คือ การคาดการณ์ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรซึ่งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ เป้าหมายและนโยบายต่างๆ ในองค์กร โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แนวโน้มทิศทางและปัจจัยที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นพื้นฐานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทุกๆ เรื่อง

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การคาดการณ์ความต้องการบุคลากรของสถานศึกษาไว้ล่วงหน้า โดยการกำหนดแผนและแนวทางปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมตรงตามระดับของความรู้ ทักษะ ความสามารถที่องค์กรต้องการ มีจำนวนเพียงพอกับการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อสนองตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 51) การสรรหาบุคคลากร คือ การที่ผู้บริหารใช้ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานบุคลากรในองค์กร เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร และการบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเข้าทำงานในองค์กร การบำรุงรักษา และพัฒนาบุคลากร ตลอดจนถึง

การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน เพื่อสนองตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและบุคลากรในองค์กรเป็นหลัก

อุษณีย์ จิตตะปาโล (2555, หน้า 78) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือ กระบวนการจัดหาคนที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน โดยเริ่มตั้งแต่การแสวงหาบุคคลตามที่ต้องการมาทาการทดสอบเพื่อให้ได้คนดีที่สุดและบรรจุแต่งตั้งให้ทำงานตามตำแหน่งที่เหมาะสม การดำเนินการกระบวนการเลือกสรรบุคคลมีขอบเขตรวมไปถึง การดำเนินการต่างๆ ด้วยการค้นหา การโฆษณา ชักชวน การประชาสัมพันธ์การเลือกใช้วิธีการทดสอบที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการบรรจุบุคคลให้เหมาะสมกับงาน

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2556, หน้า 60) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งคือกระบวนการที่มีความสำคัญต่ออนาคตขององค์กร จึงจาเป็นต้องมีความละเอียดรอบคอบเพื่อให้ได้คนที่ดีที่สุดเข้ามาทำงาน วิธีการสรรหาอาจเลือกจากพนักงานภายในที่มีความเหมาะสมก่อน หรือใช้วิธีการคัดเลือกจากภายนอก โดยเปิดรับสมัครเป็นการทั่วไป และมีกระบวนการคัดเลือกตั้งแต่การต้อนรับผู้สมัคร การกรอกใบสมัคร การทดสอบ การสัมภาษณ์ การตรวจสอบประวัติการตรวจสุขภาพ การทดลองงาน จนถึงการตัดสินใจในการจัดจ้าง ทั้งนี้ทั้งนั้นผู้รับผิดชอบต้องทำหน้าที่อย่างปราศจากอคติความลา เอียง โดยใช้หลักคุณธรรมในการดำเนินการจะทำ ให้ได้บุคลากรที่ดีมีความเหมาะสมตามที่ตั้งใจไว้

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2557, หน้า 54 – 55) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือการสรรหาตัวบุคคล การบรรจุพนักงานต้องดำเนินการโดยการวิเคราะห์งาน และการพรรณนาลักษณะงาน การรับสมัครและการติดต่อกับแหล่งพนักงานที่เชื่อถือได้ การคัดเลือกตัวบุคคลและการแนะนำให้พนักงานใหม่รู้จักสถานที่ทำงาน

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2559, หน้า 88 – 89) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือ กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ จากแหล่งต่างๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมกับองค์กร โดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรต้องสามารถเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย ซึ่งกระบวนการต่อเนื่องจากการสรรหาบุคลากรที่ใช้ในการตรวจสอบ การพิจารณาและการตัดสินใจรับบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยผู้ทำหน้าที่คัดเลือกบุคลากรจะต้องมีความรู้ในหลักการและมีความเข้าใจในเทคนิคและบุคคลที่ต้องการออกจากกลุ่มผู้สมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559, หน้า 88) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งคือกระบวนการในการแสวงหาบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อมาทำงานกับองค์กรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพตามที่ต้องการ กระบวนการสรรหาที่ดีจึงต้องกำหนด

คุณสมบัติให้ชัดเจนเพื่อคัดกรองในเบื้องต้น เพื่อไม่ให้เสียเวลาทั้งฝ่ายขององค์กรที่ทำการสรรหาและผู้สมัครที่เข้ารับการคัดเลือก การตัดสินใจเลือกบุคคลเลือกบุคคลให้ตรงตามตำแหน่งที่สรรหาให้มากที่สุด โดยการพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทัศนคติและบุคลิกภาพของผู้สมัครมาเป็นรายบุคคล จะทำให้องค์กรได้บุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

เอกสิทธิ์ สนามทอง (2560, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือ วิธีการชักจูงหรือจูงใจบุคคลที่องค์กรต้องการด้วยการสรรหากำลังคนให้เป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นขององค์กรที่กำหนดไว้ เพื่อกระตุ้นให้มาสมัครงานกับองค์กร ซึ่งการสรรหาสามารถสรรหาได้จากการสรรหาจากภายในองค์กร และการสรรหาจากภายนอกองค์กร กิจกรรมของการคัดเลือกจากจำนวนผู้ที่มาสมัครไว้ เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดและเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง และความต้องการขององค์กร

พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ) (2560, หน้า 31) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร คือ กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อจูงใจให้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานตามที่องค์กรได้วางระบบไว้ ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มาสมัครงานเพื่อองค์กรจะได้ทำการคัดเลือกต่อไป

พระสุวรรณภูมิ ธมฺมรโต (อินทร์รัมย์) (2561, หน้า 57) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร คือ การแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยมีคำสั่งการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้นโดยใช้ความยุติธรรม และการจัดสรรคุณครูเข้าสอนแทน กรณีคุณครูลาหรือไปราชการ เป็นหน้าที่ของสถานศึกษาโดยตรงที่จะต้องดำเนินการ เพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับงานในตำแหน่งตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล โดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมโดยมีการควบคุม กำกับติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค (2563, หน้า 43) ได้กล่าวว่า การสรรหาบุคคล หมายถึง กระบวนการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทัศนคติที่ดีตรงกับความต้องการขององค์กร

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564, หน้า 65) ได้กล่าวว่า การสรรหา (Recruitment) คือกระบวนการในการแสวงหาและจูงใจบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถและศักยภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เข้าสู่กระบวนการคัดเลือกในตำแหน่งงาน การสรรหาอาจกระทำได้ทั้งจากบุคคลภายในหรือภายนอกองค์กร ในขณะเดียวกันอาจดำเนินการด้วยตัวเองหรือดำเนินการผ่านตัวแทนการสรรหา (Recruitment Agency) กระบวนการสรรหาที่ดีควรมีการวางแผนการสรรหาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับช่วงเวลาที่ต้องการบุคลากรมาปฏิบัติงาน เช่น ก่อนการเกษียณอายุ หรือช่วงเวลาที่มีอัตราการลาออกสูงสุดในแต่ละปี การวางแผนการสรรหาควรทำการคาดการณ์ระยะเวลาที่ใช้เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรง

ตามที่องค์กรต้องการนอกจากนี้ ยังควรวางแผนการสรรหาให้เหมาะสมกับช่วงเวลาในการสำเร็จการศึกษาของผู้สมัครในกรณีที่ต้องการผู้สมัครที่จบใหม่หรือควรวางแผนการสรรหาผู้สมัครที่มีประสบการณ์แล้วในช่วงเวลาก่อนสิ้นปีหรือช่วงเวลาหลังการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

สรุปได้ว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการการแสวงหาบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้นโดยใช้ความยุติธรรม ความรู้ความสามารถทัศนคติที่ดีเหมาะสมกับตำแหน่งและบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง การปฐมนิเทศการทดลองปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ตรงตามความต้องการขององค์กร

3. เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน

การวางแผนอัตรากำลังมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

อุษณีย์ จิตตะปาโล (2555, หน้า 112) ได้กล่าวว่า เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน คือ การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ให้แก่องค์ โดยพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงาน การประเมินค่าจ้าง ตลอดจนการพัฒนาและการปรับปรุงโครงสร้างของค่าจ้างเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างหรือการปรับค่าจ้าง รวมไปถึงการจ่ายผลประโยชน์เพิ่มเติมอื่นๆ เช่น โบนัส การแบ่งกำไร ตลอดจนถึงวิธีการควบคุมต้นทุนการจ่ายค่าตอบแทนและการจ่ายในกรณีอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับความหมายนี้

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2556, หน้า 137) ได้กล่าวว่า เงินเดือนและการปรับเปลี่ยนเงินเดือน คือ เครื่องมือหนึ่งในการบริหารงาน เพราะจะช่วยให้องค์กรมีระบบการจ่ายค่าจ้างที่เหมาะสม และสามารถรักษาคนดีที่มีความรู้ความสามารถไว้ได้ ค่าตอบแทนที่ดีจะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานของกฎหมาย ในขณะเดียวกันต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีพของลูกจ้าง มีความเป็นธรรมในระหว่างลูกจ้าง มีลักษณะจูงใจให้ลูกจ้างทำงานมากขึ้นและสอดคล้องกับความสามารถในการจ่ายขององค์กร นอกเหนือจากค่าจ้างแล้วองค์กรยังสามารถกำหนดค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ประโยชน์ทดแทน การลาหยุดประจำปี การเกษียณอายุ การรักษาพยาบาลและสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงาน และมีความสุขในการการปฏิบัติงาน

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2557, หน้า 122) ได้กล่าวว่า เงินเดือนและปรับอัตตราของเงินเดือน คือ เงินหรือรางวัลที่พนักงานได้มาจากการทำงานให้นายจ้าง ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส รางวัลเหมาจ่าย หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล ที่จะทำให้พนักงานเต็มใจทำ การจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมไม่มีความเหลื่อมล้ำ จะทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ การจ่ายค่าตอบแทนที่ต่ำหรือไม่ สมเหตุผล จะทำให้คนย้ายไปยังสถานประกอบการที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าหรือดีกว่าการบริหารค่าตอบแทนจึงจำเป็นยิ่งที่จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับสภาวการณ์ของหน่วยงานนั้น

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2559, หน้า 214) ได้กล่าวว่า เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน คือ การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559, หน้า 96) ได้กล่าวว่า เงินเดือนและปรับอัตตราของเงินเดือน คือ ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงิน ก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

เอกสิทธิ์ สนามทอง (2560, หน้า 27) ได้กล่าวว่า เงินเดือนและปรับอัตตราของเงินเดือน คือ การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอและเป็นธรรม ซึ่งค่าตอบแทนที่พนักงานจะได้รับนั้นมีหลายรูปแบบ เช่น ค่าตอบแทนในรูปของเงินหรือค่าตอบแทนที่ไม่ได้มาในรูปแบบของเงิน เป็นต้น

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564, หน้า 111) ได้กล่าวว่า การบริหารค่าตอบแทน หมายถึงการออกแบบ การวางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทนกับบุคลากรในองค์กร เพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต การบริหารค่าตอบแทนที่ดีนั้น ควรมีความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการของคนที่แตกต่างกัน เพื่อให้บุคคลแต่ละคนรับรู้ได้ถึงความสำคัญที่องค์กรตอบแทนในความทุ่มเทความสามารถและผลงานที่ได้แสดงออกมา

สรุปได้ว่า เงินเดือนและปรับอัตตราของเงินเดือน หมายถึง การจัดสรรผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน อย่างยุติธรรมไม่มีความเหลื่อมล้ำ เพื่อสร้างจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การวางแผนอัตรากำลังมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

อุษณีย์ จิตตะปาโล (2555, หน้า 169) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กิจกรรมทางด้านการบริหารนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานพยายามจะกำหนดให้ทราบแน่ชัดได้ว่าพนักงานของตนนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพอย่างดีมากน้อยเพียงใด

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2556, หน้า 137) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การประเมินพนักงานว่าได้ปฏิบัติงานได้ผลตามที่กำหนดหรือไม่ หากจำเป็นก็ต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมและมีผลต่อการให้ความดีความชอบ ในขณะเดียวกันการดำเนินการเพื่อสร้างความมั่นใจว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นไปอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรและสามารถรักษาพนักงานที่ดีไว้กับองค์กร ขอบเขตของการประเมินผลซึ่งจะรวมถึงผู้บริหารในด้านต่างๆ

ของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารงาน ปฏิบัติการ พนักงาน สภาพแวดล้อมภายนอกและต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2557, หน้า 170) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับชั้น ซึ่งทุกคนควรมีผลงานอยู่ในระดับเป็นที่น่าพอใจมีคุณค่าต่อองค์กร เมื่อมีการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด และผลการประเมินนี้สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อปรับค่าจ้าง และเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงาน

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2559, หน้า 194) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานคือ กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งถูกพัฒนาขึ้นเพื่อทำ การวัดคุณค่าของบุคลากรในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด ว่าเหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนดและเหมาะสมกับรายได้ที่บุคลากรได้รับจากองค์กรหรือไม่ ตลอดจนใช้ประกอบการพิจารณาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559, หน้า 100) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การประเมินสภาพของการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้ หรือจากการสังเกตและวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ

พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ) (2560 ข, หน้า 31) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนอย่างเป็นธรรมและโปร่งใสการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของบุคลากรให้ปฏิบัติอย่างทั่วถึงและการพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างจริงจังตามมาตรฐาน

พระสุวรรณภูมิ ธมฺมรโต (อินทร์รัมย์) (2561, หน้า 64) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานการนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในปีต่อไป และการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงบุคคลในองค์กรให้เหมาะสมกับงานและเป็นข้อมูลในการเลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้ายหน่วยงาน เพื่อจะนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ ในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค (2563, หน้า 47 – 48) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564, หน้า 97) ได้กล่าวว่า กระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่าผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งอย่างเป็นระบบโดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เป็นจริงกับมาตรฐานที่กำหนด และสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงผลการพิจารณานั้นๆ เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานต่อไป

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ดุลยพินิจพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ เป็นธรรม และมีความโปร่งใส เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการประกอบการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. การอบรมพัฒนาบุคลากร

การวางแผนอัตราเพื่อการอบรมบุคลากร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ) (2560, หน้า 31) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การพิจารณาการเข้ารับการพัฒนาบุคลากรอย่างบริสุทธิ์และยุติธรรม เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมพร้อมปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อผลลัพธ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงในการพัฒนาบุคลากร

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค (2563, หน้า 45) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2556, หน้า 176) ได้กล่าวว่า การอบรมพัฒนาบุคลากร คือ การศึกษาอย่างเจาะลึกจะมีความหมายแตกต่างกันตามสาขาวิชา แต่ในภาพรวมนั้นอาจมีความคล้ายคลึงกัน คือ มีส่วนร่วมต่อองค์กรในด้านต่างๆ เช่น ด้านรัฐศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบบประชาธิปไตย ในด้านเศรษฐศาสตร์การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนทุนทรัพย์ด้านมนุษย์และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นต้น

อุษณีย์ จิตตะปาโล (2555, หน้า 127) ได้กล่าวว่า การอบรมพัฒนาบุคลากร คือ การเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญความสามารถและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การรับรู้ถึงความรู้สึกของผู้ที่

ได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานในปัจจุบันทำงานประสบความสำเร็จในอนาคต ตลอดจนถึงการเตรียมตัวคนให้พร้อมเพื่อรับตำแหน่งที่มาพร้อมกับความรับผิดชอบที่สูงขึ้น การฝึกอบรมถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายบริหาร ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2556, หน้า 137) ได้กล่าวว่า การอบรมพัฒนาบุคลากร คือ การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นการจัดหาคนให้เหมาะสมกับงานและเพิ่มคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทั้งยังช่วยลดปัญหาต่างๆในองค์กร อาทิ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล การทำงานที่บกพร่อง รวมถึงการช่วยเสริมความสามารถในการทำงานกับอุปกรณ์และเครื่องมือใหม่ๆ การฝึกอบรมจึงใช้กับพนักงานใหม่ที่เรียกว่าการปฐมนิเทศ และใช้กับพนักงจนเก่าที่เรียกว่าการพัฒนาพนักงาน การจัดการฝึกอบรมที่ได้ผล ควรหาความจำเป็นในการฝึกอบรม วางโครงการฝึกอบรมเพื่อขอความเห็นชอบ เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงมีการจัดฝึกอบรมแล้วประเมินผลและติดตามผลว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าผู้จัดฝึกอบรมได้ดำเนินการอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์นี้แล้วย่อมมีส่วนส่งเสริมการพัฒนาพนักงานและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าไปด้วย การนำเอาศักยภาพของมนุษย์แต่ละคนมาใช้ไปการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2557, หน้า 146) ได้กล่าวว่า การอบรมพัฒนาบุคลากร คือ แต่ละคนเกิดรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน องค์กร กระบวนการดำเนินการที่เพิ่มความรู้ และความสามารถของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งไม่ใช่เรื่องของการเรียนรู้ ทักษะ และความสามารถเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเป็นการหาวิธีที่จะดึงเอกภาพของทรัพยากรบุคคลที่อยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์

เอกสิทธิ์ สนามทอง (2560, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การอบรมพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการกิจกรรมการเสริมสร้าง เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีให้แก่พนักงานในองค์กรซึ่งประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพการพัฒนาองค์กร และการบริหารผลการปฏิบัติงาน

พระสุวรรณภูมิ ธมฺมรโต (อินทร์รัมย์) (2561, หน้า 60) ได้กล่าวว่า การอบรมพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการที่มีการวางแผนการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนได้รับผิดชอบ การให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ การจัดให้มีประชุม อบรมสัมมนาเป็นหมู่คณะ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนการสอนโดยการสร้างเครื่องมือ การสื่อสาร การเรียนการสอน การพัฒนาความรู้ให้มีคุณภาพ เพื่อเป็นที่น่าพึงพอใจต่อองค์กร มุ่งเน้นในการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564, หน้า 75) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นกระบวนการเพื่อพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมสมรรถนะและทักษะที่เหมาะสมตามความต้องการของลักษณะงานในแต่ละตำแหน่งหรือตรงตามความต้องการขององค์กร ไม่ว่าอย่างไรก็ตามบุคลกรยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตนเองและเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน ดังนั้น บุคลกรควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การอบรมพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างให้บุคคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับงาน ความสามารถ การศึกษา ความรู้ในงาน ประสบการณ์ ให้เป็นไปตามระเบียบ แบบแผนที่ทางการได้กำหนด และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีขอบเขต 5 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การคาดการณ์ความต้องการบุคลากรของสถานศึกษาไว้ล่วงหน้า โดยการกำหนดแผนและแนวทางปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมตรงตามระดับของความรู้ ทักษะ ความสามารถที่องค์กรต้องการ มีจำนวนเพียงพอกับการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อตอบสนองตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการการแสวงหาบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ การจัดหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้นโดยใช้ความยุติธรรม มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง และบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง มีการปฐมนิเทศการทดลองปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรงตามความต้องการขององค์กร

3. เงินเดือนและปรับเปลี่ยนเงินเดือน หมายถึง การจัดสรรผลประโยชน์ และค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน อย่างยุติธรรมไม่มีความเหลื่อมล้ำ เพื่อสร้างจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ดุลยพินิจพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ เป็นธรรมและมีความโปร่งใส เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการประกอบการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. การอบรมพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างให้บุคคลากร เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น การส่งเสริมและพัฒนาให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและเกิด

ประสิทธิผลสูงสุดจำเป็นอย่างยิ่งต้องนำหลักการ แนวคิด หรือทฤษฎีในการบริหารมาปรับประยุกต์ใช้ ในงานวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้นำหลักพรหมวิหารธรรมมาปรับประยุกต์ใช้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารนั้นจำเป็นต้องครองใจคนให้ได้ 2) เมื่อผู้บริหารครองใจคนได้ หรือมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษามากเท่าไร จะส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลที่ดีตามไปด้วยจากที่ได้กล่าวมา สอดคล้องกับแนวคิดของ (สยามพร พันธไชย. 2558, หน้า 154) ที่ว่า การครองใจคนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลนั้น เป็นปัจจัยที่นาไปสู่การครองใจคน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อที่จะให้โรงเรียนได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพที่เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานในโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จอย่างดียิ่ง โดยทางโรงเรียนหรือผู้บริหารต้องรู้จักบริหารจัดการคนให้เขาทำงานให้เต็มสติปัญญา และกำลังความสามารถของคนๆนั้น และให้บุคคลนั้นทำด้วยความเต็มใจและเกิดความสุขเมื่อกระทำสิ้นสุดลงแล้ว โรงเรียนสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน

2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

2.5.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2540, หน้า 38 - 39) กล่าวว่า การบริหารการศึกษานั้นมีขอบเขตที่ครอบคลุมถึง 5 ประการด้วยกัน คือ การผลิตการประกันการใช้ผลผลิตจาก ประชาชน การเงิน การบัญชี บุคลากรและการประสานงาน เมื่อประยุกต์ทั้ง 5 ขอบเขตนี้ ในด้านการศึกษาเราก็จะได้ขอบเขจของการบริหารการศึกษา ดังนี้

1. การผลิต หมายถึง การตระหนักถึงเป้าหมายของการศึกษาซึ่งได้ถูกจัดตั้งขึ้นโดยสังคม ดังนั้นการบริหารการศึกษาต้องคำนึงถึงลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคม

2. การประกันการใช้ผลผลิตจากประชาชน ผลผลิตจะต้องเป็นที่ยอมรับจากประชาชนในการใช้และประโยชน์ที่ได้รับ

3. การเงิน การบัญชี หมายถึง การบริหารการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่าย โดยเฉพาะเงินสำหรับการดำเนินงานในด้านการส่งเสริมกิจกรรมเครื่องมือทางการศึกษา

4. บุคลากร คือ การกำหนดกรอบหรือการดำเนินงานในการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรด้วยกัน ด้วยเหตุนี้จะเป็นบ่อเกิดและนำพาให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการทำงาน ขวัญที่ดีและความซื่อสัตย์ต่อองค์กร

5. การประสานงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญของการบริหารการศึกษา เพราะเป็นการประกันถึงความสัมพันธ์ภายในที่ใกล้ชิดและการผสมผสานกิจกรรมทั้งหมดขององค์กรจากที่กล่าวมาข้างต้น

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาคือการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งเป็นการดำเนินการของกลุ่มบุคคลตามวิถีทางที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมากที่สุดและเป็นสมาชิกทีดีของสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านความรู้ความสามารถและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดี

Good (1973, p. 14) ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา ควรคำนึงถึงการควบคุมและการจัดการด้านการบริหารโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน งานธุรการ งานที่เกี่ยวกับคุณครู และนักเรียนตลอดจนบุคลากรอื่นๆ

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ให้มี ความสามารถ ทัศนคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านการสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี มีประสิทธิภาพของสังคม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.5.2 แนวคิดในการบริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบเขตและภารกิจของการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน คือ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 32)

1. การบริหารวิชาการ เป็นงานหลักของสถานศึกษา ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษาการแนะแนวการศึกษาการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนการประสานความร่วมมือในการ พัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวโปร่งใส ตรวจสอบได้ อาทิ การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามประเมินผลรายงานผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจที่สำคัญ เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมายระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมมาภิบาล ได้แก่ การ

วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

4. การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นบรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้แก่ การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสาน และพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสามะโนผู้เรียน การรับสมัครนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษางานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงานงานบริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 15 - 18) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นขอบเขตและภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารวิชาการ

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.12 การส่งเสริมชุมชน

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือ

1.17 การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

2.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.11 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.12 การวางแผนพัสดุ

2.13 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้งบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.14 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.15 การจัดหาพัสดุ

2.16 การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.17 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.18 การเบิกเงินจากคลัง

2.19 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.20 การนำเงินส่งคลัง

2.21 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.22 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.23 การจัดทาและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการปรับเงินเดือน

3.6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.7 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.8 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ

3.9 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.10 การอุทธรณ์และร้องทุกข์

3.11 การออกจากราชการ

3.12 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.13 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.14 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.15 การส่งเสริมและยกย่อง เชิดชูเกียรติ

3.16 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.17 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.18 การริเริ่ม ส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.19 การพัฒนาข้าราชการคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านการบริหารทั่วไป

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 การดำเนินงานธุรการ

4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.11 การรับนักเรียน

4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวจัดตั้ง ยุบ รวมไปถึงการเลิกสถานศึกษา

4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.15 การทัศนศึกษา

4.16 งานกิจการนักเรียน

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

2.5.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549, หน้า 38 - 39) ได้กล่าวไว้ว่า นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ถ้ามีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ใน ทุติยปาปณิกสูตร ดังนี้

1. จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล เช่น ถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจต้องรู้ว่าสินค้าไหนได้ราคาถูก แล้วนำไปขายที่ไหนจึงจะได้ราคาแพง ในสมัยนี้ต้องรู้ว่าหุ้นจะขึ้นหรือหุ้นจะตก ถ้าเป็นนักบริหารทั่วไปต้องสามารถวางแผนและฉลาดในการบริหารจัดการคน คุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Conceptual Skill หรือ ความชำนาญในการใช้ความคิด

2. วิธูโร หมายถึง การจัดธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น พ่อค้าเพชรต้องดูออกว่าเป็นเพชรแท้หรือเพชรเทียม แพทย์หัวหน้าคณะผ่าตัดต้องเชียวชาญการผ่าตัดคุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับคาว่า Technical Skill คือความชำนาญด้านเทคนิค

3. นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้หรือเป็นคนที่มีมนุษย์สัมพันธ์ดี เช่น พ่อค้าเดินทางไปค้าขายต่างเมืองก็มีเพื่อนพ่อค้าในเมืองนั้นๆ ให้ที่พักอาศัยหรือให้กู้ยืมเงิน เพราะมี

เครดิตดี นักบริหารที่ดีต้องผูกใจคนไว้ได้ คุณลักษณะที่สามนี้สำคัญมาก “นกไม่มีขน คนไม่มีเพื่อน ขึ้นสู่ที่สูงไม่ได้” ข้อนี้ตรงกับคาว่า Human Relation Skill คือ ความชำนาญด้านมนุษย์สัมพันธ์

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ถือเป็นผู้นำที่ดี ย่อมจะสร้างความมั่นใจและความเชื่อถือในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.6 การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร

หลักสัปปุริสธรรมเป็นหลักธรรมที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในด้านการบริหารจัดการ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะต่างๆ ดังนี้

ชาย สัญญาวิวัฒน์ และสัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2550, หน้า 40 – 41) ได้กล่าวถึงการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารไว้ ดังนี้

1. การเป็นคนรู้จักเหตุ รู้เหตุที่จะทำให้เกิดผล ธรรมที่เป็นเหตุอะไรทุกสิ่งทุกอย่างต้องมีเหตุเกิดขึ้น เหตุดีผลก็จะออกมาดี เหตุไม่ดีผลก็จะออกมาไม่ดี ไม่อย่างไรก็ตามเราลองพิจารณาในอีกแง่มุม คือ ธรรมเกิดจากเหตุดับเพราะเหตุ เมื่อนำข้อธรรมที่มีผู้กล่าวไว้มาพิจารณาประกอบกระบวนการใช้หลักธรรม ดังนี้

1.1 ขั้นตอนการคิด เบื้องต้นผู้ที่นำไปใช้จะต้องใช้วิจารณญาณวิเคราะห์ ใคร่ครวญไตร่ตรอง และควรที่จะต้องรู้ถึงกฎธรรมชาติเกี่ยวกับการกระทำของเหตุและผล คือ ทำเหตุดีผลย่อมดี ทำเหตุไม่ดีผลย่อมไม่ดี ซึ่งเป็นเหตุเป็นผลชัดเจนอยู่ในตัวมันเองได้อย่างถูกต้อง เพื่อเป็นพื้นฐานก่อน

1.2 ขั้นตอนการนาไปปฏิบัติ เมื่อวิเคราะห์ดีแล้วจึงทำเหตุนั้นๆ ของสถานการณ์และความเป็นไปของชีวิตว่าจะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลแห่งความมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือในการดำเนินชีวิตจะทำเหตุอย่างไร เพื่อให้บรรลุถึงผลสำเร็จเป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ

1.3 ขั้นตอนการประเมิลผลเอง สำรวจตนเองว่าได้ทำเรื่องของเหตุดังกล่าวและเข้าใจในทุกขั้นตอนอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อเนื่องโดยไม่เกิดการสะดุด ขาด หรือเว้นช่วง ตลอดตั้งแต่ต้นจนจบตามหลักการความเป็นผู้รู้จักเหตุหรือไม่

2. การเป็นคนรู้จักผล คือ รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ ผลมาจากเหตุถ้ามีเหตุอะไรแล้ว ผลจะออกมาแบบนั้นเอง เมื่อนำข้อธรรมที่มีผู้กล่าวไว้มาพิจารณาประกอบกระบวนการใช้หลักธรรม ดังนี้

2.1 ขั้นตอนการคิด เบื้องต้นที่นำไปใช้จะต้องใช้วิจารณญาณ วิเคราะห์ ใคร่ครวญไตร่ตรอง เกี่ยวกับเรื่องของผลที่จะตามมา แต่เหตุหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลตามความเป็นจริง

เหมือนกับข้อธรรมแรกเพราะมีความเกี่ยวเนื่องกัน ทั้งนี้จะต้องรู้จุดหมายที่ตั้งไว้หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่าต้องการให้ผลออกมาอย่างไรเพื่อเป็นพื้นฐานก่อน

2.2 ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ เมื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับเหตุการณ์ดังกล่าวดีแล้วจึงเริ่มทำตามความมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นการคาดการณ์ของผลลัพธ์ และต้องรู้จักรับมือกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำที่ว่าผลนั้นมาจากการทำเหตุ สิ่งเหล่านี้เป็นกฎเกณฑ์สืบเนื่องจากการกระทำในตัวของมันเองอย่างชัดเจน จะทำให้ส่งผลถึงความมุ่งหมายหรือเป้าหมายตามที่ประสงค์ต่อผลไว้ในการดำเนินชีวิต

2.3 ขั้นตอนการประเมิลผลเอง สำรวจตนเองตลอดตั้งแต่ต้นจนจบตามหลักความเป็นผู้รู้จักผลหรือไม่

3. การเป็นผู้รู้จักตน คือรู้ว่า ตัวเรานั้นมีฐานะอะไร มีกำลังความสามารถ ฉลาดเฉลียวแค่ไหน มีความถนัดด้านใด การที่เรารู้จักตนเอง คนเรานี้จะรู้จักว่าตนเองอยู่อย่างไร มีสติปัญญาแค่ไหน อยู่ในฐานะอะไร ตระกูลสูงต่ำ อย่างไร รู้จักหน้าที่การงานของตนหรือเป็นอะไร คือรู้จักตนเองไม่หลงตนเอง จึงจะเรียกว่าเป็นคนที่มีความฉลาดในชีวิตนี้ เมื่อนำข้อธรรมที่มีผู้กล่าวไว้มาพิจารณาประกอบกระบวนการใช้หลักธรรม ดังนี้

3.1 ขั้นตอนการคิด เบื้องต้นผู้ที่นำไปใช้จะต้องระลึกรู้ตัวตนอยู่เสมอ รู้จักตนเองในทุกๆ ด้าน ตามหลักธรรมนี้เป็นการสำรวจวิเคราะห์ตนเองอยู่เสมอว่า ตนเองมีความประพฤติเหมาะสมบกพร่องในด้านใดหรือไม่ จะแก้ไขปรับปรุงอย่างไรเพื่อเป็นพื้นฐานก่อน

3.2 ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ เมื่อวิเคราะห์สำรวจตนเองดีแล้วในด้านต่างๆ เช่นความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และอื่นๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องนั้น และนำมาประพฤติได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถความถนัด และคุณธรรมของตนเอง

3.3 ขั้นตอนการประเมินผลตนเอง สำรวจตนเองว่า ได้ทำเรื่องของการรู้ตนดังกล่าวและเข้าใจในทุกขั้นตอนอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อเนื่องตลอดตั้งแต่ต้นจนจบตามหลักความเป็นผู้รู้จักตนหรือไม่

4. การเป็นผู้รู้จักรู้ประมาณ เช่น รู้จักประมาณในการกิน การใช้ให้พอดีพอเป็นประโยชน์ การรู้จักประมาณตน คนรู้จักประมาณนี้เรียกว่า คนรู้จักความพอดี ความพอดีจะทำให้คนมีความสุขได้ คนที่ไม่รู้จักความพอดี ไม่รู้จักประมาณ ความทุกข์ก็จะเกิดขึ้นได้ เมื่อนำข้อธรรมที่ผู้กล่าวไว้มาพิจารณาประกอบกระบวนการให้หลักธรรม ดังนี้

4.1 ขั้นตอนการคิด เบื้องต้นผู้ที่นำไปใช้จะต้องวิเคราะห์ว่าตนเองรู้จักประมาณหรือความพอดีในการดำเนินชีวิตหรือไม่ อย่างไรถ้ายังไม่รู้ก็ต้องเรียนรู้หลักธรรมแห่งมัชฌิมาปฏิปทา แปลว่า ทางสายกลาง เพราะเป็นข้อปฏิบัติอันพอดีที่จะนาไปสู่จุดหมายแห่งความหลุดพ้นเป็นอิสระ

และมีความยินดีพอใจตามมีตามได้ตามกำลังและความจำเป็นด้วยการปฏิบัติตามหลักสันโดษ คือ ความยินดี ความพอใจ ความยินดีด้วยปัจจัย 4 คือ เสื้อผ้านุ่งห่ม อาหาร ที่หลับที่นอน และยารักษาโรค ตามความเหมาะสมของตน การมีความสุขความพอใจด้วยเครื่องเลี้ยงชีพที่หามาได้ด้วยความเพียรพยายามอันชอบธรรมของตน ไม่โลภ ไม่ริษยาใคร ซึ่งหลักธรรมดังกล่าวเป็นหลักปฏิบัติอันพอดีที่จะนำไปสู่จุดหมายในการรู้จักประมาณ รู้จักความพอเพียง และความพอดีนั้นไม่ควรที่จะสุดโต่งไปในด้านใดด้านหนึ่งสำหรับการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพื้นฐานก่อน

4.2 ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ เมื่อวิเคราะห์ตนเองดีแล้วก็ดำเนินการปฏิบัติตามหลักความเป็นผู้รู้จักประมาณ หรือความพอดีในการดำเนินชีวิตที่พอเหมาะพอควรด้วยการวางขอบเขตความพอเหมาะในการดำเนินชีวิตหรือในเรื่องต่างๆ เช่น การวางขอบเขตการใช้เงินทองแต่พอดี การวางขอบเขตในเรื่องการกินอยู่แต่พอดี การวางขอบเขตการทำงานแต่พอดี เป็นต้น

4.3 ขั้นตอนการประเมินผลตนเอง สำรวจตนเองว่าได้ทำเรื่องของความพอดีดังกล่าวและเข้าใจทุกขั้นตอนอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อเนื่องไม่เกิดการสะดุด ขาด หรือเว้นช่วง ตลอดตั้งแต่ต้นจนจบตามหลักความเป็นผู้จักประมาณหรือไม่

5. การเป็นผู้รู้จักเวลา คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่จะประกอบการงานการรู้จักกาลเทศะที่ไปคบหาสมาคมกัน ไม่ว่าการทำอะไรทุกอย่างเมื่อนำข้อธรรมที่มีผู้กล่าวไว้มาพิจารณาประกอบกระบวนการใช้หลักธรรม ดังนี้

5.1 ขั้นตอนการคิด เบื้องต้นผู้ที่นำไปใช้จะต้องวิเคราะห์ว่าตนเองเป็นผู้รู้จักปฏิบัติตนให้ถูกความเหมาะ ไม่เหมาะเกี่ยวกับเวลาและสถานที่ ที่จะทำ การอันใด หรือที่เรียกว่า “กาลเทศะ” ซึ่งอาจรวมไปถึงการมีมารยาทในทางสังคม และเป็นผู้รู้จักคุณค่าของเวลา หรือไม่อย่างไร เพื่อเป็นพื้นฐานก่อน

5.2 ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ เมื่อวิเคราะห์ดีแล้วก็ลงมือปฏิบัติจัดการเรื่องของความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ในการประกอบกิจ ทำหน้าที่การงานหรือปฏิบัติการต่างๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม เช่น ทำให้ตรงเวลา ทำให้เป็นเวลา ทำให้ทันเวลา ทำให้พอเวลา ทำให้ตรงตามจังหวะ และโอกาสที่มีในการทำกิจหน้าที่การงานและที่จะต้องเกี่ยวกับผู้อื่น การรู้จักกาลเทศะ หรือเวลาไหนและสถานที่ไหนว่าควรทำอะไร ในแต่ละสถานการณ์นั้นโดยไม่ไปล่วงละเมิดเกิดโทษกับผู้อื่นก็ถือว่าได้เป็นผู้มีมารยาทอันดีงามอย่างยิ่ง อีกทั้งเมื่อคนเรารู้กาลเทศะ และรู้คุณค่าของเวลาของคนๆนั้น การบริหารเวลาเป็น การใช้เวลาให้เกิดประโยชน์กับตนเองและผู้อื่นอย่างถูกต้องและเหมาะสมตามอันควร

5.3 ขั้นตอนการประเมินผลตนเองสำรวจตนเองว่าได้ทำ เรื่องของกาลเวลาหรือกาลเทศดังกล่าวและเข้าใจในทุกขั้นตอนอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อเนื่อง ไม่เกิดการสะดุด ขาด หรือเว้นช่วงตลอดตั้งแต่ต้นจนจบตามหลักความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาหรือไม่

6. การเป็นผู้รู้จักชุมชน คือรู้ว่าควรประพฤติอย่างไรในชุมชนนั้นๆ คนที่เฉลียวฉลาดรู้จักชุมชน ข้อนี้ก็สำคัญที่สุดเลยทีเดียว เมื่อนำข้อธรรมมาพิจารณาประกอบกระบวนการใช้หลักธรรมดังนี้

6.1 ขั้นตอนการคิด เบื้องต้นผู้ที่นำไปใช้จะต้องวิเคราะห์ตนเองว่ารู้จักการปรับตัวเข้ากับคนอื่น ในขณะเดียวกันการคิดหรือวาจานั้น ควรทำให้เหมาะสมกับสภาพของกลุ่มคนและสังคมชุมชนทั้งสถานที่อยู่อาศัยของตนเองหรือที่ตนเองเข้าไปหาอย่างถูกต้องหรือไม่ อย่างไร อีกทั้งในขอบเขตที่กว้างขวางจากสังคมของโลก สังคมของประเทศชาติ สังคมของชุมชนภายในประเทศ ว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอย่างไร มีความต้องการอะไร ควรจะสงเคราะห์อย่างไร เพื่อเป็นพื้นฐานก่อน

6.2 ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ เมื่อวิเคราะห์ดีแล้วก็ลงมือปฏิบัติด้วยการศึกษาเรียนรู้ที่จะเข้าใจเข้าถึงสถานการณ์รับทราบปัญหาและความต้องการของคนในสังคมนั้นได้อย่างถูกต้อง ทั้งด้านกฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผน ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม เมื่อเข้าไปหาต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีและที่สำคัญต้องสามารถทากิจการงานต่างๆ ร่วมกับคนในสังคมชุมชนที่เกี่ยวข้องได้ เพื่อให้การดำเนินงานทุกอย่างเป็นไปด้วยความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน จนบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

6.3 ขั้นตอนการประเมินตนเอง สำรวจตนเองว่าได้ทำ ในเรื่องการรู้จักชุมชนดังกล่าวและเข้าใจในทุกขั้นตอนอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อเนื่อง ไม่เกิดการสะดุด ขาด หรือเว้นช่วง ตลอดตั้งแต่ต้นจนจบตามหลักความเป็นผู้รู้จักชุมชนหรือไม่

7. การเป็นคนรู้จักบุคคล คือ รู้ว่าบุคคลที่จะไปพบ คบหา มีฐานะ ความรู้ความสามารถคุณธรรมอย่างไร การรู้จักบุคคลนั้นว่าเขาทำงานอะไร เขาอยู่อย่างไร ก็จะเข้าใจในการคบคนได้ตั้งแต่เด็กจนถึงเฒ่าถึงแก่ได้ ก็รู้จักคนดีและคนไม่ดี รู้จักบุคคลควรคบหรือไม่ เมื่อนำข้อธรรมที่มีผู้กล่าวไว้มาพิจารณาประกอบกระบวนการใช้หลักธรรม ดังนี้

7.1 ขั้นตอนการคิด เบื้องต้นผู้ที่นำไปใช้จะต้องวิเคราะห์ตนเองว่ารู้จักขอบเขตความสามารถของตนเองและผู้อื่นหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้เพื่อปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบุคคลที่มีความแตกต่างแห่งบุคคลที่จะต้องคบหาสมาคมเกี่ยวข้องด้วยเพื่อเป็นพื้นฐานก่อน

7.2 ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ เมื่อเคราะห์ดีแล้วลงมือปฏิบัติด้วยการรู้เขารู้เรา เช่น รู้ความสามารถ รู้ความถนัด รู้ภูมิปัญญา รู้ภูมิธรรม และรู้ประเภทของบุคคลอย่างนี้ เป็นต้น ซึ่งกรนำพาตนเองเพื่อที่จะคบหาสมาคมเกี่ยวข้องด้วย แล้วก็พิจารณา ไตร่ตรอง ใคร่ครวญในตัวบุคคลต่อว่าควรจะปฏิบัติต่อเขาให้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผลอย่างไร ตามฐานะทั้งของเราและของเขา เพื่อให้เหมาะสมในการเลือกคบหา หรือเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงานและเลือกคนในการทำงานร่วมกัน ในแง่เดียวกันถ้านำไปใช้การบริหารงานก็สามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงานและ

เกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานสำหรับทุกคน ตลอดจนสามารถสร้างความเป็นธรรม มีความสามัคคีไม่แตกแยกและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้หมู่คณะและองค์กรได้

7.3 ขั้นตอนการประเมินตนเอง สำรวจตนเองว่าได้ทำในเรื่องการรู้บุคคลดังกล่าวและเข้าใจในทุกขั้นตอนอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อเนื่อง ไม่เกิดการสะดุด ขาด หรือเว้นช่วง ตลอดตั้งแต่ต้นจนจบตามหลักความเป็นผู้รู้จักบุคคลหรือไม่

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ และคณะ (2561, หน้า 82 – 87) ได้อธิบายความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติเข้ากับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ต่างๆ ไว้ว่า ตามหลักพระพุทธศาสนา ผู้ที่ได้ชื่อว่าคนดี คนมีปัญญา คนมีคุณธรรม เรียกว่าสัตบุรุษบ้าง บัณฑิตบ้าง ถ้าคนดี คนมีปัญญา คนมีคุณธรรม หรือสัตบุรุษนี้ทำหน้าที่ช่วยเหลือแนะนำสั่งสอน ชักนำสัมมาทิฏฐิให้แก่ผู้อื่นหรือบุคคลผู้แสวงหาสัมมาทิฏฐิกระตือรือร้นไปหา ไปปรึกษา ไปสดับฟัง ไปขอคำแนะนำสั่งสอน เข้าร่วมหมู่อยู่ใกล้ศึกษาแบบอย่างแนวทางจากสัตบุรุษนั้น เรียกว่า สัปปุริสสังเสวะ หรือ สัปปุริสเสวนา แปลว่าการเสวนากับสัตบุรุษหมายถึงการคบหากับคนดี และสัตบุรุษหรือคนดีนั้นก็เป็นผู้ได้ชื่อว่ากัลยาณมิตร ดังนั้นหลักสัปปุริสธรรมจึงมีความหมายว่า ธรรมของสัตบุรุษหรือคุณสมบัติของคนดีมีอยู่ 7 ประการอันประกอบไปด้วย 1) ธัมมัญญุตา คือ การรู้หลักการ 2) อัตถัญญุตา คือ การรู้ความมุ่งหมาย 3) อัตตัญญุตา คือ การรู้จักตน 4) มัตตัญญุตา คือ การรู้จักประมาณ 5) กาลัญญุตา คือการรู้จักเวลา 6) ปริสัญญุตา คือ การรู้จักชุมชน และ 7) ปุคคลัญญุตาหรือปุคคลปโรปรัญญุตา คือ การรู้จักบุคคล ทั้งนี้หลักสัปปุริสธรรมมีความสัมพันธ์กับเทคนิคการบริหารจัดการอยู่หลายประการ โดยครอบคลุมมิติการบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงาน

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติระหว่างหลักสัปปุริสธรรมกับเทคนิคการบริหารจัดการต่างๆ ด้วยการใช้วิธีการบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่เข้าหาพระพุทธศาสนานั้น พบประเด็นที่น่าสนใจตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของหลักธัมมัญญุตากับการวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) และการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) อธิบายได้ว่า ธัมมัญญุตา คือ ความรู้จักธรรม รู้หลักการหรือรู้จักเหตุ หมายถึง รู้หลักความจริงของธรรมชาติ รู้หลักการ หลักเกณฑ์แบบแผนหน้าที่รู้กฎแห่งธรรมดา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล ซึ่งจะเป็นเหตุให้ทำการใดได้สำเร็จผลตามความมุ่งหมาย รู้ว่าหลักธรรมที่ตนจะต้องศึกษาและปฏิบัติข้อนั้นๆว่ามีอะไรบ้าง รู้ว่าอะไรเป็นเหตุของความเสื่อมอะไรเป็นเหตุของความเจริญ อะไรเป็นเหตุให้ทำความดี อะไรเป็นเหตุให้ทำความชั่ว เช่น รู้ว่าทุกสิ่งทุกอย่างทั้งสิ่งที่ไม่มีชีวิตและมีชีวิตล้วนตกอยู่ภายใต้กฎธรรมชาติไม่มีความเที่ยง เป็นทุกข์ เป็นอนัตตา รู้ว่าสิ่งทั้งหลายเกิดขึ้นดับไปด้วยเหตุปัจจัยที่เกี่ยวเนื่องกันและกัน รู้ว่านี่คือทุกข์ที่แท้จริง รู้ว่านี่คือเหตุแท้จริงที่ทำให้เกิดทุกข์ รู้ว่านี่คือวิธีดับทุกข์ที่ถูกต้องรู้ว่านี่คือการปฏิบัติเพื่อความ

ดับทุกข์ เป็นต้น ในแง่ดังกล่าวนี้ เมื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นความเกี่ยวข้องของแนวปฏิบัติของธัมมัญญุตา (การรู้หลักการ) กับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่

ดังกล่าวแล้วย่อมเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับการวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) และการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) เป็นอย่างมาก ซึ่งเทคนิคการวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) และการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) มีสาระที่น่าสนใจ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสถานภาพปัจจุบันขององค์การ เพื่อค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคหรือภาวะคุกคามต่างๆ ที่มีต่อองค์การในอันที่จะส่งผลต่อการวางยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาองค์การที่เหมาะสมและสอดคล้องตามสภาพความเป็นจริงตามลำดับต่อไป ทั้งนี้กรอบการวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) สามารถนำไปใช้ได้กับทั้งองค์การขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ทั้งภาครัฐภาคเอกชนที่เป็นธุรกิจทั่วไปและธุรกิจการตลาด ขอบเขตของการวิเคราะห์ สวอท (SWOT Analysis) ประกอบด้วย การวิเคราะห์บริบทขององค์การในส่วนที่เป็นจุดแข็ง (Strength–S) จุดอ่อน (Weakness–W) โอกาส (Opportunity–O) และอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Treat–T) อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength–S) และจุดอ่อน (Weakness–W) จัดเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ส่วนการวิเคราะห์โอกาส (Opportunity–O) และอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Treat–T) จัดเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

1.2 การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) หมายถึง เครื่องมือทางการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มีลักษณะเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่นำไปใช้ในการวางแผนและดำเนินการต่างๆ ขององค์การเพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้วิธีการวิเคราะห์ระบบมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือ 1) ปัจจัยนาเข้า (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ปัจจัยนาออก (Output) และ 4) ปัจจัยย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งการวิเคราะห์ระบบที่ดีจะต้องให้ความสนใจต่อการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และมีการนำทรัพยากรที่มีอยู่นั้นมาใช้สอยอย่างประหยัดและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์

2. ความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของหลักอัตถัญญุตากับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์(Result Based Management: RBM) อธิบายได้ว่าอัตถัญญุตา (การรู้ความมุ่งหมาย) หมายถึง ความรู้จักอรรถรู้ความมุ่งหมาย หรือ รู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ หรือความเป็นไปตามหลัก เช่น รู้ว่าหลักธรรมหรือภาษิตข้อนั้นๆ ว่ามีความหมายว่าอย่างไร มีความมุ่งหมายอย่างไร กำหนดไว้หรือพึงปฏิบัติเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร การที่ตนกระทำอยู่ เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นต้น ในแง่ดังกล่าวนี้ เมื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นความเกี่ยวข้องของแนวปฏิบัติของอัตถัญญุตา (การรู้ความมุ่งหมาย) กับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่แล้วย่อมเห็นได้ว่า อัตถัญญุตามีความสอดคล้องกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result

Based Management: RBM) ซึ่งการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลการปฏิบัติงานหรือผลสัมฤทธิ์เป็นหลักซึ่งเกิดมาจากแนวคิดของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management, หน้า NPM) ที่ให้ความสำคัญต่อความประหยัด (Economy) คือ การใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรการผลิตอย่างเหมาะสมและมีความคุ้มค่ามากที่สุด ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) คือการปฏิบัติงานให้ได้ผลงาน ในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้าและความมีประสิทธิผล (Effectiveness) คือการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือกลายอีกนัยหนึ่งคือเป็นการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานทั้งในแง่ของผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value for money) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการ โดยจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงมีองค์ประกอบที่ประกอบไปด้วยผลผลิต (Outputs) รวมกับผลลัพธ์ (Outcomes) ออกมาจึงเป็นผลสัมฤทธิ์ (Results) ทั้งนี้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เป็นไปอย่างเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนนั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยหลักการที่สำคัญ 6 ประการ กล่าวคือ หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักคุณธรรม (Ethics) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) และหลักความคุ้มค่า (Utility)

3. ความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของหลักอัตตัญญุตากับการพัฒนาภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ (Leadership and Personality Development) อธิบายได้ว่า อัตตัญญุตา (การรู้จักตน) หมายถึงความรู้จักตนว่า เรานั้นอยู่ในฐานะใด สภาวะแบบไหน เพศใด มีความรู้ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น แล้วประพฤติตนให้เหมาะสมและรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป ในแง่ดังกล่าวนี้ เมื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นความเกี่ยวข้องการปฏิบัติของอัตตัญญุตากับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่แล้วย่อมเห็นได้ว่า อัตตัญญุตามีความสอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ (Leadership and Personality Development) ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำและบุคลิกภาพจัดเป็นเทคนิคการบริหารจัดการที่มีความสำคัญกับองค์การปัจจุบันอย่างมาก ทั้งนี้การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กิจกรรมที่มีลักษณะเพื่อการเสริมสร้างคุณลักษณะของการใช้อิทธิพลอำนาจศิลปะและความสามารถของผู้บริหารองค์กรในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และอนาคตขององค์กร รวมทั้งมีบทบาทในการกระตุ้นสร้างการมีส่วนร่วม สร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง สร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกทุกคนภายในองค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรขึ้นมา เพื่อการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น อันจะนาองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้ซึ่งจะส่งผลทา ให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและอยู่รอดอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตามรอห์น (Rohn. online. 2017) ได้นำเสนอถึงลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไว้ 7 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย 1) เรียนรู้ที่จะเป็นผู้เข้มแข็งแต่ไม่แข็งกระด้าง 2) เรียนรู้ที่จะเป็นคนมีความเมตาแต่ไม่ใช่อ่อนแอ 3) เรียนรู้ที่จะกล้าได้กล้าเสีย แต่

ไม่ใช่คนพาล 4) เรียนรู้ที่จะเป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตนแต่ไม่ใช่ขี้อาย 5) เรียนรู้ที่จะเป็นผู้ที่มีความภาคภูมิใจ แต่ไม่ใช่หยิ่งยโส 6) เรียนรู้ที่จะพัฒนาอารมณ์ขันโดยปราศจากความโง่เขลา 7) เรียนรู้ที่จะเผชิญหน้ากับความเป็นจริง นอกจากนี้ **การ์ฟิงเคิล** (Garfinkle. online. 2012) นำเสนอถึงเทคนิคการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับการเป็นผู้นำที่ดีไว้ 5 ประการคือ 1) การเคารพต่อเวลา 2) การหยุดพักบ่อยๆ 3) การเปิดหูรับฟังผู้อื่น 4) การเสียสละเวลาเพื่อเป็นอาสาสมัคร 5) การทำงานอย่างชาญฉลาดที่ไม่ยากจนเกินไป

4. ความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของหลักมัตตัญญุตากับการบริหารงบประมาณ (Budget Management) อธิบายได้ว่า มัตตัญญุตา (การรู้จักประมาณ) หมายถึง ความรู้จักประมาณ คือ ความพอดี เช่น การรู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ เป็นต้น ในแง่ดังกล่าวนี้ เมื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของมัตตัญญุตากับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่แล้วย่อมเห็นได้ว่าอัตตัญญุตา มีความสอดคล้องกับการบริหารงบประมาณ (Budget Management) ซึ่งการบริหารงบประมาณเป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องทุกขั้นตอนตามงบประมาณอันเป็นเอกสารประกอบด้วยถ้อยคำ สถิติ ตัวเลข ซึ่งแสดงถึงการใช้จ่ายสำหรับแต่ละรายการและเป้าประสงค์ต่างๆ โดยข้อความจะพรรณนาถึงรายการค่าใช้จ่าย เช่น รายจ่ายประจำ รายจ่ายลงทุนรายจ่ายชำระคืนต้นเงินกู้ หรือเป้าประสงค์ ได้แก่ การบริการทั่วไป การบริการชุมชนและสังคมการเศรษฐกิจ ฯลฯ ซึ่งกระบวนการบริหารงบประมาณโดยทั่วไป ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การจัดทำแผนงบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณ 3) การใช้จ่ายและการทำรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ 4) การติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งในปัจจุบันนั้นประเทศไทยได้มีการนำเอาระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์มาใช้ในการบริหารการเงินการคลังของประเทศอย่างไรก็ตาม การบริหารงบประมาณปัจจุบันจาเป็นที่จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทุกฝ่ายในรูปแบบของการงบประมาณแบบมีส่วนร่วมทั้งนี้ในการดำเนินการงบประมาณแบบมีส่วนร่วมให้ประสบความสำเร็จต้องมีการดำเนินการที่อยู่บนหลักการที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วยประชาธิปไตยแบบรากหญ้า (Grassroots Democracy) ความโปร่งใส (Transparency) ความเท่าเทียมกัน (Equality) การรวมกลุ่มทางสังคม (Social Inclusion) และการเสริมสร้างพลัง (Empowerment) ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดการจ่ายใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

5. ความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของหลักกาลัญญุตากับการบริหารเวลา (Time Management) อธิบายได้ว่ากาลัญญุตา (การรู้จักเวลา) หมายถึงความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลาให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา เป็นต้น ในแง่ดังกล่าวนี้ เมื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของกาลัญญุตากับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่แล้วย่อมเห็นได้ว่า

กาลัญญุตามีความสอดคล้องกับการบริหารเวลา (Time Management) ซึ่งการบริหารเวลา หมายถึง การรู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นนักบริหารเท่านั้นที่จะสามารถบริหารเวลา ทุกคนก็สามารถทำได้เพียงแต่ต้องรู้จักที่จะแบ่งเวลาโดยจัดสรรเวลาของตนเอง ให้ถูกต้องและเหมาะสมตามวันเวลาที่กำหนด ทั้งนี้การบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารเองว่ามีความตระหนักและมีความรับผิดชอบต่อภาระงานที่ปฏิบัติแค่ไหนเพียงใด สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคการบริหารเวลามีดังนี้กล่าวคือ 1) ต้องมีการวางแผน หมายถึง การวางแผนการทำงานทุกอย่างที่สอดคล้องกับเวลาให้มีความชัดเจนแน่นอนผู้บริหารจะต้องรู้ว่าวันนี้หรือพรุ่งนี้จะต้องทำอะไรบ้างจึงควรวางแผนดำเนินการ 2) ต้องมีการจำแนกงานที่จะต้องบริหาร งานที่ผู้บริหารควรจำแนกเพื่อความสะดวกในการบริหารและใช้เวลาให้เหมาะสม 3) ควรไปถึงที่ทำงานแต่เช้า การไปทำงานแต่เช้าทำให้สุขภาพจิตดี ยังไม่มีใครมารบกวนสามารถทำงานหรือคิดวางแผนการทำงานได้สะดวก 4) จัดแยกแฟ้มงานให้ชัดเจน เช่น งานเร่งด่วนที่สุด ด่วนมาก และงานปกติธรรมดา 5) จัดให้มีเวลาว่างที่ไม่มีคนรบกวน เพื่อพิจารณางานที่จะต้องเซ็น ต้องอนุมัติ หรือการสั่งการใดๆ 6) ไม่ควรเสียเวลากับการรับแขกให้มากนัก เมื่อมีผู้มาติดต่อขอคำปรึกษาหารือ หรือขอความช่วยเหลือให้พูดเฉพาะประเด็นสำคัญๆ ส่วนรายละเอียดอาจจะมอบหมายให้ผู้อื่นหรือเจ้าหน้าที่ผู้อื่นรับผิดชอบให้คำแนะนำช่วยเหลือเพิ่มเติม 7) ลงมือทำงานทันที 8) งานบางอย่างควรมอบหมายผู้อื่นทำหรือประสานงานต่อ 9) สร้างบรรยากาศขณะทำงาน 10) ควรมีการสรุปข่าวความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวกับงานหรือบริบทที่เกี่ยวข้องกับงาน 11) การจัดเก็บเอกสาร ควรจัดแยกงานออกเป็นแฟ้มๆ 12) ใช้เทคโนโลยีช่วยในการทำงาน 13) ต้องทำงานให้มีความสุข 14) ต้องฝึกให้เป็นผู้มีวินัยในตนเอง 15) ผู้บริหารไม่ควรให้ความสำคัญกับงานในประเด็นปลีกย่อย 16) ควรสร้างรูปแบบในการทำงาน

6.ความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของหลักปริสัญญุตากับการบริหารเครือข่าย (Network Management) อธิบายได้ว่า ปริสัญญุตา (การรู้จักชุมชน) หมายถึง ความรู้จักบริษัท คือ รู้จักชุมชนและรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ ว่าชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิริยาอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้ เป็นต้น ในแง่ดังกล่าวนี้เมื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของปริสัญญุตากับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่แล้วย่อมเห็นได้ว่าปริสัญญุตามีความสอดคล้องกับการบริหารเครือข่าย (Network Management) ซึ่งการบริหารเครือข่ายจัดเป็นแนวคิดการบริหารจัดการแบบใหม่ (New Governance) ที่มีความแตกต่างจากการบริหารจัดการของรัฐในยุคเดิมที่เน้นความสัมพันธ์แบบสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ซึ่งมีลักษณะของการสั่งการ มีความไม่เท่าเทียมกันทางอำนาจ มีผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งการจัดการเครือข่ายได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบทางอำนาจเป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันของตัวกระทำที่หลากหลาย (Diverse Actors) ซึ่งมีคุณลักษณะความสัมพันธ์ทั้งในลักษณะที่หลายองค์กรที่มีความแตกต่างกันในทรัพยากรและศักยภาพมาร่วมมือกันภายใต้เป้าหมายอย่างเดียวกัน โดยที่แต่ละองค์กร

ไม่ได้สูญเสียความเป็นอิสระในการจัดการองค์กรของตนเอง ไม่มีโครงสร้างของสายการบังคับบัญชา ไม่มีการแข่งขันภายในเครือข่าย แต่มีความสัมพันธ์ในเชิงร่วมมือกัน (Collaboration) ในการตัดสินใจจัดการบางอย่างร่วมกัน ซึ่งโดยทั่วไปนั้นกระบวนการบริหารเครือข่ายมีอยู่ด้วยกัน 3 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างเครือข่ายซึ่งมีวิธีการที่สำคัญได้แก่ การสร้างความตระหนักและจุดร่วมของผลประโยชน์ การแสวงหาแกนนำและสมาชิก การวางแผนและการจัดโครงสร้างการจัดระบบการสื่อสารและระบบการติดตามประเมินผล การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ที่เพียงพอและการจัดกิจกรรมเครือข่าย 2) การพัฒนาเครือข่ายซึ่งมีวิธีการที่สำคัญ ได้แก่การขยายเครือข่าย การปรับปรุงเครือข่าย และการพัฒนาศักยภาพสมาชิกเครือข่าย 3) การธำรงรักษาเครือข่ายซึ่งมีวิธีการที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกเครือข่าย การรักษาความผูกพันใกล้ชิดของสมาชิกเครือข่าย และการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

7. ความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของหลักปุคคลัญญุตาหรือปุคคลปโรปรัญญุตา กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ปุคคลัญญุตาหรือปุคคลปโรปรัญญุตา หมายถึงความรู้จักบุคคลหรือความแตกต่างของบุคคล อาทิ อัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใครยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นๆว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้จะตาร่วมกัน ตำหนิ ยกย่อง และแนะนำ สั่งสอนอย่างไร เป็นต้น ในแง่ดังกล่าวนี้ เมื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของปุคคลัญญุตากับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่แล้วย่อมเห็นได้ว่าปุคคลัญญุตามีความเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มี หมายถึงยุทธศาสตร์และแนวทางของการบริหารจัดการบุคลากรหรือทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดขององค์การซึ่งเป็นการบริหารคนทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับกลุ่มให้สามารถปฏิบัติงานในอันที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้ (Armstrong. 2006, หน้า 3) ทั้งนี้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีรายละเอียดมากน้อยที่แตกต่างกันออกไปในแง่มุมมองของนักวิชาการและนักปฏิบัติการ แต่โดยทั่วไปนั้นมีอยู่ 4 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบในการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพตลอดจนวางแนวทางรองรับและนำไปปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้องค์การมีทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต 2) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการที่องค์การพยายามในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การตลอดจนการพยายามใช้เครื่องมือต่างๆที่มีอยู่ในการพิจารณาและตัดสินใจเลือกบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ สมรรถนะ คุณภาพ ตลอดจนมีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่สุดจากกลุ่มบุคคลที่มาสมัครงานเพื่อให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งงานที่องค์การต้องการ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจกรรมที่จัดควรกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การในสังคม ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนในองค์กรและสังคม และ 4) การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์หมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีความพอใจในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการร่วมเป็นสมาชิกขององค์การ ทำให้เกิดความผูกพันและร่วมปฏิบัติงานอยู่กับเพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกขององค์การ เพื่อปฏิบัติงานหรือพัฒนาองค์การด้วยความเต็มใจและมีความสุข

ชนะพงษ์ กล้ากสิกิจ (2562, หน้า 107 – 108) ได้อธิบายถึงการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารไว้ ดังนี้

1. ความเป็นผู้รู้จักเหตุ (การรู้หลักการ) คือ รู้ความจริง รู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมรู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผลและรู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผลรวม ความว่า การบริหารจัดการในองค์กรผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รู้จักการวิเคราะห์ความจริงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ อันว่า “สิ่งทั้งหลายเกิดขึ้น ตั้งอยู่ดับไป เป็นธรรมดา” โดยพิจารณาหลักการและเกณฑ์แห่งเหตุผลมาบริหารจัดการองค์กร

2. ความเป็นผู้รู้จักผลหรือความมุ่งหมาย (การรู้ความมุ่งหมาย) คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้น สืบเนื่องจากการกระทำตามหลัก หมายถึงการบริหารงานองค์กรให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และรู้ถึงประโยชน์ขององค์กรที่นำไปสู่ความมั่นคงและไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อองค์กรในที่นี้ก็หมายถึงการมีแผนงานที่ดี การวางแผนที่วิเคราะห์ผลกระทบทุกๆ ด้าน

3. ความเป็นผู้รู้จักตน (การรู้จักตน) คือ รู้จักว่าเรานั้นอยู่ในฐานะ ภาวะ เพศ ความรู้ความสามารถ และคุณธรรมอย่างไร และเท่าใดเพื่อประพฤติตนให้เหมาะสมและรู้จักที่จะปรับปรุงต่อไป ในที่นี้หมายถึง รู้จักองค์กรที่เราบริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดแข็งอย่างไรมีขีดความสามารถอย่างไรและรู้จักการปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบ รวมทั้งการบริหาร ความแตกต่างที่จะทำให้องค์กรเป็นเลิศมีประสิทธิภาพและมั่นคงถาวร

4. ความเป็นผู้รู้จักประมาณ (การรู้จักประมาณ) คือ ความพอดีในการจ่ายโภคทรัพย์ในที่นี้หมายถึงการบริหารการเงินหรือการขยายกิจการต้องพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร ขีดความสามารถขององค์กร ขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร รวมทั้งการแข่งขันที่รอบคอบ และรู้จักประมาณขีดความสามารถขององค์กร

5. ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา (การรู้จักเวลา) คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาในการประกอบกิจในที่นี้หมายถึง การบริหารจัดการจะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่เหมาะสมการสร้างโอกาสขององค์กรจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ในเวลานั้นๆ ว่า ควรจะดำเนินการอย่างไร อะไร

ควรหยุดกระทำ อะไรควรกระทำ เวลาใดควรขยายกิจการ หรือช่วงเวลาใดที่จะบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จต่อองค์กรมากที่สุด

6. ความเป็นผู้รู้จักชุมชน (การรู้จักชุมชน) คือ รู้กริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นว่าควรจะดำเนินการอย่างไร การบริหารจัดการจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่างๆ ทั้งที่เป็นพันธมิตรและคู่แข่ง การสร้างสรรค์หรือการประสานงานกับชุมชน หรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อองค์กรก็คือเข้าถึง เข้าใจ และพัฒนาเป็นการบริหารจัดการที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชน หรือสาธารณะชนจะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

7. ความเป็นผู้รู้จักบุคคล (การรู้จักบุคคล) คือ รู้จักความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถและคุณธรรม ตลอดจนรู้ในความสามารถของบุคคล และได้มอบหมายงานที่เหมาะสม ในการบริหารจัดการ ในการรู้บุคคล เปรียบเสมือนการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการพัฒนาและบริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถและภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคี สร้างความเป็นธรรมและเสมอภาคให้แก่บุคลากรในองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นหมู่คณะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรีรวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน

พระมหาสุวรรณ สุวณฺโณ (จุลพงษ์) (2563, หน้า 304 – 305) ได้กล่าวถึงในการนำหลักสัปปุริสธรรมมาพัฒนาทักษะชีวิต มีประเด็นสำคัญในการศึกษา ดังนี้

1. หลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักสังคม รู้จักบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลสามารถปฏิบัติได้ย่อมได้ชื่อว่าเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ซึ่งมีรายละเอียด ได้แก่ 1) ความเป็นผู้รู้หลักการและรู้จักเหตุ (ธัมมัญญุตา) คือ การที่พระเณรรู้ว่าเมื่อไม่ตั้งใจเรียน ไม่ขยันดูหนังสือก็จะทำให้สอบตกหรือได้คะแนนไม่ดี 2) รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล (อัตถัญญุตา) คือ เมื่อสอบตกหรือสอบได้คะแนนไม่ดีก็รู้ว่าเป็นเพราะไม่ตั้งใจเรียน ไม่ขยันดูหนังสือ เป็นต้น 3) รู้จักตน (อัตตัญญุตา) คือ รู้มความเป็นจริงว่าตนเองมีฐานะเป็นอย่างไร มีความถนัดด้านใด ชอบหรือไม่ชอบอะไร รับรู้ถึงข้อดีข้อเสียของตนหรือมีความสามารถด้านใด 4) รู้ประมาณ (มัตตัญญุตา) คือ ความรู้จักประมาณ รู้จักความพอดีในสิ่งต่างๆ ทั้งการบริโภคการใช้จ่ายทรัพย์รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูดการปฏิบัติและทำการต่างๆ 5) ความเป็นผู้รู้จักเวลา (กาลัญญุตา) คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม โดยรู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไรอย่างไรและทำให้ตรงเวลา ตลอดจนรู้จักกับเวลาและวางแผนการใช้เวลาอย่างได้ผล 6) รู้จักชุมชน รู้จักสังคม (ปริสัญญู) คือ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ ว่าชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องมีกิริยาอย่างนี้จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้ เป็นต้น 7) รู้จักบุคคล อ่านคนออก (ปุคคลปโรปรัญญู) คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างของบุคคล รู้จักบุคคลแต่ละคนว่ามีลักษณะนิสัยเป็นอย่างไร รู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นๆ ว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้ จะตำหนิ ยกย่อง แนะนำหรือสั่งสอนอย่างไร เป็นต้น

2. การประยุกต์สัปปุริสธรรม 7 เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต สัปปุริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่นำผู้ปฏิบัติไปสู่การพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบสามารถนำไปประยุกต์เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตได้ดังนี้ 1) การนาหลักสัปปุริสธรรมมาตรวจสอบการดำเนินชีวิตของตนเองโดยพิจารณาว่าในการดำเนินชีวิตของเราที่ผ่านมานั้นเรามีจุดมุ่งหมายชีวิตอย่างไร กำหนดจุดมุ่งหมายและวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายไว้อย่างไร 2) การพิจารณาตรวจสอบตนเองว่าเราเป็นผู้รู้จักตนเองเพียงใด รู้จักประมาณในการใช้ทรัพยากร การบริโภคใช้สอยอย่างพอดี รู้จักจัดการเวลา ใช้เวลาอย่างมีคุณค่า เพียงเรารู้จักปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบุคคลต่างๆ ในขณะเดียวกันเราควรรู้จักสังคมว่าสังคมใดควรประพฤติตนอย่างไร การกำหนดบทบาทในสังคมและการพัฒนาชีวิตให้เกิดความชำนาญ (Life skill) ตามทัศนะของพระพุทธศาสนา ก็มุ่งเน้นด้านการศึกษาเพราะต้องการให้มีความรู้ความสามารถจากเบื้องต้นของชีวิตสามารถเข้ากับสังคมได้เป็นอย่างดีเพื่อให้มีความเป็นคนโดยสมบูรณ์การศึกษาเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินชีวิตสมกับความเป็นมนุษย์โดยธรรม เพราะการศึกษาที่มีแต่ความรู้ความสามารถแต่ขาดคุณธรรม ก็ยังเป็นเหตุให้ใช้ทักษะชีวิตนั้นไปในทางที่ผิด จึงต้องใช้หลักทางพระพุทธศาสนาขัดเกลา และปลูกฝังพัฒนาทักษะนั้นให้นำไปใช้ได้ถูกทาง เพื่อให้สามารถอยู่ได้ในสังคมทั้งทางโลกและทางธรรมได้อย่างสมบูรณ์เกิดประโยชน์กับตัวเองและผู้อื่นให้มากที่สุด

จากการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหาร มีการปฏิบัติโดยนำหลักปฏิบัติที่สำคัญ 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. การรู้หลักการ หมายถึง ผู้บริหารมีหลักการทำงานที่ถูกต้องนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของสถานศึกษา ข้อบังคับ กฎหมายอย่างเคร่งครัดมีทักษะการประเมินสถานภาพปัจจุบันของสถานศึกษา เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค หรือภาวะคุกคามต่างๆ ที่มีต่อสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องตามสภาพความเป็นจริง อีกทั้งผู้บริหารต้องมีกระบวนการบริหารงานที่ชัดเจน ครอบคลุม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และต้องเป็นผู้ที่รู้บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของการบริหารสถานศึกษาและดำเนินการตามแผนที่ตั้งไว้ให้บรรลุผลสำเร็จ

2. การรู้ความมุ่งหมาย หมายถึง ผู้บริหารเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานต่างๆ มีการบริหารจัดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน มุ่งมั่นในการบริหารจัดการ กำหนดวิสัยทัศน์หรือปรัชญา พันธกิจ เป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และตระหนักถึงผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานที่สถานศึกษาได้รับ

3. การรู้จักตน หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการวางตนได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้นำวิสัยทัศน์ และสามารถกระจายวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและส่งผลให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมาย

ที่ตั้งไว้ อีกทั้งประยุกต์ใช้คุณธรรมที่ส่งเสริมให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วง และเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

4. การรู้จักประมาณ หมายถึง ผู้บริหารสามารถจัดสรรเงินงบประมาณที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประสิทธิภาพได้ โดยมีการวางแผนในการใช้และจัดสรรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้านอย่างคุ้มค่ามีแผนการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จากัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา จัดสรรเงินงบประมาณอย่างถูกต้องและชอบธรรม อีกทั้งผู้บริหารต้องแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการทรัพย์ส่วนตนและส่วนรวม และมีเครื่องมือในการจัดสรรงบประมาณอย่างทั่วถึงที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานต่างๆและสามารถตรวจสอบได้

5. การรู้จักเวลา หมายถึง ผู้บริหารมีการวางแผน ลำดับขั้นตอนในการทำงาน ให้สอดคล้องกับเวลาอย่างชัดเจน มีเทคนิคในการบริหารจัดการให้บุคลากรทำงานเสร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความสามารถในการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงาน การกระทำหน้าที่ต่างๆ การกำหนดเกณฑ์ในการใช้เวลาดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมอีกทั้งมีแผนการจัดสรรเวลาในการดำเนินงานอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมและเป็นแบบอย่างของการตรงต่อเวลา

6. การรู้จักชุมชน หมายถึง ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์บริบทของชุมชนและมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประสานความร่วมมือระหว่างเครือข่ายทางการศึกษา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ชุมชนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีเทคนิคในการติดต่อประสานความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

7. การรู้จักบุคคล หมายถึง ผู้บริหารมีความเอื้ออาทรต่อบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงาน มีทักษะสามารถวิเคราะห์และบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับงานได้อย่างเหมาะสม ยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อบุคลากรในสถานศึกษาและบุคคลอื่นๆได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจระหว่างชุมชน คุณครู ผู้ปกครองได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร

2.7 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

2.7.1 วัดผาโอ สถานที่ศึกษาสงฆ์แขวงหลวงพระบาง

วัดผาโอถือว่าเป็นผลงานดีเด่นและแสดงองค์ความรู้ความสามารถและสติปัญญาของ ท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท ชัดเจนย่างยิ่ง เพราะเป็นวัดที่ท่านทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ทรัพย์สมบัติ และสติปัญญาทั้งหมดเพื่อสร้าง จากแนวความคิดที่สั่งสมประสบการณ์หลายปีที่ต้องการสร้างสถาบันอุดมศึกษาในแขวงหลวงพระบางให้เป็นสถานที่สอนความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เมื่อความคิดนั้นได้รับการปลูกฝัง มันจะทำให้เกิดความมั่นใจและความกระตุ้นให้ทำสิ่งที่คิดเพื่อทำให้เป็นจริง เพราะเห็นว่าโครงการนี้จะเป็นประโยชน์ต่อพระภิกษุสงฆ์และสามเณรของ สปป. ลาว ในอนาคต ดังนั้น ในปี พ.ศ 2548 ท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท ได้ปึกษากับพระอาจารย์ใหญ่ คำจันทร์ วีรจิตฺตมหาเถระ (คณะนั้นท่านดำรงตำแหน่งเจ้าคณะแขวง) ที่วัดแสนสุขาราม ซึ่งพระอาจารย์ใหญ่ คำจันทร์ ก็เห็นด้วยกับแนวคิดนี้เช่นกัน จึงได้ค้นหาสถานที่และพบที่ดินที่บ้านผาโอ ซึ่งตั้งอยู่บนถนนหมายเลขที่ 13 เหนือ ห่างจากตัวเมืองหลวงพระบางไปทางเหนือโดยประมาณ 13 กิโลเมตร ซึ่งท่านมองว่าเป็นสถานที่ที่เหมาะสมและไม่ไกลจากตัวเมือง ระหว่างปี พ.ศ. 2548 ถึง พ.ศ. 2550 ท่านระดมเงินเพื่อซื้อที่ดินที่ชาวบ้านผาโอเป็นเจ้าของจำนวน 17 แปลง ซึ่งได้แก่ สวนทุ่งนา และป่าไม้ ณ เวลานั้น ญาติโยมให้ความร่วมมือและยินยอมที่จะขายที่ดินให้ท่านในราคาที่ต่ำกว่าปกติ โดยที่ญาติโยมยินยอมที่จะขายทรัพย์สินอยู่ที่ประมาณ 25,000 กีบ (หรือ 100 บาท ในขณะนั้น) ต่อตารางเมตร เฉพาะบริเวณหน้าถนน ส่วนลึก 6,000 กีบ ต่อตารางเมตร (ณ เวลานั้น) ซึ่งมีนาย สีมุง คุณ คุณมีไช หัวหน้าหมู่บ้านผาโอ และมีสักอาวญาติร่วมสายเลือดของโยมพ่อของ ท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท และท่าน ดร. คำวอน บุญญพอน เป็นผู้ช่วยในการเดินเรื่องเกี่ยวกับเอกสารการซื้อ - ขายที่ดินเหล่านั้น ซึ่งเจ้าหน้าที่อำนาจการปกครองบ้านผาโอเล็งเห็นว่าการซื้อที่ดินแปลงดังกล่าวนั้น เพื่อสร้างสถานศึกษาแก่พระภิกษุและจะนำไปพัฒนาต่อในเชิงศสานา เจ้าหน้าที่อำนาจการปกครองจึงเห็นชอบที่จะมอบที่ดินของหมู่บ้านทั้งหมดให้แก่ ท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท อีก 2 แปลง ณ เวลานั้นจึงมีที่ดินทั้งหมดเป็นจำนวน 19 แปลง หรือคิดเป็นตารางเมตร เนื้อที่ทั้งหมดจะอยู่ที่ 97,631 ตารางเมตร ต่อมาภายหลังในช่วงปี พ.ศ. 2559 ได้มีการซื้อ – ขายที่ดินเพิ่มเติมอีกจำนวนนึง ซึ่งในครั้งนี้มีการซื้อ – ขายที่ดินเพิ่มที่ 34 ตารางเมตร ในราคา 40 กีบ ทางด้านตะวันออกเพื่อเจาะถนน ไปยังถนนสายที่ 13 เหนือ ดังนั้น ปัจจุบัน (พ.ศ. 2565) วัดป่าผาโอ มีพื้นที่ทั้งหมด 97,665 ตารางเมตร

ในปีนี้ พ.ศ. 2560 ได้รับการอนุเคราะห์จาก ท่านคำขัน จันทวีสุข ผู้ว่าราชการจังหวัดออกโฉนดให้วัดผาโอ เป็นโฉนดที่ดินของรัฐที่ออกให้แก่วัดผาโอ โดยระบุว่าวัตถุประสงค์การนำใช้ที่ดินนี้เพื่อ สร้างวัดและก่อตั้งโรงเรียนสำหรับพระภิกษุสามเณร ในขณะเดียวกันทางวิทยาลัยพุทธหลวงพระ

บาง ได้นำปัจจัยหรือเงินที่ใช้ซื้อ - ขายที่ดิน แต่เดิมทีท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท ที่ได้มาจากการรับกิจนิมนต์ สูตร เทศนาธรรมต่างๆ ต่อมาได้รับทุนช่วยเหลือจาก พระครู วิหารการ หรือ พระอาจารย์ ปานขาว พระสงฆ์ลาวที่ไปสร้างวัด และพำนักอยู่ที่วัดต๋วกนง เมืองต๋วกนง ประเทศฝรั่งเศส และได้รับการอุปถัมภ์จากแม่ชีบัวจันทร์ จันทวงส์ บ้านนาเวียงคำ นครหลวงพระบาง ในการสร้างสาลาหลังใหญ่กลางทุ่งนา ในปี พ.ศ. 2551 เพื่อใช้เป็นสถานที่จัดกิจกรรมต่างๆ และถือเป็นจุดเริ่มต้นของการก่อสร้าง และพัฒนาวัดผาโอแห่งนี้

วัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของ ท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท ในการสร้างวัดผาโอ เพื่อจัดตั้งให้เป็นสถาบันการศึกษาสำหรับพระภิกษุสงฆ์ในแขวงหลวงพระบาง ซึ่งรวมไปถึงโรงเรียนมัธยมสำหรับพระภิกษุสามเณร โรงเรียนสอนศิลปะการดำรงชีวิต หรือโรงเรียนวิจิตตกรรมสงฆ์ สอนวิชาการแต้ม การปั้น การค้นคว้า ในขณะเดียวกันเพื่ออนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปะลาวให้คงอยู่ และจะต้องมีการเตรียมแผนเพื่อจัดตั้งมหาวิทยาลัย ณ นครหลวงพระบาง เพื่อสอนวิชาพระพุทธศาสนาและวิทยาศาสตร์ เป็นต้น ทั้งนี้ทั้งนั้นวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งสถานบันการศึกษาแห่งนี้ เพื่อเป็นสถาบันการศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณร และเป็นสถาบันกานศึกษาสงฆ์ชั้นสูงของ นครหลวงพระบางในอนาคต

เพื่อความมั่นใจในเจตนารมณ์ของท่าน ในปีนี้ พ.ศ. 2556 ท่านได้สร้างนิติกรรมจัดทำกฎหมายเรียกร้อง ให้บันทึกความเข้าใจระหว่างสมาคมพุทธศาสนาของลาว ในแขวงหลวงพระบาง กับฝ่ายบริหารหมู่บ้านผาโอ โดยมีเป้าหมาย ในการจัดตั้งเป็นสถาบันแห่งนี้การศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณรในแขวงหลวงพระบาง โดยมี 4 วัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เป็นสถานที่อบรมทางด้านศีลธรรมแก่เยาวชน และพุทธศาสนิกชนทั่วไป 2) เป็นสถานที่ปฏิบัติธรรม เช่น นั่งสมาธิ วิปัสสนากรรมฐาน สำหรับพระภิกษุสามเณรประชาชน และการปริวาสกรรมจำรุกขมูลของพระสงฆ์ 3) เป็นศูนย์กลางการศึกษาทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ โดยเริ่มจาก ชั้นต้น ชั้นกลาง และ ชั้นสูง 4) เป็นสถานที่ศึกษาและการเรียน การอนุรักทางด้านศิลป์ สะกูลชั่งแบบล้านชาง หลวงพระบาง

ในเอกสารนั้นยังระบุไว้ว่า ที่ดินแปลงนี้เป็นกรรมสิทธิ์หรือเป็นทรัพย์สมบัติขององค์การพระพุทธศาสนา เมืองหลวงพระบาง ประเทศลาว โดยสืบทอดต่อๆกันไป ซึ่งเกิดจากความคิดริเริ่มของท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท ทั้งนี้ทั้งนั้นผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายนั้นไม่มีสิทธิใช้ที่ดินแปลงดังกล่าวเพื่อประโยชน์อื่นใด ในขณะเดียวกันทุกคนนั้นต้องเข้าใจและตระหนักดี ว่าที่ดินดังกล่าวนั้นจะนำไปใช้เพื่อการใดหรือวัตถุประสงค์ใด

สถาบันการศึกษาสงฆ์แขวงหลวงพระบางแห่งนี้ ในอนาคตอาจจะสามารถพัฒนาเป็นสถานที่รับรองนักศึกษาบรรพชิต ณ แขวงภาคเหนือ ก็เป็นได้ ซึ่งอันประกอบด้วย แขวงผ้งสาลี หลวงน้ำทา บอแก้ว อุดมไซ หัวพัน เชียงขวาง และไซยะบุรี อีกด้วย การที่พระสงฆ์สามเณรเข้ามาศึกษาที่สถาบันแห่งนี้ จะใช้ระยะเวลาในการเรียนที่สถาบันแห่งนี้โดยประมาณ 11 ปี ขึ้นไป คือ การเรียนใน

ชั้นมัธยม 7 ปี และในระดับวิทยาลัยอีก 4 ปี (โดยจะได้รับใบประกาศในระดับปริญญาตรี) ซึ่งในช่วงเวลาที่ศึกษาอยู่ในสถาบันแห่งนี้ ก็จะได้เรียนวิชาศิลปาชีพควบคู่ไปด้วย

นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันแห่งนี้ ไม่เพียงแต่จะมีความรู้ความสามารถในด้านทั่วไป แต่ยังจะมีความรู้ความสามารถในทางพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้งมากขึ้นและจะมีความรู้ทางวิชาชีพเมื่ออยู่ในวัดแล้วจะสามารถช่วยเหลือพระภิกษุในเรื่องการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและสร้างวัดใหม่ได้ ถ้าหากลาศึกออกไปเป็นฆราวาส ก็ยังสามารถนำความรู้ความสามารถที่สะสมมา ขณะดำรงการศึกษาอยู่ ณ สถานที่แห่งนี้ นำไปทำงานเพื่อเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัวได้ ซึ่งจะไม่เป็นภาระต่อสังคม ดังนั้นการจัดตั้งสถานศึกษาสงฆ์วัดผาโอ จึงมีความถูกต้องและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ที่จะพัฒนาบุคลากรของประเทศให้มีคุณภาพ ความรู้ และทักษะในการมีส่วนร่วมพัฒนาสร้างเศรษฐกิจของประเทศให้เข้มแข็ง คือการดำเนินตามนโยบายภาครัฐบาล ในการขจัดความยากจนและปลดปล่อยประเทศชาติให้พ้นจากความด้อยพัฒนา (คำวอน บุญญพอน.2565)

การพัฒนาการศึกษาวัดผาโอ:

ในปี พ.ศ.2552 นั้น ท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท ได้มีการจัดโครงการบรรพชาสามเณร เพื่อให้การอบรมทางด้านศีลธรรม และการกราบไหว้อันเป็นพื้นฐานของวัฒนธรรมลาว ซึ่งมีเยาวชนมากกว่า 100 คน ลงสมัครบรรพชาเป็นสามเณรเพื่อเข้ารวมการฝึกอบรมใช้เวลาโดยประมาณ 10 วัน เมื่อครบกำหนดเวลาแล้ว ท่านก็แจ้งให้สามเณรทุกรูป ต้องได้ลาสึก เพื่อไปศึกษาต่อที่โรงเรียน เนื่องด้วย ณ เวลา นั้นสถานที่ไม่ค่อยเอื้ออำนวย ในช่วงนั้นมีศาลาเพียงแค่หลังเดียว แต่มีสามเณรโดยประมาณ 25 รูป หากไม่ยอมสึกออกไป ท่านจะถามว่าทำไมไม่สึก สามเณรเหล่านั้นตอบว่า พวกกระผมไม่อยากลาสึก เพราะอยู่ที่วัดสบายดีไม่ได้ทำงาน แต่ถ้าอยู่ที่บ้านได้ทำงานลำบาก ท่านจึงตอบกับสามเณรเหล่านั้นว่า อยู่ที่นี่ไม่มีโรงเรียนให้เรียนนะ สามเณรก็ตอบว่า ไม่ได้เรียนก็ไม่เป็นอะไร พวกกระผมจะขยันท่องจำพระสูตร แต่เมื่อเปิดฤดูกาลเรียน ท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท ก็เริ่มคิดถึงชีวิตของตัวเอง ตอนที่ท่านมีอายุพอๆกับสามเณรน้อยเหล่านี้ เวลามีปัญหาในเรื่องการเรียนและคิดที่จะละทิ้งการเรียนโดยไม่ได้คำนึงถึงอุปสรรคที่จะมีมาในอนาคต วันหนึ่งหลังจากสวดมนต์เย็นแล้ว ท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท ก็ถามสามเณรน้อยทั้งหลายว่าสามเณรทุกองค์ ณ ที่นี้ มีความต้องการที่จะเรียนหรือไม่ สามเณรตอบว่าอยากเรียน จนท่านรู้สึกตื้นตันใจจึงบอกสามเณรว่า ถ้าอยากเรียนพระอาจารย์จะสนับสนุนถ้าพวกคุณตั้งใจแน่วแน่ ท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท จึงวางแผนที่จะจ้างคนขับรถแท็กซี่จากชาวบ้านผาโอขนส่งพระภิกษุสามเณรเหล่านั้นไปเรียนที่โรงเรียนในเมืองที่วัดศรีพุทธบาท พร้อมทั้งยังทำห่อข้าวให้แต่ละรูปไปรับประทานที่โรงเรียนด้วย ผ่านไปหนึ่งปีก็เห็นว่าค่าใช้จ่ายสูงมาก หากทำแบบนี้ต่อไปก็คงไม่ได้ผลจึงปรึกษากับคณะกรรมการบริหารโรงเรียนวัดเพื่อขอเปิดชั้นเรียนที่วัดผาโอ จะจ่ายค่าชั่วโมงสอนและค่าน้ำมันรถให้ครูที่ไปสอน เมื่อได้รับอนุมัติจากโรงเรียนสงฆ์แล้วจึงจัดห้องเรียนขึ้น การเรียน

ที่ด้านข้างศาลาการเปรียญฝั่งตะวันตกนั้นเป็นเรื่องชั่วคราว แต่ก็มีอุปสรรคอยู่บ้างการเรียนการสอนเวลาฝนตกนักเรียนเดือดร้อน เมื่อเห็นดังนั้นก็คิดจะสร้างโรงเรียนและในปีนั้น ในปี พ.ศ. 2554 มีการสร้างอาคารเรียนหลังแรกขึ้น

จะเห็นได้ว่าการศึกษาที่วัดผาโอเกิดจากความคิดริเริ่มและความกล้าหาญของท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท ที่ยึดเอาความมีน้ำใจและความหวังดีในสิทธิของลูกศิษย์เป็นรากฐานสร้างเงื่อนไขที่เห็นได้มากที่สุดและค่อยๆพัฒนา ท่านคิดเสมอว่ามันจะต้องเป็นไปได้ ท่านเชื่อในพลังความศรัทธา และสติปัญญาของท่าน จนถึงทุกวันนี้ วัดผาโอได้กลายเป็นสถานที่ศึกษาแห่งใหม่ของพระภิกษุสามเณรในหลวงพระบาง

ในปี พ.ศ. 2554 - 2556 เปิดชั้นเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในปี พ.ศ. 2557 มีการเปิดโรงเรียนมัธยมปลาย โดยมีอาคารเรียน 3 หลัง ตั้งเรียงรายอยู่ทางด้านทิศตะวันตก เปิดอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 โดยในปีการศึกษา พ.ศ. 2558 - 2559 มีนักเรียน 309 คน อายุระหว่าง 10 ถึง 19 ปี ในจำนวนนี้มีชนเผ่าม้ง 154 คน เผ่ากิ่มมุ 109 คน และเผ่าลาวลุ่ม 46 คน

ปี พ.ศ. 2558 ได้จัดตั้งโรงเรียนทัศนศิลป์ตั้งอยู่ทางด้านทิศใต้ของวัด ประกอบด้วย อาคารเรียน 1 หลัง อาคารกิจกรรม 1 หลัง และอาคารจัดเก็บหรือจัดแสดงผลงาน 1 หลัง โดยเชิญอาจารย์จากวิทยาลัยศิลปวัฒนธรรมของหลวงพระบาง มาจัดการเรียการสอน และ นำโดย ท่าน อาจารย์ สมสนิท สิทธิวงษ์ ซึ่งลูกศิษย์รุ่นแรก (พ.ศ. 2531 - 2532) ของท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท ในเวลาต่อมาได้มีการเรียนเกี่ยวกับวิชาการแกะสลัก การปั้น การวาดภาพ และการประดิษฐ์อักษรวิจิตร ตลอดจนการฝึกปฏิบัติ 3 รุ่น ได้สำเร็จผลงานในรูปแบบภาพวาดและอักษรวิจิตร และได้จัดแสดงที่พิพิธภัณฑ์ด้วย

ในปี พ.ศ. 2559 ได้จัดตั้ง "มูลนิธิส่งเสริมการสร้างวิทยาลัยสงฆ์หลวงพระบางวัดผาโอ" เพื่อรองรับเงินบริจาคจากมวลชนทั้งในและต่างประเทศ ทั้งนี้ทั้งนั้นในการสร้างวิทยาลัยสงฆ์ มูลนิธิได้รับการอนุมัติจากผู้ว่าราชการหลวงพระบาง เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2559

ในปี พ.ศ. 2563 ได้จัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษาปีที่ 4 และ 5 ณ อาคารหอไตรปิฎก ซึ่งอยู่ทางด้านทิศตะวันออกเป็นการชั่วคราว เนื่องจากมีสามเณรจำนวนหนึ่งที่มาบวชเรียนแต่ยังเรียนไม่จบชั้นประถมศึกษา

นอกจากนี้ในปี พ.ศ ในปี พ.ศ. 2565 ท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท ได้ส่งคณะสงฆ์ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเผยแพร่งานการศึกษาพระภิกษุสามเณรในเมืองเป้าหมาย 4 เมือง ได้แก่ เมืองโพนทอง เมืองงอย เมืองน้ำบาก และเมืองปากอู เพื่อเผยแพร่นโยบายของคณะพระภิกษุหลวงพระบาง ในเรื่องการศึกษาของพระภิกษุ และช่วยเหลือเยาวชน เพศชายที่ ต้องออกจากโรงเรียนเนื่องจากปัญหาครอบครัว บางคนเรียนจบเพียง ป.1 หรือ ป.2 แล้วหยุดเรียนไป หาก

เยาวชนเหล่านั้นยังอยากเรียนต่อ ก็มีแผนจะไปช่วยบวชและเรียนต่อที่วัดผาโอ ซึ่งถือเป็นนโยบายของท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท ที่ต้องการช่วยเหลือบุตรหลานให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อให้สามารถนำความรู้นั้นมาเลี้ยงดูครอบครัวได้และไม่สร้างภาระต่อสังคม

ในทางกลับกัน ท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท ยังมีแผนที่จะสร้างโรงเรียนมัธยมสำหรับพระภิกษุสามเณรในอำเภอเมืองน้ำบากและเมืองภูคูน เพื่อให้พระภิกษุสามเณรในพื้นที่เหล่านั้นสามารถเข้าเรียนในโรงเรียนได้ และจะมีพระภิกษุสามเณรอยู่ประจำวัดในบริเวณนั้น ซึ่งแผนนี้ยังเป็นการแก้ปัญหาของทางวัดที่ว่างเปล่าซึ่งมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เหตุผลหนึ่งคือ พระภิกษุสามเณรไม่ยอมรับโอกาสในเรียนต่อ พระภิกษุสามเณรเหล่านั้นจำต้องปะละวัดออกไปเรียนต่อที่อื่น (ทองพอน ดวงมณี, รองผู้อำนวยการโรงเรียน สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พ.ค 2566)

สภาพความเป็นอยู่ของพระภิกษุสามเณร:

พระภิกษุสามเณรที่วัดผาโอ จะแบ่งออกเป็นกลุ่ม แต่ละกลุ่มจะมีพระภิกษุหรือสามเณรโตอายุมากเป็นหัวหน้าในการดูแลสมาชิก ท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท มักจะบอกลูกศิษย์เสมอว่าเมื่อพวกเราบวชเข้ามาอยู่ที่วัดผาโอ อย่าแบ่งแยกชนชั้น วรรณะ ไม่ดูหมิ่นเชื้อชาติ สามเณรที่มีอายุมากกว่าจะต้องดูแลสามเณรที่อายุน้อยกว่า เหมือนพี่น้องของตัวเอง ไม่ทะเลาะกัน รักสามัคคีเหมือนพี่น้องร่วมครอบครัวเดียวกัน กิจวัดของพระภิกษุสามเณรทั้งหมด ได้แก่ ในช่วงเช้าหลังสวดมนต์ตอนเช้าเวลา 05.00 น. พระภิกษุสามเณรทั้งหมดจะแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ขึ้นรถบัสและปิกอัพเพื่อไปรับบินทะบาตรในเขตเทศบาลหลวงพระบาง เส้นที่ 1 ไปบินทัด บนถนนภูว่าว เส้นที่ 2 ไปบ้านพันหลวง และเส้นที่ 3 ไปบ้านดอนเก่า และดอนใหม่ หลังจากที่ไปรับบินทะบาตรก็จะถึงเวลา ฉันเช้าในช่วงเวลา 7 โมง เข้าโรงเรียนช่วงเช้าเวลา 8.00 - 10.30 น. ฉันเพน หรือ ฉันข้าวกลางวัน เวลา 11.00 น. เข้าโรงเรียนช่วงบ่ายตั้งแต่ 1.00 - 4.00 น. ทำวัดในช่วงเย็นเวลา 06.00 น. กุฏิที่พักคือห้องโถงใหญ่ในศาลากรมเรียน และกุฏิต่างๆ ที่สร้างขึ้นตามแนวป่าโคก ในแต่ละวันแม่ครัวจะหุงข้าวเหนียวประมาณ 150 กิโลกรัม และมีอาหาร 2 อย่างต่อหนึ่งมื้อ

วัดผาโอได้รับความสนใจจากสังคม:

ปัจจุบันวัดผาโอเป็นที่รู้จักของคนในสังคมทั้งในและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า มีผู้ศรัทธาที่จะนำเครื่องอุปโภคบริโภคและสิ่งของไปบริจาคให้กับวัดผาโอนั้นแทบไม่ขาดสาย และผู้ที่อยู่ต่างประเทศก็โอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของวัดเพื่ออุปถัมภ์พระสงฆ์สามเณร คนส่วนใหญ่ที่รู้จักวัดผาโอ จะรู้จักผ่านโซเชียลมีเดีย โดยเฉพาะจากเฟซบุ๊ก ของท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท ที่ใช้ชื่อว่า: Onekeo Sittivong ท่านจะใช้โซเชียลมีเดียนี้ในการโพสต์ภาพกิจกรรมของวัดผาโอ ในชีวิตประจำวันพร้อมข้อความสั้นๆ ที่เตือนใจให้ใช้ชีวิตโดยไม่ประมาท ประเพณี และคำสอนเก่าๆ ที่สามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ฉะนั้น Facebook ของท่านจึงมีผู้ติดตามหลายพันคน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

(ระหว่างปี 2563 - 2564) วัดป่าผาโอได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง เนื่องจากพระสงฆ์และสามเณร ไม่สามารถออกไปรับบินทะบาตรได้ และญาติโยมก็ไม่สามารถนำข้าว ปลา อาหาร และเครื่องอุปโภคบริโภคเข้ามาภายในวัดเช่นกัน เพราะฉะนั้น ท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท ได้ใช้การสื่อสารถึงญาติธรรมทั้งหลายผ่านเพจ Facebook นี้ ซึ่งทำให้สังคมเข้าใจสถานการณ์ของวัดและให้ความช่วยเหลือวัดได้ทันท่วงที จะเห็นได้ว่าทรงใช้โซเชียลมีเดียให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสารกับบุคคลอื่นๆ (ชาวพุทธ) ในสังคม ซึ่งเป็นช่องทางหนึ่งในการเผยแผ่ธรรมะในปัจจุบัน.(คำวอน บุญญพอน.2565)

การพัฒนาบุคลากรวัดผาโอ:

ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท ท่านให้ความสำคัญมาก ท่านจะช่วยผลักดัน ให้กำลังใจ และสนับสนุนให้ลูกศิษย์ได้เรียนสูงๆ บางครั้งที่วัดผาโอ จะมีแต่ท่านกับสามเณรน้อยอยู่ประมาณสี่ร้อย-ห้าร้อยรูปอยู่ที่วัด ครั้งหนึ่ง ผู้เขียนเคยคุยกับท่านๆ เล่าให้ฟังว่าเรื่องใหญ่คือทำไม่ท่านถึงไม่ให้พระภิกษุสามเณรที่เรียนจบมาดูแลวัดและดูแลสามเณรน้อยเหล่านี้ช่วยท่าน ท่านบอกว่าเวลาเรียนของเขามีจำกัด เมื่อเขาอยากเรียนต่อ เขาก็ต้องไปเรียน ถ้าเขาถูกบังคับให้ช่วยงาน เมื่อเขาขี้เกียจ ก็จะเกิดอาการไม่อยากเรียน ท่านจะเสียโอกาส ด้วยเหตุนี้ท่านจึงตกลงที่จะลงทุนและรับภาระหนักในการดูแลสามเณรน้อย เมื่อเขาอยากเรียนต่อ ก็ต้องให้เขาไปเรียน ถ้าไปกดบังคับเขาไว้ช่วยงาน ถ้าว่าเขาเกิดเกลียดคร้านไม่อย่ากเรียนขึ้นมามันจะสูญเสียโอกาสของเขาหรือ อันนี้แสดงถึงเจตนาดี เพื่อสนับสนุนให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากวัดผาโอไปศึกษาต่อเขาท่านเคยพูดกับลูกศิษย์ของท่านว่า อยากให้พวกคุณเรียนจบสูงๆ อย่างน้อยต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทถึงจะใช้ได้ และมันจะมีประโยชน์มากหากคุณสามารถเรียนและจบปริญญาเอกได้ยิ่งดี นี่แสดงถึงความปรารถนาดีต่อลูกศิษย์ของท่านที่ไม่เคยจางหาย

นับตั้งแต่อดีตมา ท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท ได้ส่งนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากวัดผาโอไปศึกษาทั้งในและต่างประเทศในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกจำนวนมาก ภายในประเทศถูกส่งไปศึกษา ณ นครหลวงพระบาง นครหลวงเวียงจันทร์ และต่างประเทศที่ประเทศไทยและเยอรมนี ในประเทศไทยคือมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ หรือ มจร แห่งประเทศไทย ส่งไปศึกษาที่ มจร กรุงเทพ วิทยาเขตขอนแก่น และวิทยาเขตแพร่ และในประเทศเยอรมนีคือมหาวิทยาลัยฮัมบวร์ค Universität Hamburg เมื่อนักศึกษาเหล่านั้นเรียนจบก็กลับมาเป็นครูสอนที่โรงเรียนสงฆ์วัดผาโอ พระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท ท่านได้ติดต่อกับคณะกรรมการบริหารของมหาวิทยาลัยต่างๆ ในต่างประเทศ ในระยะเวลาที่ผ่านมาผู้บริหารมหาวิทยาลัยต่างๆ ในต่างประเทศได้ไปเยี่ยมชมวัดผาโอหลายกลุ่ม จึงได้รับการวิเคราะห์ที่ดีจากมหาวิทยาลัย มจร ในการส่งนักศึกษาไปศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยดังกล่าว (ทองพอน ดวงมณี, รองผู้อำนวยการโรงเรียน สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พ.ค 2566)

การก่อสร้างภายในวัดผาโอ:

ตั้งแต่เริ่มก่อสร้างจนถึงปัจจุบันวัดผาโอมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วในช่วง 14 ปี (พ.ศ. 2551 - 2565) โดยมีการก่อสร้างอาคารต่างๆจนเกือบเต็มพื้นที่ของวัด จากเดิมที่ดินเป็นสวน นาข้าว และป่ากโคค แต่ในปัจจุบันเต็มไปด้วยกุฏิวิหารและอาคารเรียน อาคารบางหลังได้รับบริจาคจากผู้ศรัทธาบางหลังสร้างโดยทางวัดเองโดยอาศัยความอุตสาหะของพระภิกษุสามเณรภายในวัด โดยอาศัยการชี้แนะและนำพาโดย ท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท เป็นหลัก แต่ละอาคารสร้างในรูปแบบศิลปะลาว ล้านช้างซึ่งมีความสวยงามและมีคุณค่า แต่ด้วยงบประมาณที่จำกัด ในการพัฒนาและก่อสร้างวัดผาโอ ท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท มีลูกศิษย์ท่านหนึ่ง ที่มีชื่อ พระอาจารย์ บุญโนะ สิทธิพร ซึ่งมีรู้ความสามารถในเรื่องการก่อสร้างที่โดดเด่น จึงได้รับการไว้ใจแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยดูแลงานก่อสร้าง เป็นเลขา ติดตามตามสถานที่ต่างๆ และเป็นผู้ประสานงานกับภาคสวนต่างๆ พระอาจารย์ บุญโนะ สิทธิพร ถือได้ว่าเป็นพระภิกษุองค์หนึ่งที่มีความสามารถในการสร้างผลงานโดดเด่นที่วัดผาโอ คือ อาคันตุกกุฏิ

พระอาจารย์ บุญโนะ สิทธิพร ได้เข้ามาบวชที่วัดผาโอในปี พ.ศ. 2554 ได้ดำเนินการก่อสร้างวัดมาตั้งแต่ปีนั้น ต่อมาได้บวชเป็นพระภิกษุใน พ.ศ. 2559

โครงการในอนาคตวัดผาโอ:

โครงการสร้างวัดใหญ่:

เป็นความคิดของ ท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท ที่ต้องการสร้างเจดีย์ขนาดใหญ่ที่วัดผาโอเพื่อเป็นสถานที่สักการะและเป็นสถานที่ศักดิ์สิทธิ์สำหรับให้ชาวพุทธทั้งหลาย ได้สักการะบูชาระลึกถึงคุณพระรัตนไตร พระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ ลักษณะโครงสร้างของพระเจดีย์จะเป็นเจดีย์ 9 ชั้น สูงจากพื้นถึงยอดเจดีย์ 60 เมตร เส้นผ่านศูนย์กลาง 50 เมตร งบประมาณการก่อสร้างด้วยงบประมาณ 1.8 ล้านดอลลาร์ หรือ 2,700 ล้านกีบ หากโครงการสร้างพระเจดีย์นี้เป็นจริง เจดีย์นี้จะเป็นเจดีย์ที่ใหญ่ที่สุดและจะเป็นจุดศูนย์กลางของการแสวงบุญอีกแห่งหนึ่งในหลวงพระบาง

โครงการสร้างมหาวิทยาลัยสงฆ์หลวงพระบาง:

โครงการก่อตั้งวิทยาลัยสงฆ์หลวงพระบางที่วัดผาโอเป็นโครงการสำคัญและเป็นเป้าหมายที่แท้จริงของท่านพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท ที่สร้างวัดผาโอขึ้นมาเพื่อจะสร้างวิทยาลัยพุทธศาสนาแห่งนี้ แต่เนื่องจากสภาพเงินทุนและบุคลากรไม่พร้อม ท่านจึงรอโอกาส แต่โครงการก็ค่อยๆพัฒนาขึ้น โดยเบื้องต้นได้มอบให้บริษัทของ คุณ อนุชิต ขัตติยะราช เป็นผู้ออกแบบ โครงการจะใช้งบประมาณในการก่อสร้างและบริหารอาคารประมาณ 7 ล้านดอลลาร์หรือประมาณ 105,000 ล้านกีบ

เป้าหมาย:

1. เป็นสถานการศึกษาชั้นสูง ของคณะสงฆ์ในเขตภาคเหนือของ สปป ลาว

2. เป็นสถานศึกษาและค้นคว้าทางพระพุทธศาสนาใน สปป ลาว

จุดประสงค์:

1. เพื่อให้เยาวชนในท้องถิ่นมีโอกาสและความเสมอภาพในการได้รับการศึกษาขั้นสูงอย่างมีคุณภาพตามวิสัยทัศน์ได้แก่ความมีปัญญาและคุณธรรมในการดำเนินชีวิตในความสามารถในการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การสงค์ให้เป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้และภูมิปัญญา

3. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางการค้นคว้าวิจัย โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาสากล และเทคโนโลยีในการสร้างความรู้และการค้นหาแนวทางในการพัฒนางานทางพระพุทธศาสนาและสังคม

4. เพื่อเสริมสร้างบุคลากรของคณะสงฆ์ให้มีความรู้ คู่คุณธรรม ทั้งนี้ยังมีความสามารถในการปกปักรักษาวัดวาอาราม และเผยแพร่พระพุทธศาสนาได้อย่างมีประสิทธิผล (คำวอน บุญญพอน.2565)

แผนการพัฒนาและสิ่งก่อสร้าง:

วัดผาโอ ได้จัดแบ่งสถานที่ไว้ อย่างเหมาะสมประกอบมีกุฏิที่พักอาศัย ศาลาประกอบพิธี พระธาตุเจดีย์องค์ใหญ่ หอพระไตรปิฎก พัทธสีมา มีสถานการศึกษา 3 แห่ง เช่น โรงเรียนมัธยมสงฆ์ ตั้งอยู่ด้านทิศตะวันตก โรงเรียนวิจิตรตะกรรมสงฆ์ ตั้งอยู่ด้านทิศใต้และวิทยาลัยสงฆ์จะสร้างตั้งขึ้นด้านทิศตะวันออก ส่วนพื้นที่ตรงกลางวัดเป็นสถานที่ตั้งศาลาอเนกประสงค์ กุฏิที่พำนัก หอฉัน ห้องน้ำ เป็นต้น

โรงเรียนมัธยมสงฆ์ มีอาคาร 3 อาคาร ในนั้น 2 อาคาร เป็นอาคารชั้นเดียว และอีก 1 อาคารเป็นสองชั้น ได้ริเริ่มการเรียนการสอนมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2010 มีชั้นมัธยมปีที่ 1 ถึง ปีที่ 7 ปัจจุบันมีนักเรียน 450 คน และครูสอน 20 คน

โรงเรียนวิจิตรกรรมสงฆ์ มีอาคาร 3 อาคาร ในนั้นมีอาคารเรียน 1 อาคาร เป็น 2 ชั้น มี 4 ห้องเรียน มีอาคารจัดกิจกรรม 1 อาคาร และอาคารจัดวางแสดงผลงาน 1 อาคาร มีการเรียนการสอน 3 วิชาหลักๆ คือ วิชาการวาดภาพ วิชาการปั้น และวิชาการคอร์สลวดลาย การเรียนการสอนเป็นการเรียนทั้งทฤษฎีและภาคปฏิบัติควบคู่กัน ซึ่งการเรียนการสอนมีมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2015 ในปัจจุบันมีนักเรียน 45 คน และมีครูผู้สอน 7 คน (จากวิทยาลัยวิจิตรศิลป์พื้นเมืองหลวงพระบาง)

วิทยาลัยสงฆ์กำลังอยู่ในขั้นตอนการออกแบบอาคารเรียนและประกอบเอกสารเพื่อเสนอต่อภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอันในการอนุมัติจัดตั้งในเบื้องต้นวิทยาลัยสงฆ์จะเปิดสอนวิชาพุทธศาสตร์และภาษาต่างประเทศเพื่อส่งเสริมการศึกษาพระพุทธศาสนา ในระดับที่สูงขึ้น

สภาพการเป็นอยู่:

สภาพการเป็นอยู่ของสามเณร เช่นการอยู่ การฉัน ผ้าสบงจีวร และยารักษาโรค ที่เรียกว่าปัจจัยสี่ ที่สำนักวัดผาโอ ในระยะที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันนั้นอยู่ในความรับผิดชอบของพระอาจารย์ใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพฑฺโท ทั้งหมด และการศึกษาเล่าเรียนในสถานการศึกษาสงฆ์แห่งนี้ ในตอนเช้าสามเณรทั้งหลาย จะแบ่งออกเป็นกลุ่ม ออกรับบิณฑบาตตามหมู่บ้านต่างๆ มีตั้งอยู่ในเทศบาลเมืองหลวงพระบาง และบ้านรอบข้างวัดผาโอ กุฏิที่พัก จะเป็นกุฏิเล็ก กุฏิใหญ่ และศาลาใหญ่ ซึ่งก็ยังไม่เพียงพอสำหรับกระส่งสามเณรที่อยู่อาศัย (คุณบุญเลียน แก้วมณี ฝ่ายบริหาร สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พ.ค. 2566)

กิจกรรมประจำวัน:

- วันจันทร์ถึงวันศุกร์: ตอนเช้าตื่นตี 4 ทำวัตรสวดมนตร์สำเร็จ ออกรับบิณฑบาตในเมือง จัดเป็น 5 สาย กลับมาฉันเช้าเสร็จก็ไปโรงเรียน
- ตอนกลางวัน ฉันเพล เวลา 11:30 นาที พักผ่อน แล้วก็เข้าเรียนภาคบ่าย เวลา 13:00 นาที ไปถึง 16:00 นาที
- ช่วงภาคค่ำ มีการเรียนการค้นคว้า แลกเปลี่ยนความรู้ สอบถามอาจารย์ ผู้สอนตามอัธยาศัย และเข้านอน (จำวัด) เวลา 21:00 นาที
- วันเสาร์ถึงวันอาทิตย์: ทำกิจกรรม เช่น ทำความสะอาดสถานที่เก็บขยะและทำงานก่อสร้างกุฏิวิหารภายในวัด วันพระใหญ่ 15 ค่ำ มีการอบรมพื้นฐานการนั่งสมาธิและเดินจงกรมกรรมฐาน

สถิติพระทรงสามเณรตั้งแต่ปี 2008 มาจนถึงปัจจุบัน 2020

ปี	พระสงฆ์	สามเณร	ร่วม	หมายเหต
2009	2	63	65	
2010	2	77	79	
2011	6	120	126	
2012	2	468	470	
2013	2	300	302	
2014	3	320	323	
2015	4	308	312	มาจากทั้ง 12 เมือง ทั่วนครหลวงพระบาง และแขวงทั่วประเทศ

2016	6	513	519	มีชนเผ่าลาวลุ่ม 55 คน ชนเผ่าลาวเทิง 183 และชนเผ่าลาวม้ง 281 คน (มาจาก 11 แขวงทั่วประเทศ)
2017	9	478	487	
2018	10	450	460	
2019	12	462	474	
2020	17	469	486	
ร่วมทั้งหมด			4,103	

ที่มา: คุณชัยพอน พรหมมาลา ฝ่าย ITC สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 28 พ.ค. 2566

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

นักเรียนที่เรียนจบจากสถาบันแห่งนี้ นอกจากจะมีความรู้ทั่วไปแล้ว ยังจะมีความรู้ทางด้านพระพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้งและมีความรู้ทางด้านวิชาชีพ ในด้านศิลปะการวาดภาพ การปั้นดิน การคลอดแกะสลัก เมื่ออยู่ในสมณเพศ จะสามารถช่วยเหลือคณะสงฆ์และชุมชนได้ ในเรื่องการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และบูรณะปฏิสังขรณ์สร้างวัดวาอารามได้ ถ้าหากสึกขาลาเพศไปก็จะสามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ ซึ่งจะไม่เป็นภาระแก่สังคม ดังนั้น การสร้างตั้งสถาบันการศึกษาสงฆ์ ที่สำนักวัดผาโอแห่งนี้ จึงจัดขึ้นอย่างถูกต้องและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ในการพัฒนาบุคลากรของชาติให้มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ เพื่อประกอบส่วนสร้างเศรษฐกิจของชาติให้มีความเข้มแข็ง อันเป็นการปฏิบัตินโยบาย ในการปลดปล่อยความทุกข์ยาก

จากประวัติความเป็นมาดังที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่านอกจากจะเป็นสถาบันการศึกษาสงฆ์นครหลวงพระบาง ที่สามารถรองรับนักศึกษาสงฆ์ในแขวงภาคเหนือ อันประกอบด้วย แขวงผ้งสาลี แขวงหลวงน้ำทา แขวงบ่อแก้ว แขวงหัวพัน แขวงอุดมไซ แขวงเชียงขวาง และแขวงไชยะบุรี พระสงฆ์สามเณรที่จะเข้ามาศึกษาเล่าเรียนสถาบันแห่งนี้ จะใช้เวลาเรียน 11 ปี คือ เรียนในชั้นมัธยม 7 ปี และ ในระดับวิทยาลัย 4 ปี (ซึ่งจะได้ใบประกาศนียบัตรปริญญาตรี) ในระหว่างนี้ก็จะได้เรียนวิชาศิลปะชีพไปควบคู่กัน (คุณเอี่ยว ลัดตะนะ รองผู้อำนวยการโรงเรียน สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พ.ค. 2566)

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัตติยา วงค์อินตา (2565) ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด

เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา รองลงมา ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ (2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนก ตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายด้านโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ธนวัฒน์ ชาวโพธิ์ (2565) ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีล้านช้าง ผลการศึกษาพบว่า (1) ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีล้านช้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อัตตัญญุตา รู้ตน ธัมมัญญุตา รู้หลักและรู้จักเหตุ ปุคคลปโรปรัญญุตา รู้บุคคล ปริสัญญุตา รู้ชุมชน กาลัญญุตา รู้กาล อัตถัญญุตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล มัตตัญญุตา รู้ประมาณ ตามลำดับ (2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างจำแนกตามระดับชั้นปี และสาขาวิชาพบว่าไม่แตกต่างกัน

พระธนพลา ณวุฑฺโฒ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานเชิงบูรณาการตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการจัดการองค์กรเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม ด้านการประสานงานเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม ด้านการควบคุมงานเชิงบูรณาการ ด้านการวางแผนเชิงบูรณาการ และด้านการอำนวยการเชิงบูรณาการ (2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการธำรงรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคล และลำดับสุดท้าย ด้านการวางแผนกาลังบุคคล อยู่ในระดับมากตามลำดับ (3) การบริหารงานเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา คือ ด้านการวางแผนเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม (X1) ด้านการจัดการองค์การเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม (X2) ด้านการประสานงานเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม (X4) และด้านการควบคุมงานเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม (X5) โดยสามารถพยากรณ์การบริหารงานเชิงบูรณาการหลัก

สัปปุริสธรรมของผู้บริหารได้ อย่างมีนัยสาคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอานาจในการพยากรณ์ร่วมกัน ร้อยละ 66.40

ปทุมพร กาญจนอัตถ์ (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อการศึกษาด้านบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อนาเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อานวยการโรงเรียน รองผู้อานวยการงานบุคคลโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งคัดเลือกจากโรงเรียนที่ได้เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีทั้งหมด 28 โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 มีทั้งหมด 41 โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน .987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมของผู้อานวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ข้าราชการคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตามตำแหน่ง ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 5 การออกจากราชการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2) การปฏิบัติงานของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ผู้อานวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเห็นว่ามีการปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ปทุมพร กาญจนอัตถ์, 2561)

จักรชัย แก้วพิภพ (2561) ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวม และรายด้าน ซึ่งในทุกด้านนั้นอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ข้าราชการคุณครูที่มี เพศระดับการศึกษา วิทยฐานะ และจังหวัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ข้าราชการคุณครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (2561) ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านในทุกด้าน อยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พระสุวรรณ สุวณฺโณ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียนมัธยมสงฆ์นครหลวงเวียงจันทน์ ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียนมัธยมสงฆ์นครหลวงเวียงจันทน์ ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว โดยภาพรวมรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ตามหลักอัตถัญญุตา รองลงมา คือ ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ตามหลักปุคคลปโรปรัญญุตา ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ตามหลักปุคคลปโรปรัญญุตา และด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ตามหลักอัตตัญญุตาส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ตามหลักปริสัญญุตา (2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารเชิงกลยุทธ์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียนมัธยมสงฆ์นครหลวงเวียงจันทน์ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตาม สถานภาพ วุฒิการศึกษาประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ตามหลักปริสัญญุตา มีการปฏิบัติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสัปปุริสธรรม 7 ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล หลักธรรมนี้เมื่อนำมาบูรณาการเข้า

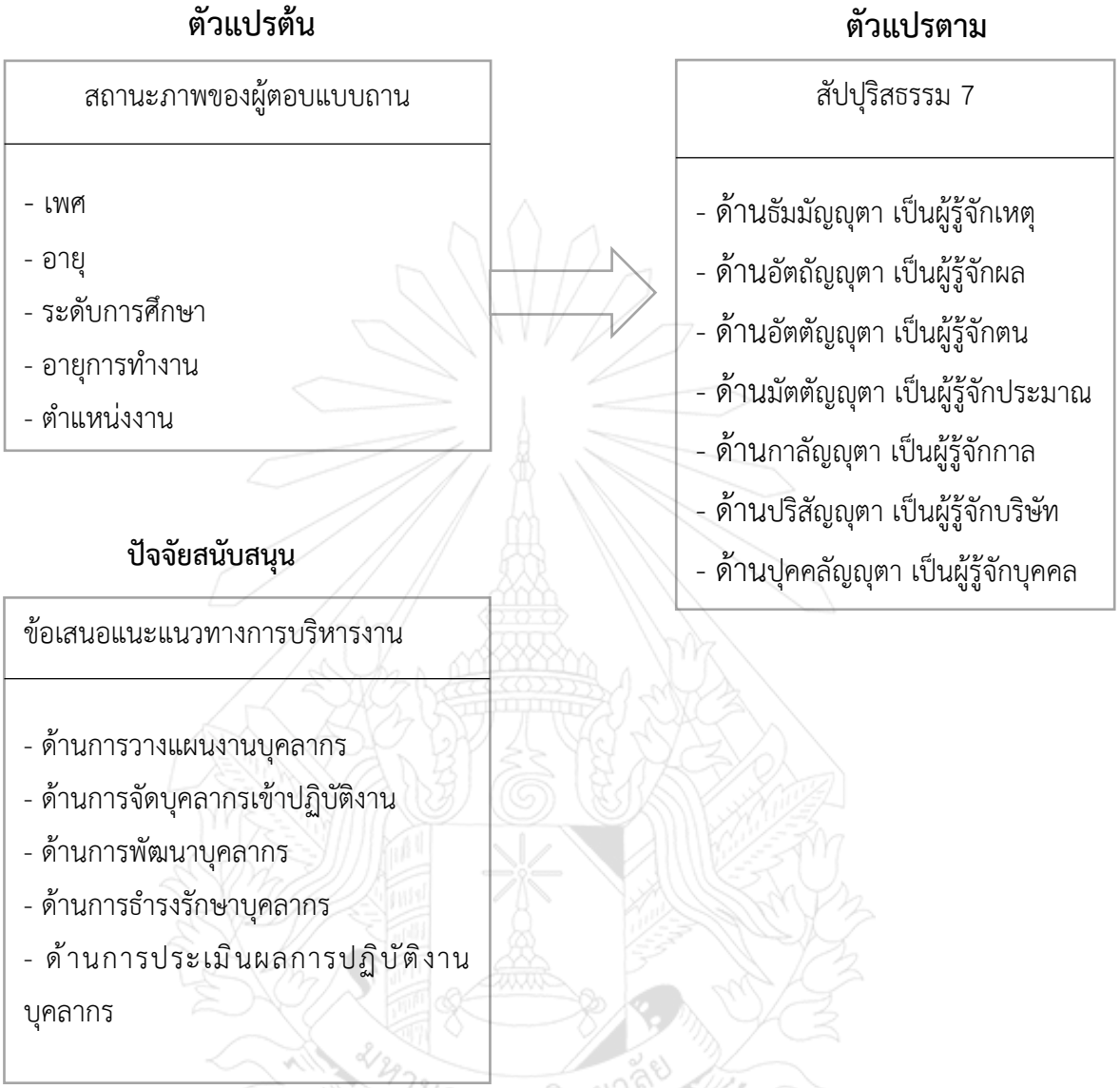
การบริหารสถานศึกษาได้ตั้งแต่กระบวนการการสรรหาบุคคล พัฒนาและธำรงรักษา การควบคุม ดูแล และการประเมินผลการทำงาน การรู้จักเหตุและช่วยวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นขั้นตอนรู้แนวทางในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง นอกจากนี้ การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น และเลือกใช้ช่องทางที่เหมาะสม ส่งผลให้การจัดการเกิดขึ้นรวดเร็วเหมาะสม อีกทั้งการรู้จักลักษณะบุคคลของแต่ละคนในที่ทำงานด้วย ให้เกียรติกัน เคารพและอ่อนน้อมต่อกัน จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันดีส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อขัดแย้งในการทำงาน

2.9 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยกำหนดกรอบแนวตคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักชุมชน พระสุวรรณ สุวณฺโณ (2561)



แผนภูมิที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง” ระเบียบวิธีวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) ใช้แบบสอบถาม และเพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยดำเนินการโดยศึกษาตามหัวข้อต่อไปนี้

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ได้แก่ อันได้แก่ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโรงเรียนผาโอ จำนวน 135 คน และ (ห้องการศึกษาธิการและกีฬา เมืองหลวงพระบาง)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ได้แก่ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโรงเรียนผาโอ แบ่งตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งในการทำงานต่างกัน โดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan จึงได้กลุ่มตัวอย่าง 100 คน

3.1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ได้แก่ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ครู จำนวน 5 คน

ตารางที่ 3.1 ตารางสำเร็จรูปของเกรจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)

ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเกรจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง จำนวน 100 คน แล้วนำมาหาอัตราส่วนของประชากร (Proportional Size) เพื่อหากลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างมีระบบตามสูตรดังนี้ (ส่งศรี ชมภูวงศ์ 2559, หน้า 113)

$$N_1 = \frac{Ni}{N} \times n$$

N_1 = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

Ni = จำนวนประชากร

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 แบบสอบถาม

เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed – ended) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended) แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อส่งเสริมการบริหารงานการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยมีเกณฑ์การกำหนดมาตราวัดเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อส่งเสริมการบริหารงานการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

3.3.2 แบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยนี้ ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสัมภาษณ์กลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4.1 แบบสอบถาม

แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อส่งเสริมการบริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง และรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างเป็นกรอบของแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ให้ครอบคลุมเรื่องการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อส่งเสริมการบริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

3. นำแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจ เพื่อให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ มีประสบการณ์เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริธรรม 7 เพื่อส่งเสริมการบริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมตามขอบข่ายของเนื้อหาโดยการหาดัชนี IOC ได้ค่าความ เที่ยงตรงของแบบสอบถามทุกข้อตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง (Try out) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป

6. นำเครื่องมือที่ได้ผ่านการตรวจสอบและทดลองใช้แล้ว นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยต่อไป

3.4.2 แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเดินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. นำมูลที่ได้มาประมวลเป็นองค์วามรู้เพื่อกำหนดโครงสร้างของ แบบสัมภาษณ์ และสร้างแบบสัมภาษณ์ตามขอบเขตของเนื้อหาที่กำหนด

3. นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ แล้วนำมาเสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อสัมภาษณ์จุดประสงค์โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ยดัชนีความ สอดคล้อง (Content validity index: CVI) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

(4) เมื่อผู้เชี่ยวชาญมีความแน่ใจว่า ข้อสัมภาษณ์สอดคล้องกับจุดประสงค์

(3) เมื่อผู้เชี่ยวชาญมีความแน่ใจว่า ข้อสัมภาษณ์ค่อนข้างสอดคล้องกับจุดประสงค์

(2) เมื่อผู้เชี่ยวชาญมีความแน่ใจว่า ข้อสัมภาษณ์สอดคล้องบางส่วนกับจุดประสงค์

(1) เมื่อผู้เชี่ยวชาญมีความแน่ใจว่า ข้อสัมภาษณ์ไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสัมภาษณ์กับจุดประสงค์โดยใช้สูตร CVI เพื่อหาผลรวมของคะแนน ในแต่ละข้อของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูค่าดัชนีความสอดคล้อง ถ้าข้อใด มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความสอดคล้องกัน ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ

6. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำ ไปใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมดตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ถึงผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางจำนวน 80 ชุด ด้วยตนเอง ใช้เวลาเก็บข้อมูลภายใน 1 เดือน และได้รับแบบสอบถามกลับมาทุกชุด

3. ตรวจข้อมูลและตรวจความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการ พร้อมนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

3.5.2 การเก็บรวบรวมแบบสัมภาษณ์

ในการดำเนินการ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมดตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

2. ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึก, การบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ และบันทึกภาพถ่ายขณะให้สัมภาษณ์

4. นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นพื้นฐานและทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อส่งเสริมการบริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามเกณฑ์แปลความหมายของลิเคิร์ท (Likert) โดยการจัดระดับเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แปลว่า มีการประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แปลว่า มีการประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แปลว่า มีการประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แปลว่า มีการประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แปลว่า มีการประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อส่งเสริมการบริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ตามตัวแปร อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามเกณฑ์การให้คะแนนของไลเคิร์ท แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมายของลิเคิร์ท (Likert) เช่นเดียวกับตอนที่ 2

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อส่งเสริมการบริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ตามตัวแปร อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test และ F-test ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ ONEWAY ANOVA เมื่อพบข้อแตกต่างเป็นรายคู่จะใช้วิธีของ Scheffe (Post Hoc) ในการวิเคราะห์หาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตอนที่ 5 รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อส่งเสริมการบริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง จากคำถามปลายเปิดนำเสนอเชิงพรรณนา

วิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) วิเคราะห์เชิงทฤษฎี ใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบข้อค้นพบ สังเคราะห์ และบูรณาการผลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย และนำเสนอโดยวิธีพรรณนา

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ก. หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยหาความสอดคล้องของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2559, หน้า 31) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ข. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์เอลฟา (a - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2559, หน้า 69)

$$a = \frac{n}{n-1}\left\{1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right\}$$

a แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อคำถาม

$\sum s_i^2$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

สถิติพื้นฐาน

ก หาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2559, หน้า 70) โดยใช้สูตร

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนที่ต้องการหา} \times 100}{\text{จำนวนทั้งหมด}}$$

ข ค่าเฉลี่ย (Mean) (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2559, หน้า 70) โดยใช้สูตร

$$\overline{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนประชากร

ค ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2559, หน้า 74)

$$SD. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ SD. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนนทั้งหมด

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ง ค่าที (t-test) เปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลัก สัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย อายุ โดยใช้สูตร (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2559, หน้า 89)

$$t = \frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ X_1 แทน คะแนนเฉลี่ยกลุ่มที่ 1

X_2 แทน คะแนนเฉลี่ยกลุ่มที่ 2

s_1^2 แทนคะแนนแปรปรวนของกลุ่มที่ 1

s_2^2 แทนคะแนนแปรปรวนของกลุ่มที่ 2

n_1 แทนขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1

n_2 แทนขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

จ. การทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง มากกว่า 2 กลุ่ม จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เกรดเฉลี่ย ระดับชั้น โดยใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONEWAY ANOVA) (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2559, หน้า 89) โดยใช้สูตร

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทนค่าแจกแจงของ F- Distribution

MS_b แทนความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทนความแปรปรวนภายในกลุ่ม

ฉ. เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี ของ Scheffe (Post Hoc)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง” ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ทางสถิตินำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้คือ

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที (t–test) ทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม
F	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F–test) ทดสอบกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่ม
P-value	แทน	ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน โดยแบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

ตอนที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 4.4 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

ตอนที่ 4.5 บทสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบุคคลในโรงเรียน และกลุ่มบุคลากรสำนักงานการศึกษาเมืองหลวงพระบาง เกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	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		
ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย	23	23.00
บุคลากรการศึกษา	77	77.00
รวม	**100**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 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 10ปีขึ้นไป มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

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

ตอนที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยภาพรวม

หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารงานบุคคล	ระดับการประยุกต์ใช้		
	$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล
ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ	3.95	0.57	มาก
ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล	3.89	0.65	มาก
ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน	3.88	0.65	มาก
ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ	3.83	0.66	มาก
ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล	3.80	0.70	มาก
ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท	3.82	0.62	มาก
ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล	3.76	0.45	มาก
รวม	**3.85**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.95) รองลงมาคือ ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ($\overline{X}$ = 3.89) ส่วน ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ

ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ	ระดับการประยุกต์ใช้		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ได้ใช้การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.97	0.64	มาก
2. มีการวางแผนงานในการบริหารภายในองค์กร เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.04	0.76	มาก
3. มีการศึกษา หลักการ ข้อกำหนด ระเบียบข้อปฏิบัติในการดำเนินงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.98	0.77	มาก
4. ปฏิบัติตามข้อกำหนดของการบริหารภายในองค์กรตามช่องทางแผนงานขององค์กร	3.85	0.80	มาก
5. พิจารณาวิเคราะห์ แยกแยะการบริหารภายในองค์กร อย่างสมเหตุสมผล	3.90	0.81	มาก
รวม	**3.95**	**0.57**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2 ที่ว่ามีการวางแผนงานในการบริหารภายในองค์กร เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.04) รองลงมาคือ ข้อ 3 ที่ว่า มีการศึกษา หลักการ ข้อกำหนด ระเบียบข้อปฏิบัติในการดำเนินงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.98) ส่วนข้อ 4 ที่ว่าปฏิบัติตามข้อกำหนดของการบริหารภายใน องค์กรตามช่องทางแผนงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล

ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล	ระดับการประยุกต์ใช้		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ได้ใช้ความรู้ในการทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.88	0.74	มาก
2. ติดตามควบคุม กำกับ ดูแลพนักงานในการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.98	0.82	มาก
3. การบริหารงานภายในองค์กร มีการส่งเสริมวิสัยทัศน์ ทัศนคติ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาองค์กร	3.95	0.76	มาก
4. วิธีการการบริหารงานภายในองค์กรทันสมัยและเป็นไปตามหลักสากลเกิดประโยชน์ต่อองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.83	0.78	มาก
5. มีความความมุ่งมั่นพากเพียรที่จะพัฒนาองค์กรตามวัตถุประสงค์ของการบริหารงานภายในองค์กร	3.81	0.85	มาก
รวม	**3.89**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2 ที่ว่ามีติดตามควบคุม กำกับ ดูแลพนักงานในการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.98) รองลงมาคือข้อ 3 ที่ว่าการบริหารงานภายในองค์กร มีการส่งเสริมวิสัยทัศน์ ทัศนคติ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาองค์กร ($\overline{X}$ = 3.95) ส่วนข้อ 5 ที่ว่ามีความความมุ่งมั่นพากเพียรที่จะพัฒนาองค์กรตามวัตถุประสงค์ของการบริหารงานภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 **ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน**

ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน	ระดับการประยุกต์ใช้		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. พัฒนาตนเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติตนตามแผนงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.85	0.82	มาก
2. ประพฤติตนเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ	3.92	0.77	มาก
3. การบริหารงานภายในองค์กร มีการส่งเสริมวุฒิภาวะ ที่สามารถพัฒนาพนักงานให้ทำงานได้อย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่	3.91	0.79	มาก
4. ช่องทางการวางแผนภายในองค์กรช่วยเพิ่มศักยภาพและพัฒนาพนักงานให้ทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.90	0.75	มาก
5. มีความพากเพียรที่จะขวนขวายหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและทำความเข้าใจวิธีการการบริหารงานภายในองค์กร	3.80	0.71	มาก
รวม	**3.88**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2 ที่ว่าประพฤติตนเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.92) รองลงมาคือ ข้อ 3 ที่ว่าการบริหารงานภายในองค์กร มีการส่งเสริมวุฒิภาวะ ที่สามารถพัฒนาพนักงานให้ทำงานได้อย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ ($\overline{X}$ = 3.91) ส่วนข้อ 5 ที่ว่ามีความพากเพียรที่จะขวนขวายหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและทำความเข้าใจวิธีการการบริหารงานภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 **ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ**

ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ	ระดับการประยุกต์ใช้		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการวางแผน และกำหนดนโยบายการบริหารงานภายในองค์กรได้เหมาะสม	3.81	0.75	มาก
2. การวางแผนงานภายในองค์กรมีความกระชับ เข้าใจง่ายไม่สับสน	3.90	0.76	มาก
3. การบริหารงานภายในองค์กรมีความหลากหลายและเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละส่วน	3.93	0.74	มาก
4. แนวทางการวางแผนงานมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.76	0.82	มาก
5. มีความเข้าใจนโยบายแผนงานการบริหารภายในองค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	3.74	0.87	มาก
รวม	**3.83**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 3 ที่ว่าการบริหารงานภายในองค์กรมีความหลากหลายและเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละส่วน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.93) รองลงมาคือ ข้อ 2 ที่ว่าการวางแผนงานภายในองค์กรมีความกระชับ เข้าใจง่ายไม่สับสน ($\overline{X}$ = 3.90) ส่วนข้อ 2 ที่ว่ามีความเข้าใจนโยบายแผนงานการบริหารภายในองค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล

ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล	ระดับการประยุกต์ใช้		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. เป็นผู้รู้จักบริหารเวลาได้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.86	0.84	มาก
2. มีความสามารถบริหารเวลาและมีแนวทางส่งเสริมการบริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.80	0.88	มาก
3. การบริหารภายในองค์กรมีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.76	0.82	มาก
4. แนวทางการวางแผนงานมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	3.74	0.87	มาก
5. เข้าใจนโยบายมีความซื่อตรงต่อเวลาและสามารถปฏิบัติตามแนวทางส่งเสริมการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.85	0.76	มาก
รวม	**3.80**	**0.70**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 ที่ว่าเป็นผู้รู้จักบริหารเวลาได้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.86) รองลงมาคือ ข้อ 5 ที่ว่ามีเข้าใจนโยบายมีความซื่อตรงต่อเวลาและสามารถปฏิบัติตามแนวทางส่งเสริมการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.85) ส่วนข้อ 3 ที่ว่าแนวทางการวางแผนงานมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 **ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท**

ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท	ระดับการประยุกต์ใช้		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. รอบรู้ในบริบทเพื่อการแก้ไขปัญหาและการส่งเสริมการบริหารงานในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.80	0.75	มาก
2. มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เข้าใจหลักการในการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.86	0.70	มาก
3. การแผนงานบริหารภายในองค์กรให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม	3.85	0.69	มาก
4. การบริหารครอบคลุมเหมาะสมกับองค์กร ชุมชน และสังคม	3.76	0.70	มาก
5. เข้าใจบริบทและปัญหาในองค์กรสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.82	0.78	มาก
รวม	**3.82**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.82)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2 ที่ว่ามีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เข้าใจหลักการในการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.86) รองลงมา คือ ข้อ 3 ที่ว่าการแผนงานบริหารภายในองค์กรให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ($\overline{X}$ = 3.85) ส่วนข้อ 4 ที่ว่าการบริหารครอบคลุมเหมาะสมกับองค์กร ชุมชน /สังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล

ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล	ระดับการประยุกต์ใช้		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. เป็นผู้รู้จักบุคคล วางตนได้เหมาะสม ให้ความเคารพและอ่อนน้อมต่อผู้อาวุโสในการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.76	0.82	มาก
2. ใช้การบริหารงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยเล็งเห็นความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของบุคลากร	3.74	0.87	มาก
3. การบริหารงานภายในองค์กร ช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเหมาะสม	3.83	0.68	มาก
4. วิธีการบริหารงานครอบคลุมเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	3.77	0.75	มาก
5. สามารถปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสมตามแนวทางส่งเสริมการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.72	0.78	มาก
รวม	**3.76**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 3 ที่ว่าการบริหารงานภายในองค์กร ช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.83) รองลงมาคือ ข้อ 4 ที่ว่าวิธีการบริหารงานครอบคลุมเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.77) ส่วนข้อ 5 ที่ว่าสามารถปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสมตามแนวทางส่งเสริมการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.72) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม จำแนกตามเพศ

หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารงานบุคคล	การประยุกต์ใช้					
	ชาย			หญิง		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ	3.77	0.44	มาก	4.07	0.62	มาก
ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล	3.62	0.55	มาก	4.07	0.66	มาก
ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน	3.69	0.53	มาก	4.01	0.69	มาก
ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ	3.56	0.57	มาก	4.01	0.66	มาก
ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล	3.56	0.60	มาก	3.98	0.71	มาก
ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท	3.58	0.50	มาก	3.98	0.64	มาก
ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล	3.61	0.39	มาก	3.87	0.46	มาก
รวม	**3.66**	**0.44**	**มาก**	**4.00**	**0.54**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม จำแนกตามเพศ ทั้งเพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เพศชาย พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.77) รองลงมาคือ ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน ($\overline{X}$ = 3.69) และด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.56) ตามลำดับ

เพศหญิง พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.07) รองลงมาคือ ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ($\overline{X}$ = 4.07) และด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม จำแนกตามอายุ

หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารงานบุคคล	ระดับการประยุกต์											
	18 - 30 ปี			31-40 ปี			41-50 ปี			51 ปีขึ้นไป		
	$\overline{X}$	S.D	แปลผล	$\overline{X}$	S.D	แปลผล	$\overline{X}$	S.D	แปลผล	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ	4.04	0.41	มาก	3.99	0.57	มาก	4.09	0.61	มาก	3.63	0.53	มาก
ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล	3.95	0.52	มาก	3.95	0.63	มาก	4.09	0.70	มาก	3.51	0.57	มาก
ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน	4.02	0.63	มาก	3.92	0.64	มาก	3.98	0.67	มาก	3.57	0.58	มาก
ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ	3.93	0.54	มาก	3.87	0.71	มาก	3.92	0.71	มาก	3.57	0.60	มาก
ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล	3.94	0.46	มาก	3.87	0.74	มาก	3.94	0.77	มาก	3.43	0.63	ปานกลาง
ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท	3.77	0.53	มาก	3.86	0.58	มาก	3.66	0.70	มาก	3.58	0.58	มาก
ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล	3.87	0.54	มาก	3.82	0.51	มาก	3.71	0.37	มาก	3.68	0.39	มาก
รวม	**3.93**	**0.40**	**มาก**	**3.90**	**0.53**	**มาก**	**3.96**	**0.57**	**มาก**	**3.57**	**0.48**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม เมื่อจำแนกตามอายุ อายุ 18 - 30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อายุ 18 - 30 ปี พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.04) รองลงมาคือ ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน ($\overline{X}$ = 4.02) และด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.77) ตามลำดับ

31-40 ปี พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.99) รองลงมาคือ ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ($\overline{X}$ = 3.95) และด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.82) ตามลำดับ

41-50 ปี พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.09) รองลงมา คือ ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ($\overline{X}$ = 4.09) และด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.71) ตามลำดับ

51 ปีขึ้นไป พบว่า ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.68) รองลงมาคือ ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ($\overline{X}$ = 3.63) ส่วนด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.43) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารงานบุคคล	ระดับการประยุกต์								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	$\overline{X}$	S.D	แปลผล	$\overline{X}$	S.D	แปลผล	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ	3.79	0.54	มาก	4.00	0.57	มาก	4.09	0.59	มาก
ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล	3.93	0.63	มาก	3.86	0.65	มาก	3.93	0.77	มาก
ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน	3.82	0.69	มาก	3.91	0.61	มาก	3.95	0.79	มาก
ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ	3.79	0.68	มาก	3.87	0.66	มาก	3.73	0.68	มาก
ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล	3.72	0.72	มาก	3.84	0.69	มาก	3.82	0.77	มาก
ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท	3.79	0.58	มาก	3.84	0.63	มาก	3.75	0.70	มาก
ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล	3.68	0.52	มาก	3.81	0.43	มาก	3.75	0.31	มาก
รวม	**3.79**	**0.53**	**มาก**	**3.88**	**0.53**	**มาก**	**3.84**	**0.59**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี,ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่า ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.93) รองลงมาคือ ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน ($\overline{X}$ = 3.82) ส่วนด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.72) ตามลำดับ

ปริญญาตรี พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.00) รองลงมา คือ ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน ($\overline{X}$ = 3.91) และด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.81) ตามลำดับ

สูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.09) รองลงมาคือ ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน ($\overline{X}$ = 3.95) และด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม จำแนกตามอายุงาน

หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารงานบุคคล	ระดับการประยุกต์								
	0 - 5 ปี			6 - 10 ปี			ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		
	$\overline{X}$	S.D	แปลผล	$\overline{X}$	S.D	แปลผล	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ	3.83	0.65	มาก	3.98	0.54	มาก	4.04	0.51	มาก
ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล	3.88	0.66	มาก	3.83	0.70	มาก	3.98	0.58	มาก
ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน	3.89	0.60	มาก	3.88	0.72	มาก	3.85	0.62	มาก
ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ	3.78	0.74	มาก	3.85	0.68	มาก	3.85	056	มาก
ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล	3.76	0.78	มาก	3.86	0.67	มาก	3.77	0.66	มาก
ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท	3.86	0.63	มาก	3.84	0.63	มาก	3.74	0.60	มาก
ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล	3.66	0.43	มาก	3.84	0.46	มาก	3.78	0.44	มาก
รวม	**3.81**	**0.56**	**มาก**	**3.87**	**0.54**	**มาก**	**3.86**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม จำแนกตามอายุงาน 0-5 ปี, 6-10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อายุงาน 0-5 ปี พบว่า ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.89) รองลงมาคือ ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ($\overline{X}$ = 3.88) ส่วนด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.66) ตามลำดับ

อายุงาน 6-10 ปี พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.98) รองลงมาคือ ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน ($\overline{X}$ = 3.88) และด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.83) ตามลำดับ

อายุงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.04) รองลงมาคือ ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ($\overline{X}$ = 3.98) และด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง

หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารงานบุคคล	การประยุกต์ใช้					
	ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย			บุคลากรการศึกษา		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ	4.01	0.58	มาก	3.93	0.57	มาก
ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล	3.91	0.68	มาก	3.88	0.64	มาก
ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน	3.89	0.69	มาก	3.87	0.64	มาก
ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ	3.94	0.65	มาก	3.79	0.66	มาก
ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล	3.94	0.75	มาก	3.76	0.68	มาก
ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท	3.84	0.73	มาก	3.81	0.59	มาก
ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล	3.84	0.46	มาก	3.74	0.44	มาก
รวม	**3.91**	**0.55**	**มาก**	**3.83**	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง ทั้งผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย และบุคลากรการศึกษา อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.01) รองลงมาคือ ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล ($\overline{X}$ = 3.94) และด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.84) ตามลำดับ

บุคลากรการศึกษา พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.93) รองลงมาคือ ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ($\overline{X}$ = 3.88) และด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.74) ตามลำดับ

ตอนที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	41	3.63	0.44	มาก
หญิง	59	4.00	0.54	มาก
รวม	**100**	**3.85**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชาย อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวมที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	P-value
ชาย	41	3.63	0.44	-3.66	0.00***
หญิง	59	4.00	0.54		

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	41	3.77	0.44	มาก
หญิง	59	4.07	0.62	มาก
รวม	**100**	**3.95**	**0.57**	**มาก**

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชาย อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	P-value
ชาย	41	3.77	0.44	-2.75	0.01**
หญิง	59	4.07	0.62		

*******แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	41	3.62	0.55	มาก
หญิง	59	4.07	0.66	มาก
รวม	**100**	**3.89**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชาย อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผลที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	P-value
ชาย	41	3.62	0.55	-3.61	0.00***
หญิง	59	4.07	0.66		

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	41	3.69	0.53	มาก
หญิง	59	4.01	0.69	มาก
รวม	**100**	**3.88**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.21 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชาย อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	P-value
ชาย	41	3.69	0.53	-2.49	0.01**
หญิง	59	4.01	0.69		

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	41	3.56	0.57	มาก
หญิง	59	4.01	0.66	มาก
รวม	**100**	**3.83**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 4.23 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชาย อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	P-value
ชาย	41	3.56	0.57	-3.56	0.00***
หญิง	59	4.01	0.66		

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	41	3.55	0.60	มาก
หญิง	59	3.98	0.71	มาก
รวม	**100**	**3.80**	**0.70**	**มาก**

จากตารางที่ 4.25 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชาย อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาลที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	P-value
ชาย	41	3.55	0.60	-3.18	0.00***
หญิง	59	3.98	0.71		

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	41	3.58	0.50	มาก
หญิง	59	3.98	0.64	มาก
รวม	**100**	**3.82**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 4.27 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชาย อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัทที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	P-value
ชาย	41	3.58	0.50	-3.36	0.00***
หญิง	59	3.98	0.64		

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	41	3.61	0.39	มาก
หญิง	59	3.87	0.46	มาก
รวม	**100**	**3.76**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 4.29 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชาย อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	P-value
ชาย	41	3.61	0.39	-2.89	0.00***
หญิง	59	3.87	0.46		

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวมจำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
18–30 ปี	19	3.93	0.40	มาก
31-40 ปี	28	3.90	0.53	มาก
41-50 ปี	30	3.96	0.59	มาก
51 ปีขึ้นไป	23	3.57	0.48	มาก
รวม	**100**	**3.85**	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 4.31 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า 18–30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2.38	3	0.79	2.96	0.04**
ภายในกลุ่ม	25.74	96	0.27		
รวม	**28.12**	**99**			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.32 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	$\overline{X}$	51 ปีขึ้นไป	31–40 ปี	18–30 ปี	41–50 ปี
		3.57	3.90	3.93	3.96
51 ปีขึ้นไป	3.57	-	0.33*	0.36*	0.39*
31–40 ปี	3.90	-	-	0.03	0.06
18–30 ปี	3.93	-	-	-	0.03
41–50 ปี	3.96				

จากตารางที่ 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุ 41–50 ปี มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล **มากกว่า** กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป

กลุ่มอายุ 18–30 ปี มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล **มากกว่า** กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป

กลุ่มอายุ 31–40 ปี มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล **มากกว่า** กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
18–30 ปี	19	4.04	0.41	มาก
31-40 ปี	28	3.99	0.57	มาก
41-50 ปี	30	4.09	0.61	มาก
51 ปีขึ้นไป	23	3.63	0.53	มาก
รวม	**100**	**3.95**	**0.57**	**มาก**

จากตารางที่ 4.34 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า 18–30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ที่มีอายุ ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3.10	3	1.03	3.41	0.02**
ภายในกลุ่ม	32.13	96	0.30		
รวม	**44.54**	**99**			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.35 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.36 **แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ที่มีอายุต่างกัน**

อายุ	$\overline{X}$	51 ปีขึ้นไป	31–40 ปี	18–30 ปี	41–50 ปี
		3.63	3.90	4.04	4.09
51 ปีขึ้นไป	3.63	-	0.35*	0.41*	0.46*
31–40 ปี	3.99	-	-	0.06	0.11
18–30 ปี	4.04	-	-	-	0.05
41–50 ปี	4.09				

จากตารางที่ 4.36 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุ 41–50 ปี มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล **มากกว่า** กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป

กลุ่มอายุ 18–30 ปี มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล **มากกว่า** กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป

กลุ่มอายุ 31–40 ปี มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล **มากกว่า** กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
18–30 ปี	19	3.95	0.52	มาก
31-40 ปี	28	3.95	0.63	มาก
41-50 ปี	30	4.09	0.70	มาก
51 ปีขึ้นไป	23	3.51	0.57	มาก
รวม	**100**	**3.89**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.37 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า 18–30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผลที่มีอายุ ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	4.59	3	1.53	3.94	0.01**
ภายในกลุ่ม	37.28	96	0.39		
รวม	**41.87**	**99**			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.38 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.39 **แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ที่มีอายุต่างกัน**

อายุ	$\overline{X}$	51 ปีขึ้นไป	31–40 ปี	18–30 ปี	41–50 ปี
		3.51	3.95	3.95	4.09
51 ปีขึ้นไป	3.51	-	0.43*	0.44*	0.57*
31–40 ปี	3.95	-	-	0.00	0.14
18–30 ปี	3.95	-	-	-	0.14
41–50 ปี	4.09				

จากตารางที่ 4.39 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุ 41–50 ปี มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล **มากกว่า** กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป

กลุ่มอายุ 18–30 ปี มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล **มากกว่า** กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป

กลุ่มอายุ 31–40 ปี มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล **มากกว่า** กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
18–30 ปี	19	4.02	0.63	มาก
31-40 ปี	28	3.92	0.64	มาก
41-50 ปี	30	3.98	0.67	มาก
51 ปีขึ้นไป	23	3.57	0.58	มาก
รวม	**100**	**3.88**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.40 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า 18–30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตนที่มีอายุ ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	3.00	3	1.00	2.50	0.06
ภายในกลุ่ม	38.42	96	0.40		
รวม	**41.42**	**99**			

จากตารางที่ 4.41 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
18–30 ปี	19	3.93	0.54	มาก
31-40 ปี	28	3.87	0.71	มาก
41-50 ปี	30	3.92	0.71	มาก
51 ปีขึ้นไป	23	3.57	0.60	มาก
รวม	**100**	**3.83**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 4.42 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า 18–30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ที่มีอายุ ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	1.98	3	0.66	1.53	0.21
ภายในกลุ่ม	41.23	96	0.43		
รวม	**43.20**	**99**			

จากตารางที่ 4.43 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
18–30 ปี	19	3.94	0.46	มาก
31-40 ปี	28	3.87	0.74	มาก
41-50 ปี	30	3.94	0.77	มาก
51 ปีขึ้นไป	23	3.43	0.63	มาก
รวม	**100**	**3.80**	**0.70**	**มาก**

จากตารางที่ 4.44 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า 18–30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.45 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล ที่มีอายุ ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	4.30	3	1.43	3.12	0.03**
ภายในกลุ่ม	44.14	96	0.46		
รวม	**48.44**	**99**			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.45 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.46 **แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล ที่มีอายุต่างกัน**

อายุ	$\overline{X}$	51 ปีขึ้นไป	31–40 ปี	18–30 ปี	41–50 ปี
		3.43	3.87	3.94	3.94
51 ปีขึ้นไป	3.43	-	0.45*	0.50*	0.51*
31–40 ปี	3.87	-	-	0.00	0.07
18–30 ปี	3.94	-	-	-	0.00
41–50 ปี	3.94				

จากตารางที่ 4.46 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุ 41–50 ปี มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล **มากกว่า** กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป

กลุ่มอายุ 18–30 ปี มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล **มากกว่า** กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป

กลุ่มอายุ 31–40 ปี มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล **มากกว่า** กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
18–30 ปี	19	3.77	0.53	มาก
31-40 ปี	28	3.86	0.58	มาก
41-50 ปี	30	3.99	0.70	มาก
51 ปีขึ้นไป	23	3.58	0.58	มาก
รวม	**100**	**3.82**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 4.47 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า 18–30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.48 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท ที่มีอายุ ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2.23	3	0.74	2.00	0.12
ภายในกลุ่ม	35.69	96	0.37		
รวม	**37.93**	**99**			

จากตารางที่ 4.48 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
18–30 ปี	19	3.87	0.51	มาก
31-40 ปี	28	3.82	0.51	มาก
41-50 ปี	30	3.71	0.37	มาก
51 ปีขึ้นไป	23	3.68	0.39	มาก
รวม	**100**	**3.76**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 4.49 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า 18–30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.50 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล ที่มีอายุ ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.59	3	0.20	0.99	0.40
ภายในกลุ่ม	19.12	96	0.20		
รวม	**19.71**	**99**			

จากตารางที่ 4.50 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม จำแนกระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	3.79	0.53	มาก
ปริญญาตรี	60	3.88	0.53	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.84	0.59	มาก
รวม	**100**	**3.85**	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 4.51 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม อยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ต่ำกว่าปริญญาตรี,ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.52 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	0.07	0.26	0.77
ภายในกลุ่ม	27.97	97	0.29		
รวม	**28.12**	**99**			

จากตารางที่ 4.52 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	3.79	0.54	มาก
ปริญญาตรี	60	4.00	0.57	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	11	4.09	0.59	มาก
รวม	**100**	**3.95**	**0.57**	**มาก**

จากตารางที่ 4.53 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ต่ำกว่าปริญญาตรี,ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.54 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	1.15	2	0.57	1.79	0.17
ภายในกลุ่ม	30.98	97	0.32		
รวม	**32.13**	**99**			

จากตารางที่ 4.54 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.55 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	3.93	0.63	มาก
ปริญญาตรี	60	3.86	0.65	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.93	0.77	มาก
รวม	**100**	**3.89**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.55 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ต่ำกว่าปริญญาตรี,ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.56 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.05	0.12	0.88
ภายในกลุ่ม	41.76	97	0.43		
รวม	**41.87**	**99**			

จากตารางที่ 4.56 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.57 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	3.82	0.69	มาก
ปริญญาตรี	60	3.91	0.61	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.85	0.79	มาก
รวม	**100**	**3.88**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.57 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ต่ำกว่าปริญญาตรี,ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.58 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	0.08	0.18	0.84
ภายในกลุ่ม	41.27	97	0.43		
รวม	**41.42**	**99**			

จากตารางที่ 4.58 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.59 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	3.79	0.68	มาก
ปริญญาตรี	60	3.87	0.66	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.73	0.68	มาก
รวม	**100**	**3.83**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 4.59 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ต่ำกว่าปริญญาตรี,ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.60 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.25	2	0.13	0.28	0.75
ภายในกลุ่ม	42.95	97	0.44		
รวม	**43.20**	**99**			

จากตารางที่ 4.60 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.61 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	3.72	0.72	มาก
ปริญญาตรี	60	3.84	0.69	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.82	0.77	มาก
รวม	**100**	**3.80**	**0.70**	**มาก**

จากตารางที่ 4.61 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ต่ำกว่าปริญญาตรี,ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.62 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.25	2	0.13	0.25	0.78
ภายในกลุ่ม	48.19	97	0.50		
รวม	**48.44**	**99**			

จากตารางที่ 4.62 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.63 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	3.79	0.58	มาก
ปริญญาตรี	60	3.84	0.63	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.75	0.70	มาก
รวม	**100**	**3.82**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 4.63 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ต่ำกว่าปริญญาตรี,ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.64 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัทที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.06	0.15	0.86
ภายในกลุ่ม	37.81	97	0.39		
รวม	**37.93**	**99**			

จากตารางที่ 4.64 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.65 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	3.68	0.52	มาก
ปริญญาตรี	60	3.81	0.43	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.75	0.31	มาก
รวม	**100**	**3.76**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 4.65 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.66 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.36	2	0.18	0.89	0.41
ภายในกลุ่ม	19.35	97	0.20		
รวม	**19.71**	**99**			

จากตารางที่ 4.66 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.67 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวมจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
0-5 ปี	32	3.81	0.56	มาก
6-10 ปี	38	3.87	0.54	มาก
10 ปีขึ้นไป	30	3.86	0.51	มาก
รวม	**100**	**3.85**	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 4.67 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามอายุงาน พบว่า 0-5 ปี, 6-10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.68 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม ที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.03	0.12	0.89
ภายในกลุ่ม	28.05	97	0.29		
รวม	**28.12**	**99**			

จากตารางที่ 4.68 พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.69 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
0-5 ปี	32	3.83	0.65	มาก
6-10 ปี	38	3.98	0.54	มาก
10 ปีขึ้นไป	30	4.04	0.51	มาก
รวม	**100**	**3.95**	**0.57**	**มาก**

จากตารางที่ 4.69 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามอายุงาน พบว่า 0-5 ปี, 6-10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.70 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.77	2	0.39	1.20	0.31
ภายในกลุ่ม	31.36	97	0.32		
รวม	**32.13**	**99**			

จากตารางที่ 4.70 พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.71 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
0-5 ปี	32	3.88	0.66	มาก
6-10 ปี	38	3.83	0.70	มาก
10 ปีขึ้นไป	30	3.98	0.58	มาก
รวม	**100**	**3.89**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.71 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามอายุงาน พบว่า 0-5 ปี, 6-10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.72 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.40	2	0.20	0.47	0.63
ภายในกลุ่ม	41.47	97	0.43		
รวม	**41.87**	**99**			

จากตารางที่ 4.72 พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.73 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
0-5 ปี	32	3.89	0.60	มาก
6-10 ปี	38	3.88	0.72	มาก
10 ปีขึ้นไป	30	3.85	0.62	มาก
รวม	**100**	**3.88**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.73 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามอายุงาน พบว่า 0-5 ปี, 6-10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.74 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน ที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.03	0.97
ภายในกลุ่ม	41.40	97	0.43		
รวม	**41.42**	**99**			

จากตารางที่ 4.74 พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.75 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
0-5 ปี	32	3.78	0.74	มาก
6-10 ปี	38	3.85	0.68	มาก
10 ปีขึ้นไป	30	3.85	0.56	มาก
รวม	**100**	**3.83**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 4.75 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามอายุงาน พบว่า 0-5 ปี, 6-10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.76 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.12	0.89
ภายในกลุ่ม	43.10	97	0.44		
รวม	**43.20**	**99**			

จากตารางที่ 4.76 พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.77 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
0-5 ปี	32	3.76	0.78	มาก
6-10 ปี	38	3.86	0.67	มาก
10 ปีขึ้นไป	30	3.77	0.66	มาก
รวม	**100**	**3.80**	**0.70**	**มาก**

จากตารางที่ 4.77 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามอายุงาน พบว่า 0-5 ปี, 6-10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.78 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล ที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.10	0.19	0.82
ภายในกลุ่ม	48.25	97	0.50		
รวม	**48.44**	**99**			

จากตารางที่ 4.78 พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.79 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
0-5 ปี	32	3.86	0.63	มาก
6-10 ปี	38	3.84	0.63	มาก
10 ปีขึ้นไป	30	3.74	0.60	มาก
รวม	**100**	**3.82**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 4.79 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามอายุงาน พบว่า 0-5 ปี, 6-10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.80 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท ที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	0.13	0.35	0.71
ภายในกลุ่ม	37.66	97	0.39		
รวม	**37.93**	**99**			

จากตารางที่ 4.80 พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.81 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
0-5 ปี	32	3.66	0.43	มาก
6-10 ปี	38	3.84	0.46	มาก
10 ปีขึ้นไป	30	3.78	0.44	มาก
รวม	**100**	**3.76**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 4.81 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามอายุงาน พบว่า 0-5 ปี, 6-10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.82 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล ที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.54	2	0.27	1.36	0.26
ภายในกลุ่ม	19.17	97	0.20		
รวม	**19.71**	**99**			

จากตารางที่ 4.82 พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.83 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอนครหลวงพระบาง โดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย	23	3.91	0.55	มาก
บุคลากรการศึกษา	77	3.83	0.53	มาก
รวม	**100**	**3.85**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.83 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ทั้งผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย และบุคลากรการศึกษา อยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.84 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวมที่มีตำแหน่งต่างกัน

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	t	P-value
ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย	23	3.91	0.55	0.64	0.53
บุคลากรการศึกษา	77	3.83	0.53		

จากตารางที่ 4.84 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.85 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย	23	4.01	0.58	มาก
บุคลากรการศึกษา	77	3.93	0.57	มาก
รวม	**100**	**3.95**	**0.57**	**มาก**

จากตารางที่ 4.85 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ทั้งผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย และบุคลากรการศึกษา อยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.86 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ที่มีตำแหน่งต่างกัน

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	t	P-value
ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย	23	4.01	0.58	0.58	0.57
บุคลากรการศึกษา	77	3.93	0.57		

จากตารางที่ 4.86 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.87 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย	23	3.91	0.68	มาก
บุคลากรการศึกษา	77	3.88	0.64	มาก
รวม	**100**	**3.89**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.87 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ทั้งผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย และบุคลากรการศึกษา อยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.88 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผลที่มีตำแหน่งต่างกัน

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	t	P-value
ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย	23	3.91	0.68	0.19	0.85
บุคลากรการศึกษา	77	3.88	0.64		

จากตารางที่ 4.88 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.89 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย	23	3.89	0.69	มาก
บุคลากรการศึกษา	77	3.87	0.64	มาก
รวม	**100**	**3.88**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 4.86 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ทั้งผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย และบุคลากรการศึกษา อยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.90 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน ที่มีตำแหน่งต่างกัน

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	t	P-value
ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย	23	3.89	0.69	0.09	0.93
บุคลากรการศึกษา	77	3.87	0.64		

จากตารางที่ 4.90 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.91 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย	23	3.94	0.65	มาก
บุคลากรการศึกษา	77	3.79	0.66	มาก
รวม	**100**	**3.83**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 4.91 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ทั้งผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย และบุคลากรการศึกษา อยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.92 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ที่มีตำแหน่งต่างกัน

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	t	P-value
ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย	23	3.94	0.65	0.93	0.36
บุคลากรการศึกษา	77	3.79	0.66		

จากตารางที่ 4.92 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.93 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย	23	3.94	0.75	มาก
บุคลากรการศึกษา	77	3.76	0.68	มาก
รวม	**100**	**3.80**	**0.70**	**มาก**

จากตารางที่ 4.93 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ทั้งผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย และบุคลากรการศึกษา อยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.94 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล ที่มีตำแหน่งต่างกัน

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	t	P-value
ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย	23	3.94	0.75	1.02	0.32
บุคลากรการศึกษา	77	3.76	0.68		

จากตารางที่ 4.94 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.95 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย	23	3.84	0.73	มาก
บุคลากรการศึกษา	77	3.81	0.59	มาก
รวม	**100**	**3.82**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 4.95 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ทั้งผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย และบุคลากรการศึกษา อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.96 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท ที่มีตำแหน่งต่างกัน

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	t	P-value
ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย	23	3.84	0.73	0.20	0.84
บุคลากรการศึกษา	77	3.81	0.59		

จากตารางที่ 4.96 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.97 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย	23	3.84	0.46	มาก
บุคลากรการศึกษา	77	3.74	0.44	มาก
รวม	**100**	**3.76**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 4.97 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตาเป็นผู้รู้จักบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ทั้งผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย และบุคลากรการศึกษา อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.98 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคลที่มีตำแหน่งต่างกัน

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	t	P-value
ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย	23	3.84	0.46	0.95	0.35
บุคลากรการศึกษา	77	3.74	0.44		

จากตารางที่ 4.98 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ

1. ผู้บริหารโรงเรียน ควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบทั้งด้านการสรรหาการกำหนดหน้าที่การประเมินงาน

2. ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีองค์ความรู้ในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

3. ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดประชุมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน

2. ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานภายในองค์กร

ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน

1. ส่งเสริมการมีกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

2. ผู้บริหารควรสนับสนุนและผลักดันให้พนักงานมีความพากเพียรที่จะขวนขวายหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและทำความเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานภายในองค์กร

3. ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความประพฤติตนเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ

1. ผู้บริหารโรงเรียน ควรทำงานโดยกำหนดนโยบาย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร มาพัฒนา ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพการทำงานเสมอ

2. การกำหนดนโยบายในองค์กรควรมีความกระชับไม่สร้างความสับสนให้กับบุลากร

3. ส่งเสริมบุคลากรด้านการปฏิบัติงานโดยจัดฝึกอบรมบุคลากร ให้เข้าใจนโยบายขององค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล

1. ผู้บริหารโรงเรียน ควรทำงานโดยจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ผู้บริหารโรงเรียนควรตรงต่อเวลาและรู้กาลเทศะจัดสรรเวลาให้เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นและสร้างจิตสำนึกให้เกิดแก่คนในองค์กร

ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท

1. ควรส่งเสริมบุคลากรด้านการปฏิบัติงาน โดยจัดฝึกอบรมบุคลากร ให้เข้าใจในบริบทเพื่อการแก้ไขปัญหาและการส่งเสริมการปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรผลักดันให้เข้าร่วม การศึกษาดูงาน อบรม และสนับสนุนให้บุคลาการมีความรู้ ความเข้าใจบริบทและปัญหาในองค์กรสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน

2. ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ

3. ส่งเสริมการมีกิจกรรมร่วมกัน ให้บุคลากรมีการพบปะสังสรรค์ เสริมสร้างสัมพันธ์ไมตรีต่อเพื่อนร่วมงาน

4.6 บทสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบุคคลในโรงเรียน และกลุ่มบุคลากรสำนักงานการศึกษาเมื่องหลวงพระบาง เกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

ประเด็นที่ 1 ท่านคิดว่าหลักสัปปุริสธรรม คืออะไร และมีนโยบายให้บุคลากรประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมการบริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรโรงเรียนผาโอได้อย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า หลักสัปปุริสธรรม คือ ความเป็นผู้รู้เหตุ รู้จักหลักการหลักเกณฑ์และระเบียบการบริหารจัดการ ความเป็นผู้รู้จักผล รู้ความหมาย รู้หน้าที่รู้ประโยชน์ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้ตัวตนทำหน้าที่อะไร หลักธรรมนี้เมื่อนำมาบูรณาการเข้าการบริหารสถานศึกษาได้ตั้งแต่กระบวนการการสรรหาบุคคล พัฒนาและธำรงรักษา การควบคุม ดูแลและการประเมินผลการทำงาน การรู้จักเหตุช่วยในการวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นขั้นตอนรู้แนวทางในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นธรรมของสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักสัปปุริสธรรม ๗ เพื่อใช้ในการครองตน ครองคน และครองงานต่อไป และส่งเสริมให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด คือ รู้จักเหตุ– รู้จักผล เพื่อนำมาวิเคราะห์ปัญหาในการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด รู้จักตน – รู้จักประมาณ เพื่อนำมาพิจารณาขอบเขตการทำงานหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง รู้จักกาล เพื่อที่สามารถจัดการเวลา ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ รู้จักชุมชน – รู้จักบุคคล ศึกษาผู้ที่จะต้องติดต่อ หรือประสานงาน เพื่อให้เกิดความราบรื่น และเกิดประโยชน์สูงสุด

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า หลักสัปปุริสธรรม เป็นธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี มี 7 ข้อ คือ รู้จักเหตุ รู้จักผล-รู้ความหมาย/ รู้จักตัวตน/ รู้จักประมาณ/ รู้จักเวลา/ รู้จักชุมชน /รู้จักบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายอย่างชัดเจน เพื่อจะได้กำหนดเป้าหมายได้ถูกต้องและ ดำเนินงานได้ตรงตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้นำที่ดีจึงต้องเป็นผู้รู้จุดหมาย รู้เป้าหมาย รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจน แล้วมุ่งสู่จุดหมาย

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า สัปปุริสธรรม 7 คือ ความเป็นผู้รู้เหตุ รู้จักหลักการหลักเกณฑ์และระเบียบการบริหารจัดการ ความเป็นผู้รู้จักผล รู้ความหมาย รู้หน้าที่รู้ประโยชน์ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้ตัวตนทำหน้าที่อะไร ความเป็นผู้รู้ประมาณรู้พอเพียงใช้จ่ายทรัพย์เป็น ความเป็นผู้รู้จักการเวลาเวลาไหนควรทำเวลาไหนไม่ควรทำ และระยะเวลาในการทำงาน ความเป็นผู้รู้จักชุมชนเข้าหาชุมชนหรือกลุ่มคนในสังคมด้าน ความเป็นผู้รู้จักบุคคลรู้ความแตกต่างของบุคคลมีคุณธรรมมีอัธยาศัยทำงานเพื่อส่วนรวมเพื่อการส่งเสริมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า สัปปุริสธรรม 7 ธรรม คือ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดีเป็นตัวคอยกำหนดให้คนประพฤติปฏิบัติดี ผู้บริหารในฐานะเป็นหัวหน้าต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในกรอบของศีลธรรมอันดีงาม รู้จักหน้าที่และมีความรับผิดผิดชอบในงานของตน มีเหตุมีผล รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไรและไม่ควรทำอะไร ของ การบริหารงานด้วยหลัก สัปปุริสธรรม 7สามารถประยุกต์ใช้งาน ในชีวิตประจำวันทั่วไป การปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน การบริหารธุรกิจ การบริหารงานราชการ และการบริหารประเทศชาติ เพื่อการส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โดยมีการกำหนดเป้าหมายของการบริหารงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานและความรับผิดชอบ หลักธรรมนี้เมื่อนำมาบูรณาการเข้าการบริหารสถานศึกษาได้ตั้งแต่กระบวนการการสรรหาบุคคล พัฒนาและธำรงรักษา การควบคุม ดูแลและการประเมินผลการทำงาน การรู้จักเหตุช่วยในการวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นขั้นตอนรู้แนวทางในการปฏิบัติติงานได้ถูกต้อง

นอกจากนี้ การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น และเลือกใช้ช่องทางที่เหมาะสม ส่งผลให้การจัดการเกิดขึ้นรวดเร็วเหมาะสม อีกทั้ง การรู้จักลักษณะบุคคลของแต่ละคนที่ทำงานด้วย ให้เกียรติกัน เคารพและอ่อนน้อมต่อกัน จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันดีส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน ไม่เกิดข้อขัดแย้งในการทำงาน

ประเด็นที่ 2 ท่านมีแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เรื่อง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ อย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า ในการบริหารงานบุคคล ถือเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ผู้บริหารต้องใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหาร ทั้งการสื่อสารนโยบาย วิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจ อธิบายความชัดเจนแก่ผู้ที่สงสัย เพื่อชักจูงใจทำให้ทุกคนพร้อมใจที่จะเดินไปข้างหน้าด้วยกัน โดยไม่ลังเล ตลอดจนมีความรอบคอบในการควบคุมภายใน และบริหารความเสี่ยงองค์การด้านต่าง ๆ ควรมีการวางแผนการจัดระบบในองค์กรให้ชัดเจนมีเป้าหมายที่แน่นอน

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า มีการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาที่เกิดขึ้น ร่วมกันทั้งกระบวนการ มีการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา ผู้รับผิดชอบ ผู้บริหารต้องวางแผนงานบุคลากรทำงานสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา รวมทั้งสรรหาบุคลากร เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ที่ขาดแคลน มีระบบระเบียบที่ทุกคนให้การยอมรับ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาที่เกิดขึ้น จึงจะสามารถนำพาหมู่คณะ และองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ความสุข และความเจริญก้าวหน้าได้

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารต้องมีกระบวนการวางแผนการทำงาน รู้หลักการและแบบแผนประกอบการพิจารณาในการทำงาน มีความรอบคอบไม่ตั้งตนไว้บนความประมาท และควรอยู่ในหลักของเหตุที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนหลักธรรมนี้เมื่อนำมาบูรณาการเข้าการบริหารสถานศึกษาได้ตั้งแต่กระบวนการการสรรหาบุคคล พัฒนาและธำรงรักษา การควบคุม ดูแลและการประเมินผลการทำงาน การรู้จักเหตุช่วยในการวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นขั้นตอนรู้แนวทางในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้หลักความจริง รู้หลักการรู้หลักเกณฑ์ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล หลักการของการบริหารงานบุคคล เป็นการกำหนดวิธีการหรือการแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรตามภารกิจ และจุดมุ่งหมายของการวางแผนงานซึ่งผู้บริหารต้องวิเคราะห์ความเป็นไปของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรในการที่จะบริหารงานในส่วนต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้ได้คุณภาพและประสิทธิภาพตามมาตรฐานของการศึกษา

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคลต้องมีการวางแผนกำลังบุคคล

ประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง มีขั้นตอนการวางแผนกำหนดอัตราบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องเพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้เหมาะสมตามความต้องการของกำลังพล

สรุป การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานต้องมองหาเหตุที่เกิดปัญหาอย่างแท้จริงว่าปัญหาคืออะไร มีอะไรที่เป็นต้นเหตุ แยกแยะปัญหา ทำความเข้าใจและกำหนดแนวทางแก้ไขด้วยเหตุและผลที่จะเกิดขึ้น การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคลต้องมีการวางแผนกำลังบุคคล ประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงควรมีการวางแผนการจัดระบบในองค์กรให้ชัดเจนมีเป้าหมายที่แน่นอน

ประเด็นที่ 3 ท่านมีแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เรื่อง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล อย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารต้องใช้ความรู้ในการทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานภายในองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารต้องใช้ประกอบในการวางแผน คาดการณ์ถึงผลที่จะเกิดขึ้นหรือได้รับและขับเคลื่อนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายนั้น จนสำเร็จลุล่วง ผู้บริหารจำเป็นต้องนำหลักธรรมนี้มาใช้เพื่อจะได้กำหนดเป้าหมายได้ถูกต้องและ ดำเนินงานได้ตรงตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้นำที่ดีจึงต้องเป็นผู้รู้จุดหมาย รู้เป้าหมาย รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจน แล้วมุ่งสู่จุดหมาย เป้าหมายนั้น ผู้บริหารนั้นก็จะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองทุกอย่างทะลุปรุโปร่ง สามารถนำพาหมู่คณะหรือมวลชน และองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมายรู้ประโยชน์ที่ประสงค์ คือ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ ซึ่งสามารถก่อให้เกิดประโยชน์เกิดผลได้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักผลของการจัดการศึกษา ผลผลิตของการจัดการศึกษาคือผู้เรียน ผลของการใช้อำนาจทางการบริหารคือความรู้สึกความประพฤติ ความพึงพอใจ ความสุขความทุกข์ ของผู้ใต้บังคับบัญชาส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดวัตถุประสงค์ ต้องรู้ว่าวัตถุประสงค์นั้นมุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างไร อะไรเป็นประโยชน์จากการ

ตั้งวัตถุประสงค์แบบนี้ การให้พนักงานพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ต้องตรงตามวัตถุประสงค์ กระชับ มีความถูกต้องชัดเจน รวมถึงการให้บุคลากรได้มีการโอกาสสื่อสารกับผู้คนภายนอก ผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร การสื่อสารเป็นการสร้างพลังแห่งความคิด ทำให้คนมองเห็นวิสัยทัศน์ และปรับจูนทัศนคติ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจทิศทางในการทำงานและแรงจูงใจและมีความรู้สึกดีกับสิ่งที่ทำ

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า หลักการของการบริหารงานบุคคล เป็นการกำหนดวิธีการหรือการแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรตามภารกิจและจุดมุ่งหมายของการวางแผนงานซึ่งผู้บริหารต้องวิเคราะห์ความเป็นไปของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรในการที่จะบริหารงานในส่วนต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้ได้คุณภาพและประสิทธิภาพตามมาตรฐานของการศึกษา

สรุป ความรู้ความเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องมีการสื่อสารเพื่อให้เข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานก่อนเริ่มงาน วิเคราะห์ทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ หลักการของการบริหารงานบุคคล เป็นการกำหนดวิธีการหรือการแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรตามภารกิจ และจุดมุ่งหมายของการวางแผนงานซึ่งผู้บริหารต้องวิเคราะห์ความเป็นไปของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรในการที่จะบริหารงานในส่วนต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจทิศทางในการทำงานและแรงจูงใจและมีความรู้สึกดีกับสิ่งที่ทำ

ประเด็นที่ 4 ท่านมีแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เรื่อง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน อย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน นำบุคลากรเข้าร่วมงานประชุมจัดฝึกอบรมและสัมมนาดูงานหน่วยงานต่าง ๆ แลกเปลี่ยนความรู้ จัดกิจกรรมหรือฝึกอบรมเพื่อรักษาและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้ามาทางานอย่างเป็นระบบระเบียบและทางานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า การพัฒนาตนเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนั้นต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ทั้งในด้านบวก และลบ การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารต้องรู้ตัวไม่อยู่ในความประมาท รู้จักตัวตนทั้งในด้านสติปัญญากำลังขีดความสามารถ และด้านอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี เพื่อนำสิ่งที่มีเพิ่มพูนและพัฒนาตน ส่วนสิ่งที่ตนไม่มีก็เป็นแนวทางในการพัฒนาและการยอมรับตนเองได้เป็นอย่างดีรวมถึงพฤติกรรมของผู้บริหารบุคลิกภาพ มารยาททางสังคม และความน่าเชื่อถือของตัวผู้บริหารเองสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นในขีดความสามารถของผู้บริหารเอง

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า การพัฒนาตนเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานนั้นต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน รวมทั้งผู้บริหาต้องแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับฟังความคิดเห็นของต่างบุคลากร และกำหนดวิธีการจัดการที่เหมาะสมเมื่อเกิดข้อขัดแย้งในการทำงาน ต้องมีการวางแผนพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทัศนะคติ ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมส่งเสริมให้เกิดศีลธรรมอันดีในการทางานจากความรู้จักจัดทาดาเนินการหรือบริหารจัดการกิจการต่าง ๆ ให้สำเร็จผลตามที่มุ่งหมายหรือที่เกิดจากความรู้จักเชื่อมสัมพันธ์ประสบการณ์ข้อมูลและองค์ความรู้ต่าง ๆ

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า การพัฒนาตนเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานนั้นต้องมีการฝึกอบรมบุคลากร การฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพราะเป็นการจัดเตรียมคน ให้มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์และความชำนาญที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน เป็นการกำหนดวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรซึ่งผู้บริหารต้องวิเคราะห์ความเป็นของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในเพื่อให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรในการที่จะบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้ได้คุณภาพและประสิทธิภาพตามมาตรฐานของการศึกษา

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการสร้างความเชื่อมั่นทางคุณภาพของการศึกษา เพื่อให้เกิดความภักดีทำให้ทุกคนมีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งสร้างความร่วมมือช่วยเหลือ ชุมชนสังคมส่งเสริม และพัฒนาครู บุคลากร ให้มีคุณภาพ โรงเรียนควรมีสภาพแวดล้อมภายใน และนอกของสถานศึกษาดีมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาที่ดีและมีการมอบหมายงานโดยมอบหมายงานและให้อำนาจในการตัดสินใจให้เกียรติกับทุกคนที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน บุคลากรภายใต้การดูแล การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคนทำงานมีเป้าหมายที่ชัด ในการเรียนรู้ รวมถึงมีเวลาที่แน่นอน สามารถกำหนดแผนเพื่อติดตามผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

สรุป การพัฒนาตนเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานนั้นต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็น รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน และนำมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพราะเป็นการจัดเตรียมคน ให้มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์และความชำนาญที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน การพัฒนาบุคลากร เป็นการสร้างความเชื่อมั่นทางคุณภาพของการศึกษา เพื่อให้เกิดความภักดีทำให้ทุกคนมีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งสร้างความร่วมมือช่วยเหลือ

ประเด็นที่ 5 ท่านมีแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เรื่อง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณอย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารจัดระบบและกลไกการจัดทำนโยบายและแผนงบประมาณ อย่างเหมาะสม คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ต้องมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพ ต้องมีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า การวางแผน และกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานภายในองค์กรโดย ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้รู้จักความพอเพียง ซึ่งหลักธรรมนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้จักยินดีในสิ่งที่ตนมี ไม่ทำอะไรเกินตัวจนทำให้ตนเอง และผู้อื่นเกิดความเดือดร้อนผู้นำที่ดีย่อมมีความรู้ประมาณ ความเหมาะพอดีตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา และหลักสันโดษอย่างถูกต้องแล้ว ผู้นำนั้นจะสามารถบริหารกิจการทุกอย่างด้วยความเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างถูกต้องและสามารถนำพาหมู่คณะไปสู่ความสงบสุข และประสบความสำเร็จ

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักประมาณศักยภาพของตนเองในการบริหารจัดการ ประมาณทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอย่างจำกัด ประมาณศักยภาพของสถานศึกษา ประมาณวัตถุดิบที่มีคือตัวผู้เรียนประมาณภาระงานที่ไม่เหลือบ่ากว่าแรง ประมาณการรับงานนอกจนเกินความจำเป็น ประมาณการ คือ มีการวางแผนการปฏิบัติงานระยะยาว ระยะปานกลาง และระยะสั้น

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารการวางแผนการใช้เงินงงบประมาณ ตัดสินใจสั่งการด้วยความรอบคอบด้วยการคิดวิเคราะห์จากข้อมูลที่เพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รู้จักใช้อำนาจหน้าที่ตามความเหมาะสมสำหรับบริหารบุคลากร ส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร รู้จักวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นการทำงาน ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักคุณธรรมอย่างเหมาะและทันสมัย โดยการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากร

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า กำหนดเป้าหมายในการใช้งบประมาณ โดยให้แนวทางในการบริหารจัดการให้เหมาะ ดำเนินการอย่างไรให้ใช้งบประมาณที่มีอย่างจำกัดผู้บริหารต้องวางแผนในการดูแลองค์กรและสภาพแวดล้อมทีทันสมัยเหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

สรุป ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักประมาณศักยภาพของตนเองในการบริหารจัดการประมาณทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอย่างจำกัด ประมาณศักยภาพของสถานศึกษา ประมาณวัตถุดิบที่มีคือตัวผู้เรียนผู้บริหารจัดระบบและกลไกการจัดทำนโยบายและแผนงบประมาณ อย่างเหมาะสม คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ต้องมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพ ต้องมีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ประเด็นที่ 6 ท่านมีแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เรื่อง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล อย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า การบริหารเวลานั้นเน้นความเหมาะสมกับสถานการณ์ ทำตามนโยบายขององค์กร ก็จะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การสื่อสารให้กระชับ ตรงจุด ก็ช่วยให้ลดระยะเวลาการประชุมได้ แนวทางส่งเสริมการสื่อสารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า การบริหารสถานศึกษาแล้วผู้บริหารต้องตั้งตนอยู่ในความไม่ประมาท งานหรือการกระทำบางอย่างในบางสถานการณ์ ถ้าไม่ถูกจังหวะหรือโอกาส ก็ไม่อาจประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารควรตรองให้ดีในการดำเนินงานว่าต้องสอดคล้องกับกาลเวลาด้วย ดังนั้นผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้นำที่รู้จักเวลาเหมาะสมในการทำกิจการทุกอย่าง อย่างถูกต้อง รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสมรู้จักคุณค่าของเวลา รู้จักการวางแผนการใช้เวลาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างถูกต้อง ผู้นำนั้นก็ย่อมจะสามารถนำพาหมู่คณะ และองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีความสุขได้

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า การบริหารเวลาในการบริหารงานต้องจัดลำดับเรื่องที่จะทำโดยให้ความสำคัญกับเรื่องเร่งด่วนก่อน เพื่อให้การจัดการเกิดได้รวดเร็วและเหมาะสม ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การทำงานมีการวางแผนล่วงหน้า เพื่อให้ทันตามกำหนดการไม่ให้เกิดความล่าช้า เรื่องที่ไม่เร่งด่วนก็มีการจัดการตามลำดับความสำคัญ มีการสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรทั้งในด้านข่าวสาร หรือ ความรู้ต่าง ๆ ความซื่อตรงต่อเวลามีความสำคัญทำให้งานเสร็จทันตามกำหนดไม่ล่าช้า

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 (เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า การบริหารจัดการจะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่เหมาะสม การสร้างโอกาสขององค์กรจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ในเวลานั้น ๆ ว่าควรจะดำเนินการอย่างไร อะไรควรงด อะไรควรกระทำ เวลาใดควรขยายกิจการ หรือช่วงเวลาใดที่จะบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จต่อองค์กรมากที่สุด

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า จัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอยหมาย ว่างานไหนเป็นงานด่วนที่สำคัญ และงานไหนเป็นที่สำคัญแต่รอได้ กำหนด กรอบเวลาในการส่งมอบหมายให้ชัดเจน และมีการติดตามงานที่ทำในแต่ละขั้นตอน อย่างต่อเนื่องต้องทราบถึงผลกระทบที่จะเกิดว่ามีความเสียหายหรือไม่อย่างไร พร้อมทั้งทำแผนการรับมือรองรับการแก้ปัญหาไว้ในแต่ละสถานะการณ์หากเกิดขึ้น

สรุป การบริหารเวลาในการทำงานต้องจัดลำดับเรื่องที่จะสื่อสารโดยให้ความสำคัญกับเรื่องเร่งด่วนก่อน เพื่อให้การจัดการเกิดได้รวดเร็วและเหมาะสม ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การทำงานมีการวางแผนล่วงหน้า เพื่อให้ทันตามกำหนดการไม่ให้เกิดความล่าช้า ปรับเปลี่ยนการทำงานตามนโยบาย ทำงานในส่วนเร่งด่วนก่อน ไม่ยึดติดรูปแบบการทำงานเดิมผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้นำที่รู้จัก

เวลาเหมาะสมในการทำกิจการทุกอย่าง อย่างถูกต้อง รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสมรู้จักคุณค่าของเวลา รู้จักการวางแผนการใช้เวลาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างถูกต้อง ผู้นำนั้นก็ย่อมจะสามารถนำพาหมู่คณะ และองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีความสุขได้

ประเด็นที่ 7 ท่านมีแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เรื่อง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัทอย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารต้องประสานงานราชการกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองชุมชน และสังคม เข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วโดยใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วผู้บริหารเข้าถึงชุมชน รู้จักผู้นำชุมชน ผู้บริหารท้องถิ่นเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีของชุมชน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชุน ในการระดมทุนเพื่อการศึกษาจากชุมชน ผู้ปกครองและศิษย์เก่าจำเป็นต้องกำหนดแผนงานและสิ่งที่คาดหวังให้ชัดเจนเพื่อสื่อสารที่ถูกต้อง

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องอยู่ร่วมกันในสังคมทุกสิ่งย่อมเกี่ยวพันทั้งทางตรงและทางอ้อม หากอยู่อย่างไรชุมชน ไร้สังคม ย่อมทำให้องค์กรไม่สามารถพัฒนาและอยู่รอดต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้จักขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม เพื่อจะสามารถวางตนได้อย่างเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานตามแบบแผนของสังคมได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอย่างทันโลกทันเหตุการณ์ เพื่อนำพาหมู่คณะและสังคมไปสู่ความสงบสุขก้าวหน้าต่อไป

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า การสร้างเครือข่ายวิชาการให้เกิดความเข้มแข็งตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ร่วมกับชุมชน โดยใช้หลักการรู้จักชุมชนเข้ามาประยุกต์ใช้ ผู้บริหารได้ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน หาแนวทางในการจัดการเรียนการสอนตลอดจนการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนหลากหลายวิธีเหมาะสำหรับนักเรียนแต่ละคน มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคคล มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการรู้จักคนและใช้คนให้ถูกกับงาน ผู้บริหารควรเข้าถึงชุมชน รู้จักผู้นำชุมชน ผู้บริหารท้องถิ่น เข้าร่วมกิจกรรมประเพณีของชุมชน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชุน

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีของชุมชน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชุน ผู้บริหารมีนโยบายให้องค์การเป็นสถาบันหลักของชุมชน หรือมีส่วนร่วมกิจกรรมของชุมชนทุกกิจกรรม ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาตัวแทนภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเข้าถึงชุมชน รู้จักผู้นำชุมชน ผู้บริหารท้องถิ่น และผู้บริหารรู้จักการนำภูมิปัญญาและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นมาใช้

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และควรสนับสนุนสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนให้ความร่วมมือและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเป็นระยะ ๆ สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในสังคมทำให้การดำเนินงานทุกอย่างเป็นไปด้วยความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นด้วย

สรุป การเข้าใจบริบทของปัญหาต้องหาสาเหตุแห่งปัญหานั้น คิดวิเคราะห์ปัญหาจัดลำดับความสำคัญของปัญหาว่าสิ่งไหนเป็นปัญหาหลักและสิ่งไหนเป็นปัญหารอง และหาทางแก้ไขให้ตรงจุดโดยคำนึงถึงผลกระทบจากการแก้ปัญหา การสร้างเครือข่ายวิชาการให้เกิดความเข้มแข็งตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ร่วมกับชุมชน โดยใช้หลักการรู้จักชุมชนเข้ามาประยุกต์ใช้ ผู้บริหารควรเข้าถึงชุมชน รู้จักผู้นำชุมชน ผู้บริหารท้องถิ่น เข้าร่วมกิจกรรมประเพณีของชุมชน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชุนสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในสังคมทำให้การดำเนินงานทุกอย่างเป็นไปด้วยความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ประเด็นที่ 8 ท่านมีแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เรื่อง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคลอย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใครตึงหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ๆ ด้วยดี ว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้จะตำหนิ ยกย่องและแนะนำสั่งสอนอย่างไร สิ่งที่ยากที่สุดสำหรับผู้บังคับบัญชาคือการบังคับบัญชาสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ การบริหารคนนั่นเอง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักและเข้าใจถึงความแตกต่างของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างดีเยียม ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการคน

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า เป็นผู้รู้จักบุคคลวางตนได้เหมาะสม ในเกียรติผู้อาวุโสในองค์กร โดยใช้การสื่อสารในรูปแบบที่เหมาะสม การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีภูมิปัญญาและภูมิธรรมประกอบการบริหารจัดการในหน้าที่การงาน ซึ่งการดำรงอยู่ของคนโดยทั่วไปไม่สามารถแยกตัวออกจากสังคมได้ และในสังคมที่อยู่ร่วมกันนั้นย่อมประกอบด้วยบุคคลที่มีจริตแตกต่างกันออกไป ทุกคนจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดกันไป ผู้บริหารจึงควรศึกษาและทำความเข้าใจในเรื่องของบุคคลเป็นอย่างมากสื่อสารแบบหลากหลายยืดหยุ่น สามารถเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม ตามตำแหน่ง และสถานการณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคคล และสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในวิชาชีพเมื่อเห็นว่าเหมาะสม ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รู้จักใช้อำนาจหน้าที่ตาม

ความเหมาะสมสำหรับบริหารบุคลากร ส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร รู้จักวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นการทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า การบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญไม่น้อย หากละเลยอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่สังคม และองค์กร การบริหารสถานศึกษานั้นจึงต้องเริ่มต้นอย่างดีจึงทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์มากที่สุด โดยเริ่มจากการจัดหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามต้องการ เพื่อเข้ามาทำงาน และเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมเพื่อให้บุคคลนั้นนำความดี ความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นมีในตัว นำออกมาอุทิศต่อการทำงานในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องใช้ความสามารถในหลาย ๆ ด้านเพื่อให้บุคคลเหล่านี้ทำงานให้องค์การได้อย่างเต็มที่

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า ในการปฏิบัติงานต้องวางตัวให้เหมาะสม ความเคารพผู้บังคับบัญชา อ่อนน้อมต่อผู้อาวุโสสนับสนุนเพื่อนร่วมงานรู้เขารู้เรา ให้เกียรติต่อผู้อื่น เอาใจเข้ามาใส่ใจเรา และต้องทำการบำรุงรักษาให้บุคคลเหล่านั้นคงอยู่ทำงานกับองค์การให้นานที่สุด รวมถึงการใช้ยุทธวิธีที่สามารถดึงดูดใจบุคคลเหล่านี้ให้สร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักเลือกบุคคลผู้เป็นคนดี ผู้เป็นบัณฑิต เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง หมู่คณะและสังคม เพราะการเลือกคบคนไม่ดี หรือคนพาล ย่อมนำมาซึ่งความหายนะแก่ตนเอง หมู่คณะและสังคม ดังนั้น ผู้นำที่ดีจึงควรพิจารณาวิเคราะห์ในการเลือกคบคนดี เพื่อให้สามารถนำความสุขความเจริญก้าวหน้ามาสู่ตนเอง หมู่คณะและองค์กรได้

สรุป ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลให้เกียรติต่อผู้อื่น เอาใจเข้ามาใส่ใจเรา และต้องทำการบำรุงรักษาให้บุคคลเหล่านั้นคงอยู่ทำงานกับองค์การให้นานที่สุด รวมถึงการใช้ยุทธวิธีที่สามารถดึงดูดใจบุคคลเหล่านี้ให้สร้างงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการจัดหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามต้องการ เพื่อเข้ามาทำงาน และเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมเพื่อให้บุคคลนั้นนำความดี ความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นมีในตัว นำออกมาอุทิศต่อการทำงานในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องใช้ความสามารถในหลาย ๆ ด้านเพื่อให้บุคคลเหล่านี้ทำงานให้องค์การได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักเลือกบุคคลผู้เป็นคนดี ผู้เป็นบัณฑิต เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง หมู่คณะและสังคม

จากผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบุคคลในโรงเรียน และกลุ่มบุคลากรสำนักงานการศึกษาเมืองหลวงพระบาง เกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางสามารถสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85) สอดคล้องกับ การให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โดยมีการกำหนดเป้าหมายของการบริหารงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานและความรับผิดชอบ หลักธรรมนี้เมื่อนำมาบูรณาการเข้าการบริหารสถานศึกษาได้ตั้งแต่กระบวนการการสรรหาบุคคล พัฒนาและธำรง

รักษา การควบคุม ดูแลและการประเมินผลการทำงาน การรู้จักเหตุช่วยในการวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นขั้นตอนรู้แนวทางในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง นอกจากนี้ การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น และเลือกใช้ช่องทางที่เหมาะสม ส่งผลให้การจัดการเกิดขึ้นรวดเร็วเหมาะสม อีกทั้งการรู้จักลักษณะบุคคลของแต่ละคนที่ทำงานด้วย ให้เกียรติกัน เคารพและอ่อนน้อมต่อกัน จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันดีส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน ไม่เกิดข้อขัดแย้งในการทำงาน การเข้าใจบริบทของปัญหาต้องหาสาเหตุแห่งปัญหานั้น คิดวิเคราะห์ปัญหาจัดลำดับความสำคัญของปัญหาว่าสิ่งไหนเป็นปัญหาหลักและสิ่งไหนเป็นปัญหารอง และหาทางแก้ไขให้ตรงจุด โดยคำนึงถึงผลกระทบจากการแก้ปัญหา การสร้างเครือข่ายวิชาการให้เกิดความเข้มแข็งตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ร่วมกับชุมชน

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง” ผู้วิจัยขอนำเสนอ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานต่างกัน และ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง จำนวน 135 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง จำนวนประชากรทั้งหมด 135 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan จึงได้กลุ่มตัวอย่าง 100 คน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่ายบุคคลในโรงเรียน รวม 23 คน และกลุ่มบุคลากรสำนักงานการศึกษาเมืองหลวงพระบาง จำนวน 77 คน และ สัมภาษณ์หัวหน้าฝ่ายบุคคลในโรงเรียน รวม 23 คน และกลุ่มบุคลากรสำนักงานการศึกษาเมืองหลวงพระบาง จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างโดยทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ขึ้นมาตามกรอบแนวความคิดที่ตั้งไว้ ซึ่งจะเป็นลักษณะคำถามแบบเลือกตอบตามมาตราส่วนและแบบปลายเปิด มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามมีคำตอบให้เลือก โดยสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะคำถามแบบมีคำตอบให้เลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานต่างกัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยมีเกณฑ์การกำหนดมาตราวัดเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

ตอนที่ 4 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) สัมภาษณ์หัวหน้าฝ่ายบุคคลในโรงเรียนและกลุ่มบุคลากรสำนักงานการศึกษาเมืองหลวงพระบาง ต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t – test และ ค่า F–test (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง” สรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ระดับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.95) รองลงมาคือ ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ($\overline{X}$ = 3.89) ส่วน ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.76)

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานต่างกัน ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม **จำแนกตามเพศ** พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม จำแนกตามเพศ ทั้งเพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เพศชาย พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.77) รองลงมา คือ ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน ($\overline{X}$ = 3.69) และด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.56) ตามลำดับ เพศหญิง พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ =

4.07) รองลงมาคือ ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ($\overline{X}$ = 4.07) และ ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.87) ตามลำดับ

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม เมื่อ**จำแนกตามอายุ** พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม เมื่อจำแนกตามอายุ อายุ 18 - 30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อายุ 18 - 30 ปี พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.04) รองลงมาคือ ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน ($\overline{X}$ = 4.02) และด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.77) ตามลำดับ อายุ 31-40 ปี พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.99) รองลงมาคือ ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ($\overline{X}$ = 3.95) และด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.82) ตามลำดับ อายุ 41-50 ปี พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.09) รองลงมาคือ ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ($\overline{X}$ = 4.09) และด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.71) ตามลำดับ อายุ 51 ปีขึ้นไป พบว่า ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.68) รองลงมาคือ ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ($\overline{X}$ = 3.63) ส่วนด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.43) ตามลำดับ

3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม **จำแนกตามระดับการศึกษา** พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี,ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่า ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.93) รองลงมาคือ ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน ($\overline{X}$ = 3.82) ส่วนด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.72) ตามลำดับ ปริญญาตรี พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.00) รองลงมาคือ ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน ($\overline{X}$ = 3.91) และด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.81) ตามลำดับ สูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.09) รองลงมาคือ ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน ($\overline{X}$ = 3.95) และด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.73) ตามลำดับ

4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม **จำแนกตามอายุงาน พบว่า** การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม จำแนกตามอายุ

งาน 0-5 ปี, 6-10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อายุงาน 0-5 ปี พบว่า ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.89) รองลงมาคือ ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ($\overline{X}$ = 3.88) ส่วนด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.66) ตามลำดับ อายุงาน 6-10 ปี พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.98) รองลงมาคือ ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน ($\overline{X}$ = 3.88) และด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.83) ตามลำดับ อายุงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.04) รองลงมาคือ ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ($\overline{X}$ = 3.98) และด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.74) ตามลำดับ

5) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม **จำแนกตามตำแหน่ง** พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง ทั้งผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย และบุคลากรการศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.01) รองลงมาคือ ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล ($\overline{X}$ = 3.94) และด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.84) ตามลำดับ บุคลากรการศึกษา พบว่า ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.93) รองลงมาคือ ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ($\overline{X}$ = 3.88) และด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.74) ตามลำดับ

5.1.3 ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มี**เพศ** ต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล,ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ,ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล,ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท และด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วน ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ และ ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มี**อายุ** ต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ, ด้านอัตถัญญุ

ตา เป็นผู้รู้จักผล และ ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล,แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน, ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ, ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท และด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มี**ระดับการศึกษา** ต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม และทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มี**อายุงาน** ต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม และทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มี**ตำแหน่ง** ต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม และทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.4 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ดังนี้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ดังนี้

ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบทั้งด้านการสรรหาการ กำหนดหน้าที่การประเมินงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีองค์ความรู้ในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน **และ**ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดประชุมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน และ ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานภายในองค์กร

ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน ได้แก่ ส่งเสริมการมีกิจกรรมที่สนับสนุนนการพัฒนาตนเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ผู้บริหารควรสนับสนุนและผลักดันให้พนักงานมีความพากเพียรที่จะขวนขวายหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและทำความเข้าใจวิธีการ

ปฏิบัติงานภายในองค์กร และควรจัดให้มีการอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความประพฤติตนเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ควรทำงานโดยกำหนดนโยบาย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรมาพัฒนา ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพการทำงานเสมอ การกำหนดนโยบายในองค์กรควรมีความกระชับไม่สร้างความสับสนให้กับบุลากร และส่งเสริมบุคลากรด้านการปฏิบัติงานโดยจัดฝึกอบรมบุคลากร ให้เข้าใจนโยบายขององค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ควรทำงานโดยจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ ผู้บริหารโรงเรียนควรตรงต่อเวลาและรู้กาลเทศะจัดสรรเวลาให้เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นและสร้างจิตสำนึกให้เกิดแก่คนในองค์กร

ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท ได้แก่ ควรส่งเสริมบุคลากรด้านการปฏิบัติงาน โดยจัดฝึกอบรมบุคลากร ให้เข้าใจในบริบทเพื่อการแก้ไขปัญหาและการส่งเสริมการปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และ ควรผลักดันให้เข้าร่วม การศึกษาดูงาน อบรม และสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจบริบทและปัญหาในองค์กรสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ และ ส่งเสริมการมีกิจกรรมร่วมกัน ให้บุคลากรมีการพบปะสังสรรค์ เสริมสร้างสัมพันธ์ไมตรีต่อเพื่อนร่วมงาน

5.1.5 สรุปผลบทสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบุคคลในโรงเรียน และกลุ่มบุคลากรสำนักงานการศึกษาเมื่องหลวงพระบาง เกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ดังนี้

ประเด็นที่ 1 หลักสัปปุริสธรรม การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โดยมีการกำหนดเป้าหมายของการบริหารงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานและความรับผิดชอบ หลักธรรมนี้เมื่อนำมาบูรณาการเข้าการบริหารสถานศึกษาได้ตั้งแต่กระบวนการการสรรหาบุคคล พัฒนาและธำรงรักษา การควบคุม ดูแลและการประเมินผลการทำงาน การรู้จักเหตุช่วยในการวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นขั้นตอนรู้แนวทางในการปฏิบัติติงานได้ถูกต้อง นอกจากนี้ การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น และเลือกใช้ช่องทางที่เหมาะสม ส่งผลให้การจัดการเกิดขึ้นรวดเร็วเหมาะสม อีกทั้ง การรู้จักลักษณะบุคคลของแต่

ละคนที่ทำงานด้วย ให้เกียรติกัน เคารพและอ่อนน้อมต่อกัน จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันดีส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน ไม่เกิดข้อขัดแย้งในการทำงาน

ประเด็นที่ 2 ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานต้องมองหาเหตุที่เกิดปัญหาอย่างแท้จริงว่าปัญหาคืออะไร มีอะไรที่เป็นต้นเหตุ แยกแยะปัญหา ทำความเข้าใจและกำหนดแนวทางแก้ไขด้วยเหตุและผลที่จะเกิดขึ้น การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคลต้องมีการวางแผนกำลังบุคคล ประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงควรมีการวางแผนการจัดระบบในองค์กรให้ชัดเจนมีเป้าหมายที่แน่นอน

ประเด็นที่ 3 ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล ความรู้ความเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องมีการสื่อสารเพื่อให้เข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานก่อนเริ่มงาน วิเคราะห์ทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ หลักการของการบริหารงานบุคคล เป็นการกำหนดวิธีการหรือการแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรตามภารกิจ และจุดมุ่งหมายของการวางแผนงานซึ่งผู้บริหารต้องวิเคราะห์ความเป็นไปของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรในการที่จะบริหารงานในส่วนต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจทิศทางในการทำงานและแรงจูงใจและมีความรู้สึกดีกับสิ่งที่ทำ

ประเด็นที่ 4 ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน การพัฒนาตนเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานนั้นต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็น รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน และนำมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพราะเป็นการจัดเตรียมคน ให้มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์และความชำนาญที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน การพัฒนาบุคลากร เป็นการสร้างความเชื่อมั่นทางคุณภาพของการศึกษา เพื่อให้เกิดความภักดีทำให้ทุกคนมีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งสร้างความร่วมมือช่วยเหลือ

ประเด็นที่ 5 ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักประมาณศักยภาพของตนเองในการบริหารจัดการ ประมาณทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอย่างจำกัด ประมาณศักยภาพของสถานศึกษา ประมาณวัตถุดิบที่มีคือตัวผู้เรียนผู้บริหารจัดระบบและกลไกการจัดทำนโยบายและแผนงบประมาณ อย่างเหมาะสม คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ต้องมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพ ต้องมีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ประเด็นที่ 6 ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล การบริหารเวลาในการทำงานต้องจัดลำดับเรื่องที่จะสื่อสารโดยให้ความสำคัญกับเรื่องเร่งด่วนก่อน เพื่อให้การจัดการเกิดได้รวดเร็วและเหมาะสมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การทำงานมีการวางแผนล่วงหน้า เพื่อให้ทันตามกำหนดการไม่ให้เกิด

ความล่าช้า ปรับเปลี่ยนการทำงานตามนโยบาย ทำงานในส่วนเร่งด่วนก่อน ไม่ยึดติดรูปแบบการทำงานเดิมผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้นำที่รู้จักเวลาเหมาะสมในการทำกิจการทุกอย่าง อย่างถูกต้อง รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสมรู้จักคุณค่าของเวลา รู้จักการวางแผนการใช้เวลาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างถูกต้อง ผู้นำนั้นก็ย่อมจะสามารถนำพาหมู่คณะ และองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีความสุขได้

ประเด็นที่ 7 ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท การเข้าใจบริบทของปัญหาต้องหาสาเหตุแห่งปัญหานั้น คิดวิเคราะห์ปัญหาจัดลำดับความสำคัญของปัญหาว่าสิ่งไหนเป็นปัญหาหลักและสิ่งไหนเป็นปัญหารอง และหาทางแก้ไขให้ตรงจุด โดยคำนึงถึงผลกระทบจากการแก้ปัญหา การสร้างเครือข่ายวิชาการให้เกิดความเข้มแข็งตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ร่วมกับชุมชน โดยใช้หลักการรู้จักชุมชนเข้ามาประยุกต์ใช้ ผู้บริหารควรเข้าถึงชุมชน รู้จักผู้นำชุมชน ผู้บริหารท้องถิ่น เข้าร่วมกิจกรรมประเพณีของชุมชน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในสังคมทำให้การดำเนินงานทุกอย่างเป็นไปด้วยความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ประเด็นที่ 8 ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลให้เกียรติต่อผู้อื่น เอาใจเข้ามาใส่ใจเรา และต้องทำการบำรุงรักษาให้บุคคลเหล่านั้นคงอยู่ทำงานกับองค์การให้นานที่สุด รวมถึงการใช้ยุทธวิธีที่สามารถดึงดูดใจบุคคลเหล่านี้ให้สร้างงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการจัดหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามต้องการ เพื่อเข้ามาทำงาน และเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมเพื่อให้บุคคลนั้นนำความดี ความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นมีในตัว นำออกมาอุทิศต่อการทำงานในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องใช้ความสามารถในหลาย ๆ ด้านเพื่อให้บุคคลเหล่านี้ทำงานให้องค์การได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักเลือกบุคคลผู้เป็นคนดี ผู้เป็นบัณฑิต เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง หมู่คณะและสังคม

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

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

5.2.1 ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายผลได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของการบริหารงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานและความรับผิดชอบ หลักธรรมนี้เมื่อนำมาบูรณาการเข้าการบริหารสถานศึกษาได้ตั้งแต่กระบวนการการสรรหาบุคคล พัฒนาและธำรงรักษา การควบคุมดูแลและการประเมินผลการทำงาน การรู้จักเหตุช่วยในการวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นขั้นตอนรู้แนวทางในการปฏิบัติติงานได้ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระธนพลา ณวุฑฺโฒ (2564)** ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานเชิงบูรณาการตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (2561)** ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธนวัฒน์ ชาวโพธิ์** (2565) ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีล้านช้าง ผลการศึกษาพบว่า (1) ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีล้านช้างโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านสามารถเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อัตตัญญุตา รู้ตน ธัมมัญญุตา รู้หลักและรู้จักเหตุ ปุคคลัญญุตา รู้บุคคล ปริสัญญุตา รู้ชุมชน กาลัญญุตา รู้กาล อัตถัญญุตา รู้ความมุ่งหมาย และรู้จักผล

และ มัตตัญญุตา รู้ประมาณ ตามลำดับ (2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีล้านช้างจำแนกตามระดับชั้นปี และสาขาวิชา พบว่าไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ **ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1** (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า หลักสัปปุริสธรรม คือ ความเป็นผู้รู้เหตุ รู้จักหลักการหลักเกณฑ์และระเบียบการบริหารจัดการ ความเป็นผู้รู้จักผล รู้ความหมาย รู้หน้าที่รู้ประโยชน์ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้ตัวตนทำหน้าที่อะไร หลักธรรมนี้เมื่อนำมาบูรณาการเข้าการบริหารสถานศึกษาได้ตั้งแต่กระบวนการการสรรหาบุคคล พัฒนาและธำรงรักษา การควบคุม ดูแลและการประเมินผลการทำงาน การรู้จักเหตุช่วยในการวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นขั้นตอนรู้แนวทางในการปฏิบัติติงานได้ถูกต้อง

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคลต้องมีการวางแผนกำลังบุคคล ประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงควรมีการวางแผนการจัดระบบในองค์กรให้ชัดเจนมีเป้าหมายที่แน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวารสารพัฒนาทรัพย์กรมนุษย์ของ **ณรัฐ วัฒนพานิช** ได้กล่าวว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 สองข้อแรกมีความต่อเนื่องกัน คือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ เป็นผู้รู้จักผล ให้เราใช้ปัญญาพิจารณาดูว่า เหตุอย่างไรจึงจะนำไปสู่ผลคือการปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ คำว่าเหตุ หมายถึง การกระทำหรือความประพฤติของตัวเรา เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการปรับตัวเองในองค์กร เมื่อเราเลือกเหตุดี ทำดีก็คือ สัมมาทิฏฐิ อันเป็นเหตุที่ถูกต้องชอบธรรมแล้วไม่ทำเหตุที่เป็นมิจฉาทิฏฐิ และให้ฝึกทำเหตุอันเป็นความเห็นที่ถูกต้องต่อไป เช่น เมื่อเราจะทำสิ่งใด ๆ ให้คิดทบทวนดูว่าทำอย่างนี้แล้วจะมีผลอย่างไร และเมื่อได้พิจารณาเลือกทำเหตุดีแล้ว การกระทำอย่างนี้จะมีผลดีเกิดขึ้น มีความเชื่อมั่นในเหตุผลถูกต้อง เราก็จะทำด้วยความมั่นใจในท้ายสุดผลก็จะออกมาดีดังที่ตั้งใจไว้ และยังสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ **ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4** (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้หลักความจริง รู้หลักการรู้หลักเกณฑ์ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล หลักการของการบริหารงานบุคคล เป็นการกำหนดวิธีการหรือการแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรตามภารกิจ และจุดมุ่งหมายของการวางแผนงานซึ่งผู้บริหารต้องวิเคราะห์ความเป็นไปของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรในการที่จะบริหารงานในส่วนต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้ได้คุณภาพและประสิทธิภาพตามมาตรฐานของการศึกษา

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้

จักบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล ให้เกียรติต่อผู้อื่น เอาใจเข้ามาใส่ใจเรา และต้องทำการบำรุงรักษาให้บุคคลเหล่านั้นคงอยู่ทำงานกับองค์การให้นานที่สุด รวมถึงการใช้ยุทธวิธีที่สามารถดึงดูดใจบุคคลเหล่านี้ให้สร้างงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการจัดหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามต้องการ เพื่อเข้ามาทำงาน และเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมเพื่อให้บุคคลนั้นนำความดี ความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นมีในตัว นำออกมาอุทิศต่อการทำงานในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องใช้ความสามารถในหลาย ๆ ด้านเพื่อให้บุคคลเหล่านี้ทำงานให้องค์การได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ **ณัฐ วัฒนพานิช** การปรับพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 กล่าวว่า ความเป็นผู้รู้จักบุคคล หมายถึง ต้องรู้จักว่าใครคือผู้บริหารองค์กร ใครคือผู้ ที่เราต้องทำงานด้วย โดยเราจะต้องศึกษานิสัยใจคอผู้ที่อยู่ในองค์กรเดียวกับเรา สังเกตพฤติกรรมของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ว่ามีพฤติกรรมอย่างไร เพื่อเราจะได้เตรียมตัวเพื่อรับสถานการณ์ ในการแสดงพฤติกรรมของผู้อยู่ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งจะได้ศึกษาถึงนิสัยใจคอของบุคคลที่อยู่ในองค์กรว่า คนไหนพอจะเป็นเพื่อนสนิทกับเรา จุดเริ่มต้นในการรู้จักบุคคลก็คือ เริ่มจากตัวเรา เราจะพูดจะทำอะไร ให้คนอื่นมีความรักความเมตตากับตัวเรา และผูกมิตรกับตัวเราได้ โดยเราต้องฝึกให้มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ด้วยความจริงใจ มีความซื่อสัตย์ ต่อเพื่อนอยู่ตลอดเวลา ไม่เอาเปรียบคนอื่น มีใจอุปการะช่วยเหลือเพื่อน ๆ อยู่เป็นนิจ เมื่อเพื่อนไม่เข้าใจสิ่งใดเราแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ให้ความเป็นธรรมต่อเพื่อน เพื่อเวลามีปัญหาหรือมีภัยมา เราจะได้พึ่งพากันได้ ก็จะทำให้เราพบความสุขในการอยู่ในสังคมในกลุ่มบุคคล และยังสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ **ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4** (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า การบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญไม่น้อย หากละเลยอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่สังคม และองค์กร การบริหารสถานศึกษานั้นจึงต้องเริ่มต้นอย่างดีจึงทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์มากที่สุด โดยเริ่มจากการจัดหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามต้องการ เพื่อเข้ามาทำงาน และเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมเพื่อให้บุคคลนั้นนำความดี ความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นมีในตัว นำออกมาอุทิศต่อการทำงานในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องใช้ความสามารถในหลาย ๆ ด้านเพื่อให้บุคคลเหล่านี้ทำงานให้องค์การได้อย่างเต็มที่

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคลต้องมีการวางแผนกำลังบุคคล ประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงควรมีการวางแผนการจัดระบบในองค์กรให้ชัดเจนมีเป้าหมายที่แน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวารสารพัฒนาทรัพย์กรมนุษย์ของ **ณรัฐ วัฒนพานิช** ได้กล่าวว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 สองข้อแรกมีความต่อเนื่องกัน

คือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ เป็นผู้รู้จักผล ให้เราใช้ปัญญาพิจารณาดูว่า เหตุอย่างไรจึงจะนำไปสู่ผลคือการปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ คำว่าเหตุ หมายถึง การกระทำหรือความประพฤติของตัวเรา เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการปรับตัวเองในองค์กร เมื่อเราเลือกเหตุดี ทำดีก็คือ สัมมาทิฏฐิ อันเป็นเหตุที่ถูกต้องชอบธรรมแล้วไม่ทำเหตุที่เป็นมิจฉาทิฏฐิ และให้ฝึกทำเหตุอันเป็นความเห็นที่ถูกต้องต่อไป เช่น เมื่อเราจะทำสิ่งใด ๆ ให้คิดทบทวนดูว่าทำอย่างนี้แล้วจะมีผลอย่างไร และเมื่อได้พิจารณาเลือกทำเหตุดีแล้ว การกระทำอย่างนี้จะมีผลดีเกิดขึ้น มีความเชื่อมั่นในเหตุผลถูกต้อง เราก็จะทำด้วยความมั่นใจในท้ายสุดผลก็จะออกมาดีดังที่ตั้งใจไว้ และยังสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ **ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4** (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้หลักความจริง รู้หลักการรู้หลักเกณฑ์ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล หลักการของการบริหารงานบุคคล เป็นการกำหนดวิธีการหรือการแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรตามภารกิจ และจุดมุ่งหมายของการวางแผนงานซึ่งผู้บริหารต้องวิเคราะห์ความเป็นไปของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรในการที่จะบริหารงานในส่วนต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้ได้คุณภาพและประสิทธิภาพตามมาตรฐานของการศึกษา

ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ มีการกำหนดวิธีการหรือการแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรตามภารกิจ และจุดมุ่งหมายของการวางแผนงานซึ่งผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความเป็นไปของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรในการที่จะบริหารงานในส่วนต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจทิศทางในการทำงานและแรงจูงใจและมีความรู้สึกดีกับสิ่งที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ **ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3** (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมายรู้ประโยชน์ที่ประสงค์ คือ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ ซึ่งสามารถก่อให้เกิดประโยชน์เกิดผลได้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักผลของการจัดการศึกษา ผลผลิตของการจัดการศึกษาคือผู้เรียน ผลของการใช้อำนาจทางการบริหารคือความรู้สึก ความประพฤติ ความพึงพอใจ ความสุขความทุกข์ ของผู้ใต้บังคับบัญชาส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารมีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมทั้งการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพราะเป็นการจัดเตรียมคน ให้มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์และความชำนาญที่เหมาะสมสำหรับ

การทำงาน การพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ แนวทางการพัฒนาจริยธรรม ของ **วีระ บำรุงศักดิ์** ได้กล่าวเอาไว้ว่า ความเป็นผู้รู้จักตน หมายถึง รู้ภาวะ สถานะที่ตัวเองเป็น รู้ฐานะที่ตัวเองมี รู้กำลังความสามารถ สติปัญญาของตัวเอง รู้จักฐานะที่ตัวเองมี คือ รู้ว่าเรามีความรู้ ความสามารถ มีศีลธรรม มีกำลังกาย มีการศึกษา มีญาติมิตร มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเกียรติยศ ฐานะการเงิน ตำแหน่ง มีอำนาจดำเนินการเพียงใด ความเป็นผู้รู้จักตน คือ มองตัวเองหรือองค์กรแล้วทบทวนดูว่าสถานะที่ตัวเองเป็นและฐานะที่ตัวเองมีเป็นอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารตนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป และยังสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ **ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1** (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน นำบุคลากรเข้าร่วมงานประชุมจัดฝึกอบรมและสัมมนาดูงานหน่วยงานต่าง ๆ แลกเปลี่ยนความรู้ จัดกิจกรรมหรือฝึกอบรมเพื่อรักษาและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้ามาทางานอย่างเป็นระบบระเบียบและทางานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รู้จักประมาณศักยภาพของตนเองในการบริหารจัดการ ประมาณทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอย่างจำกัด ประมาณศักยภาพของสถานศึกษา ประมาณวัตถุดิบที่มีคือตัวผู้เรียนผู้บริหารจัดระบบและกลไกการจัดทำนโยบายและแผนงบประมาณ อย่างเหมาะสม คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ต้องมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพ ต้องมีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวทางการพัฒนาจริยธรรม ของ **วีระ บำรุงศักดิ์** ได้กล่าวเอาไว้ว่า ความเป็นผู้รู้จักประมาณ หมายถึง รู้จักความพอเหมาะ พอดี ถ้าทำงานอะไรก็ตามแล้วยังทำไม่ดีพอ ก็จะทำให้เสียงาน หรือคุณภาพงานตกไป การหาจุดพอดีของแต่ละคน ของแต่ละหน่วยงานไม่เท่ากัน และไม่มีเครื่องชั่งตวงวัด มาบอกได้ว่าพอดี ต้องเอาใจที่ละเอียดใจที่สุขุม ใจที่มีปัญญา ใจที่มีความรอบคอบเข้าไปวัดความพอดี ดังนั้น การหาจุดพอดีนั้นหายาก แต่ต้องฝึกหาให้เจอให้พบ จะให้ใครมาหาแทนเราก็ไม่ได้ เพราะจุดดีนั้นเป็นจุดเฉพาะตัว ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ มองงานที่ตัวเองทำอยู่แล้วพิจารณาวิเคราะห์ด้วยปัญญาว่าความพอเหมาะความพอดีความพอเพียงอยู่ที่ไหน เท่าไร เพื่อจะได้กำหนดแผนการปฏิบัติ ได้เหมาะสมอันมุ่งไปสู่ผลลัพธ์อย่างดีเลิศและยังสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ **ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2** (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า การวางแผน และกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานภายในองค์กรโดย ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้รู้จักความพอเพียง ซึ่งหลักธรรมนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้จักยินดีในสิ่งที่ตนมี ไม่ทำอะไรเกินตัวจน

ทำให้ตนเอง และผู้อื่นเกิดความเดือดร้อนผู้นำที่ดีย่อมมีความรู้ประมาณ ความเหมาะพอดีตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา และหลักสันโดษอย่างถูกต้องแล้ว ผู้นำนั้นจะสามารถบริหารกิจการทุกอย่างด้วยความเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างถูกต้อง และสามารถนำพาหมู่คณะไปสู่ความสงบสุข และประสบความสำเร็จ

ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า การบริหารเวลาในการทำงานต้องจัดลำดับเรื่องที่จะสื่อสารโดยให้ความสำคัญกับเรื่องเร่งด่วนก่อน เพื่อให้การจัดการเกิดได้รวดเร็วและเหมาะสม ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การทำงานมีการวางแผนล่วงหน้า เพื่อให้ทันตามกำหนดการไม่ให้เกิดความล่าช้า ปรับเปลี่ยนการทำงานตามนโยบาย ทำงานในส่วนเร่งด่วนก่อน ไม่ยึดติดรูปแบบการทำงานเดิมผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้นำที่รู้จักเวลาเหมาะสมในการทำกิจการทุกอย่าง อย่างถูกต้อง รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสมรู้จักคุณค่าของเวลา รู้จักการวางแผนการใช้เวลาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ แนวทางการพัฒนาจริยธรรม ของ **วีระ บำรุงศักดิ์** ได้กล่าวเอาไว้ว่า ความเป็นผู้รู้จักกาล หมายถึง รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสม ว่าเวลานี้ควรทำอะไร จึงจะก่อประโยชน์สูงสุด นักธุรกิจมองเห็นเวลาเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งในการบริหาร ถ้าไม่ได้ใช้เวลา ให้เป็นประโยชน์ก็ต้องเสียโอกาสในการที่จะได้กำไร เรียกว่า “เวลาเป็นเงินเป็นทอง” ความเป็นผู้รู้จักกาล คือ มองงานที่จะทำแล้วพิจารณา บริหารเวลาโดยดำเนินการปฏิบัติ ว่าควรจะทำให้ทันเวลากำหนด ทำให้ถูกเวลาที่ต้องทำ ทำตามเวลาที่กำหนด และทำให้เสร็จตามเวลาที่วางแผน โดยคำนึงถึงวิธีที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลักษณะการใช้เวลามี 4 ลักษณะ คือ 1. ทำให้ทันเวลา 2. ทำให้ถูกเวลา 3. ทำตามเวลา 4. ทำงานให้ตรงตามเวลา เช่น การนัดหมายพบกัน การปฏิบัติงานตามเวลา เข้าออกประจำวัน เลิกบรรยายตรงเวลาตามที่กำหนดในแผนการ อบรม การเข้าประชุม เลิกประชุมตรงเวลาและยังสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ **ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2** (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า การบริหารสถานศึกษาแล้วผู้บริหารต้องตั้งตนอยู่ในความไม่ประมาท งานหรือการกระทำบางอย่างในบางสถานการณ์ ถ้าไม่ถูกจังหวะหรือโอกาส ก็ไม่อาจประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารควรตรองให้ดีในการดำเนินงานว่าต้องสอดคล้องกับกาลเวลาด้วย ดังนั้นผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้นำที่รู้จักเวลาเหมาะสมในการทำกิจการทุกอย่าง อย่างถูกต้อง รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสมรู้จักคุณค่าของเวลา รู้จักการวางแผนการใช้เวลาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างถูกต้อง ผู้นำนั้นก็ย่อมจะสามารถนำพาหมู่คณะ และองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีความสุขได้

ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารเข้าใจบริบทของปัญหา คิดวิเคราะห์ปัญหาจัดลำดับความสำคัญของ

ปัญหา และหาทางแก้ไขให้ตรงจุด โดยคำนึงถึงผลกระทบจากการแก้ปัญหา การสร้างเครือข่ายวิชาการให้เกิดความเข้มแข็งตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ร่วมกับชุมชน โดยใช้หลักการรู้จักชุมชนเข้ามาประยุกต์ใช้ ผู้บริหารควรเข้าถึงชุมชน รู้จักผู้นำชุมชน ผู้บริหารท้องถิ่น เข้าร่วมกิจกรรมประเพณีของชุมชน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชุนสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในสังคมทำให้การดำเนินงานทุกอย่างเป็นไปด้วยความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับกับหลักธรรมของ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)** ได้กล่าวในหนังสือธรรมนูญแห่งชีวิต ว่า ปริสัญญุตา รู้จักชุมชน คือ รู้จักถิ่นที่อยู่ รู้จักที่ชุมชน และ รู้การอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้น ชุมชนนี้เมื่อเข้าไป ควรต้องทำกิริยาอย่างนี้ ชุมชนนี้ มีระเบียบวินัยอย่างนี้ เป็นต้นและยังสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ **ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3** (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า การสร้างเครือข่ายวิชาการให้เกิดความเข้มแข็งตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ร่วมกับชุมชน โดยใช้หลักการรู้จักชุมชนเข้ามาประยุกต์ใช้ ผู้บริหารได้ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน หาแนวทางในการจัดการเรียนการสอนตลอดจนการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนหลากหลายวิธีเหมาะสำหรับนักเรียนแต่ละคน มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคคล มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการรู้จักคนและใช้คนให้ถูกกับงาน ผู้บริหารควรเข้าถึงชุมชน รู้จักผู้นำชุมชน ผู้บริหารท้องถิ่น เข้าร่วมกิจกรรมประเพณีของชุมชน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชุน

ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล พบว่า การประยุกต์ใช้หลัก สัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลให้เกียรติต่อผุ้อื่น เอาใจเข้ามาใส่ใจเรา และต้องทำการบำรุงรักษาให้บุคคลเหล่านั้นคงอยู่ทำงานกับองค์การให้นานที่สุด รวมถึงการใช้ยุทธวิธีที่สามารถดึงดูดใจบุคคลเหล่านี้ให้สร้างงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการจัดหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามต้องการ เพื่อเข้ามาทำงาน และเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมเพื่อให้บุคคลนั้นนำความดี ความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นมีในตัว นำออกมาอุทิศต่อการทำงานในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องใช้ความสามารถในหลาย ๆ ด้านเพื่อให้บุคคลเหล่านี้ทำงานให้องค์การได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ **ณัฐ วัฒนพานิช** การปรับพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 กล่าวว่า ความเป็นผู้รู้จักบุคคล หมายถึง ต้องรู้จักว่าใครคือผู้บริหารองค์กร ใครคือผู้ที่เราต้องทำงานด้วย โดยเราจะต้องศึกษานิสัยใจคอผู้ที่อยู่ในองค์กรเดียวกับเรา สังเกตพฤติกรรมของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ว่ามีพฤติกรรมอย่างไร เพื่อเราจะได้เตรียมตัวเพื่อรับสถานการณ์ ในการแสดงพฤติกรรมของผู้อยู่ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งจะได้ศึกษาถึงนิสัยใจคอของบุคคลที่อยู่ในองค์กรว่า คนไหนพอจะเป็นเพื่อนสนิทกับเรา จุดเริ่มต้นในการรู้จักบุคคลก็คือ

เริ่มจากตัวเรา เราจะพูดจะทำอะไร ให้คนอื่นมีความรักความเมตตากับตัวเรา และผูกมิตรกับตัวเราได้ โดยเราต้องฝึกให้มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ด้วยความจริงใจ มีความซื่อสัตย์ ต่อเพื่อนอยู่ตลอดเวลา ไม่เอาเปรียบคนอื่น มีใจอุปการะช่วยเหลือเพื่อน ๆ อยู่เป็นนิจ เมื่อเพื่อนไม่เข้าใจสิ่งใดเราแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ให้ความเป็นธรรมต่อเพื่อน เพื่อเวลามีปัญหาหรือมีภัยมา เราจะได้พึ่งพากันได้ ก็จะทำให้เราพบความสุขในการอยู่ในสังคมในกลุ่มบุคคล และยังสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ **ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4** (เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567) ให้สัมภาษณ์ว่า การบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญไม่น้อย หากละเลยอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่สังคม และองค์กร การบริหารสถานศึกษานั้นจึงต้องเริ่มต้นอย่างดีจึงทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์มากที่สุด โดยเริ่มจากการจัดหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามต้องการ เพื่อเข้ามาทำงาน และเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมเพื่อให้บุคคลนั้นนำความดี ความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นมีในตัว นำออกมาอุทิศต่อการทำงานในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องใช้ความสามารถในหลาย ๆ ด้านเพื่อให้บุคคลเหล่านี้ทำงานให้องค์การได้อย่างเต็มที่

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน ดังนี้

1) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า บุคลากรโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า เพราะพฤติกรรมความเป็นอยู่ของสังคมไทยนั้น แม้ว่าสังคมปัจจุบันจะเปลี่ยนไปแต่โดยส่วนใหญ่ประชาชนคนไทยเพศหญิง มีความละเอียดอ่อนประณีตและมีความใกล้ชิดกับวัดมากกว่าเพศชาย การจัดกิจกรรมใด ๆ ที่ทางวัดจัดขึ้น เช่น การสวดมนต์ทำวัตรเช้า-เย็น หรือแม้แต่วันพระหรือวันธรรมสวนะก็ยังมีจำนวนเพศหญิงเข้ารวมกิจกรรมมากกว่าเพศชาย ทำให้เพศหญิงมีโอกาสเห็นมีความเข้าใจในหลักธรรมมากกว่าเพศชาย ดังนั้นทัศนะของบุคลากรโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ของผู้บริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบางแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (2561)** ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก

สัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า บุคลากรโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มีอายุต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรโรงเรียนผาโอ ช่วงอายุและประสบการณ์ในการทำงานของคนเราจะมีผลต่อการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยในองค์ที่มีย่อมระบบระเบียบขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจนและผิดพลาดไม่ได้ทำให้ช่วงอายุที่ต่างย่อมมีผลต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน โดยรวม ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุ 41–50 ปี มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลมากกว่า กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป กลุ่มอายุ 18–30 ปี มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล มากกว่า กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป กลุ่มอายุ 31–40 ปี มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล มากกว่า กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปทุมพร กาญจนอัตถ์ (2561)** ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเห็นว่ามีการปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า บุคลากรโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า การศึกษาทำให้คนมีความรู้มีประสบการณ์มีความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนในด้านต่าง ๆ แต่การติดต่อประสานงานกับของการบริหารงานย่อมระบบระเบียบขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจนอยู่แล้ว ดังนั้น ระดับการศึกษาจึงไม่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (2561)** ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **จักรชัย แก้วพิภพ (2561)** ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ข้าราชการครูที่มี เพศระดับการศึกษา วิทยฐานะ และจังหวัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธตาม หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

4) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า บุคลากรโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มีอายุงานต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ถึงแม้ความรู้และประสบการณ์ความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนในด้านต่าง ๆจะมีผลต่อการทำหน้าที่ของบุคลากร แต่ด้วยระบบระเบียบขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจนอยู่แล้วดังนั้น อายุงานและประสบการณ์จึงไม่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระสุวรรณ สุวณฺโณ** (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียนมัธยมสงฆ์นครหลวงเวียงจันทน์ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบสภาพการบริหารเชิงกลยุทธ์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในโรงเรียนมัธยมสงฆ์นครหลวงเวียงจันทน์ ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตาม สถานภาพ วุฒิการศึกษาประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปทุมพร กาญจนอัตถ์ (2561)** ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ผู้อำนวยการโรงเรียน

รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเห็นว่ามีการปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า บุคลากรโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ถึงแม้ตำแหน่งในองค์กรต่างกัน แต่ระเบียบราชการในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบในหน้าที่และการตัดสินใจย่อมมีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง **รัตติยา วงค์อินตา** (2565) ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายด้านโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปทุมพร กาญจนอัตถ์ (2561)** ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ผู้อำนวยการโรงเรียนรองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเห็นว่ามีการปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยสรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบทั้งด้านการสรรหาการกำหนดหน้าที่การประเมินงาน และควรจัดประชุมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

2. ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็น

3. การบริหารสถานศึกษาด้านงานบุคคล ผู้บริหารต้องวางแผนงานบุคลากรทำงานสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา รวมทั้งสรรหาบุคลากร เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ที่ขาดแคลน ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักคุณธรรมอย่างเหมาะและทันสมัย โดยการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากร

4. ควรมีแผนงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรม หรือสัดสวนที่ชัดเจนแน่นอน เพื่อการส่งเสริมการสื่อสารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และหลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะต้องเกิดจากความต้องการของตัวบุคลากรเอง เพื่อประโยชน์ในการนามาถ่ายทอดแก่เพื่อนร่วมงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการทำงานของตน

5. ควรจัดระบบการติดตามและประเมินผลที่มีคุณภาพ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของการการติดตามและประเมินผล แล้วนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยการบริหารวิชาการเพื่อพัฒนาอาชีพในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

2. ควรศึกษาวิจัยปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคลคลในยุคดิจิทัล ของโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

3. ควรศึกษาวิจัยแนวโน้มการบริหารงานบุคคลภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

บรรณานุกรม

ข้อมูลทุติยภูมิ

1) หนังสือทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล*, กรุงเทหมานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*, กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545*, กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). *การคิดเชิงประยุกต์*. กรุงเทพ: ซัสเซสมีเดียม.

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรบุคคล.* กรุงเทพมหานคร: โฟกัสมีเดียแอนด์พับลิซชิ่ง.

คำวอน บุญญพอน. (2565). ประวัติและผลงานสาธุใหญ่ อ่อนแก้ว กิตฺติพทฺโท. กรุงเทพฯ: ตุลาคม ดอนเมือง.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์. (2557). *การจัดการทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชาญชัย อาจิณสมาจาร. (2540). *ศัพท์การบริหารการศึกษา*, กรุงเทพมหานคร: ต้นอ้อแกรมมี่.

ชาย สัญญาวิวัฒน์ และสัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2550). *การบริหารจัดการแนวพุทธ.* กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โชติ บดีรัฐ. (2558). *เทคนิคการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2559). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพริ้นติ้ง.

นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.

นิภา เมธาวิชัย. (2543). *วิทยาการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏธนบุรี.

นิรมิต เทียมทัน. (2555). *กลยุทธ์การบริหารการจัดการที่มุ่งความสำเร็จขององค์กรและยุทธศาสตร์การบริหารการจัดการ.* กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.

พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์.

พยอม วงศ์สารภี. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2548). *ภาษาธรรม*. กรุงเทพมหานคร: เลี่ยงเชียง.

พระธรรมโกศาจารย์, (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีการบริหาร*, กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2538). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์*. กรุงเทพมหานคร: พริ้นติ้งแมสโปรดักส์.

_____. (2546). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

_____. (2545). *ธรรมะกับการทำงาน.* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2547). *ธรรมนูญชีวิต*. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 34. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพพระธรรมปิฎก.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2556*). การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: ก้าวใหม่.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ*, กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). *การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็น และบทวิเคราะห์*, กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธิ์.

วีระ บำรุงรักษ์, (2523). *แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย: การประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมไทย*, กรุงเทพมหานคร: กองวิจัยการศึกษา กรมวิชาการ.

ส่งศรี ชมภูวงศ์. (2559). *สถิติสำหรับการวิจัย*. นครศรีธรรมราช: ฝ่ายเอกสารและตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช.

สมชาติ โตรักษา. (2557). *การประยุกต์หลักการบริหารเพื่อการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุขคณะสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล.

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช (อุฏฐายี). (2509). *สัปปุริสธรรม*. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาพ.ศ. 2550.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพหมานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2563). *คู่มือการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ กศจ.* (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 4). ม.ป.พ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *รายงานสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ปีงบประมาณ 2552.* กรุงเทพมหานคร: แอร์บอรัน พริ้น.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.* กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค .

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่.* กรุงเทพมหานคร: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุนันทา เลาหนันท์. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพมหานคร: ธนะการพิมพ์.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ.* กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

อุษณีย์ จิตตะปาโล. (2555). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2560). *เทคนิคการวางแผนอาชีพ และการพัฒนาบุคลากร Career Planning and Stoff Development Technique.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

3) วิทยานิพนธ์ /สารนิพนธ์ และงานวิจัย

จักรชัย แก้วพิภพ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุรสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ณรัฐ วัฒนพานิช. (2551). *การปรับพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7.* วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค. (2563). *กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก.* ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ปทุมพร กาญจนอัตถ์. (2563). *แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฺฒโน). (2562).*แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.*พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธนพล ณวุฑฺโฒ. (2562). *การบริหารงานเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา*. พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ). (2560). *รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4*. พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาประสงค์ กิตฺติญาโณ (พรมศรี). (2555). *การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดสมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา.* พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสุวรรณภูมิ ธมฺมรโต (อินทร์รัมย์). (2561). *ระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.* พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาพุทธบริหารการศึกษา, พระนครศรีอยุธยา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, ครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

5) บทความ

กัณฑ์พงษ์ นามเสน่ห์. (2559). การปรับใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารบุคลากร. Journal of *Roi Kaensarn Academi 1*(2), 38-48.

ชนะพงษ์ กล้ากสิกิจ. (2562). “การประยุกต์หลักสัปปุริสธรรม 7 กับการบริหารงานสมัยใหม่,” *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 2*(1), 98-109.

จุฑารัตน์ แสงสุข. (2558). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, *วารสารราชนครินทร์* (2), 103-114.

จุรี สายจันเจียม และคณะ. (2560). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สำนักงานเทศบาลเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง, *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น. 1*(1), 15-16.

ฉันทิพย์ จำเดิมเผด็จศึก และณัฐฐิพล ปูรานิธี. (2562). การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธ, *บัวารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์. 7*(2), 257

พระปลัดสมเกียรติ อ สุธโร อินถา ศิริวรรณ และระวิง เรืองสังข์. (2564). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล, *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทัศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*. *9*(1), 72-75.

พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ). (2560). กระบวนการและหลักการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมตามหลักพรหมวิหารสี่, *วารสารธาตุพนมปริทรรศน์. 1*(1), 76,82.

พระมหาสุวรรณ สุวณฺโณ (จุลพงษ์). (2563). การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนสามัญศึกษา, *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*. *8*(2), 304-305.

รัตติยา วงค์อินตา. (2566). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานวิชาการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.*วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 7*(2), 56

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์, พระมหาโชตนิพิฐพนธ์ ผลเจริญ และวันชัย สุขตาม. (2561). “การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติระหว่างหลักสัปปุริสธรรมกับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่, *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, *2*(2), 82-87.

2. ภาษาอังกฤษ

Amstrong, M. (1995). *A Handbook of personnel Management practice*. London, UK: kogan.

Castetter, W. B. and Young, I. P. (2000). *The Human Resource Function in Educational Administration*. New Jersey: Prentice–Hall.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "*Determining Sample Size for Research Activities, "Journal of Education and Psychological Measurement*. 30 (3) : 607 – 610.

Lunenburg C.F. & Ornstein C.A. (2008). *Educational Administration: Concepts and (5'led).* United State of America: Thomson Learning Wadsworth.

McCormick, E. J. & Ilgen, D. R. (1985). *Industrial and organization psychology.* New York: Englewood Prentice – Hall.

Mandy, W.R., and Noe, R. M. (2002). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentive – Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

1. รศ.ดร.สุวิญ รักสัตย์

ตำแหน่งปัจจุบัน - อาจารย์ประจำ สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2. ดร.สันติราษฎร์ พวงมะลิ

ตำแหน่งปัจจุบัน - อาจารย์ประจำ สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3. ดร.ชมพูนุช ช้างเจริญ

ตำแหน่งปัจจุบัน - อาจารย์ประจำ สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๑๐๕๘-๑๐๖๓

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๖๘๔ **วันที่** ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยวิทยานิพนธ์ (IOC)

เจริญพร ดร.สันติราษฎร์ พวงมลิ

ด้วย พระบัวเลียน จิตฺตทนฺโต (ภูมิมะลัยสิทธิ์) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๕๐๑๑๐๐๗ นักศึกษารุ่นที่ ๑๙/๒๕๖๔ สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา (BUDDHIST STUDIES) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (AN APPLICATION OF SAPPURISADHAMMA IN PERSONNEL MANAGEMENT OF PHA-O SCHOOL ADMINISTRATORS, LUANG PRABANG, LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ดร.สันติราษฎร์ พวงมลิ
๒๗ พ.ย. ๖๗

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๑๐๕๘-๑๐๖๓

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๖๘๔ **วันที่** ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยวิทยานิพนธ์ (IOC)

เจริญพร ดร.ชมพูนุช ช้างเจริญ

ด้วย พระบัวเลียน จิตฺตทนฺโต (ภูมิมะลัยสิทธิ์) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๕๐๑๑๐๐๗ นักศึกษารุ่นที่ ๑๙/๒๕๖๔ สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา (BUDDHIST STUDIES) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (AN APPLICATION OF SAPPURISADHAMMA IN PERSONNEL MANAGEMENT OF PHA-O SCHOOL ADMINISTRATORS, LUANG PRABANG, LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๑๐๕๘-๑๐๖๓

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๖๘๔ **วันที่** ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยวิทยานิพนธ์ (IOC)

เจริญพร รศ.ดร.สุวิญ รักสัตย์

ด้วย พระบัวเลียน จิตฺตทนฺโต (ภูมิมะลัยสิทธิ์) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๕๐๑๑๐๐๗ นักศึกษารุ่นที่ ๑๙/๒๕๖๔ สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา (BUDDHIST STUDIES) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (AN APPLICATION OF SAPPURISADHAMMA IN PERSONNEL MANAGEMENT OF PHA-O SCHOOL ADMINISTRATORS, LUANG PRABANG, LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ให้ตรงกับตามความเป็นจริงโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือ เติมข้อความลงในช่องว่าง ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะปกปิดเป็นความลับ แต่นำไปวิเคราะห์เพื่อนำผลการวิจัยไปแก้ไขปรับปรุง เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. อายุ

1. ☐ 12 - 15 ปี (มัธยมต้น) 2. ☐ 16 - 20 ปี (มัธยมปลาย)

2. ระดับชั้น

1. ☐ มัธยมศึกษาปีที่ 1 2. ☐ มัธยมศึกษาปีที่ 2
3. ☐มัธยมศึกษาปีที่ 3 4. ☐ มัธยมศึกษาปีที่ 4
5. ☐ มัธยมศึกษาปีที่ 5 6. ☐ มัธยมศึกษาปีที่ 6
7. ☐มัธยมศึกษาปีที่ 7

3. เกรดเฉลี่ย

1. ☐ 1.50-2.50 2. ☐ 2.51-3.50
3. ☐ 3.51 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องวางที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ข้อความ	ระดับการใช้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ						
1.	ท่านได้ใช้การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับใด (ผู้บริหาร)					
2.	ท่านได้มีการวางแผนงานในการบริหารภายในองค์กร เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอยู่ในระดับใด (แผนงาน)					
3.	ท่านได้มีการศึกษา หลักการ ข้อกำหนด ระเบียบข้อปฏิบัติในการดำเนินงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับใด (บุคลากร)					
4.	ท่านได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดของการบริหารภายในองค์กรตามช่องทางแผนงานขององค์กรในระดับใด (ช่องทางผู้บริหาร)					
5.	ท่านได้พิจารณาวิเคราะห์ แยกแยะการบริหารภายในองค์กร อย่างสมเหตุสมผลเพียงใด (ผู้บริหาร)					
ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล						
6.	ท่านได้ใช้ความรู้ในการทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับใด (บุคลากร)					
7.	ท่านได้ติดตามควบคุม กำกับ ดูแลพนักงานในการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับใด (ผู้บริหาร)					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการใช้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	ท่านคิดว่าการบริหารงานภายในองค์กร มีการส่งเสริมวิสัยทัศน์ ทัศนคติ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาองค์กรอยู่ในระดับใด (ผู้บริหาร)					
9.	ท่านคิดว่าวิธีการการบริหารงานภายในองค์กรทันสมัยและเป็นไปตามหลักสากลเกิดประโยชน์ต่อองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับใด (แผนงาน)					
10.	ท่านมีความความมุ่งมั่นพากเพียรที่จะพัฒนาองค์กรตามวัตถุประสงค์ของการบริหารงานภายในองค์กรอยู่ในระดับใด (บุคลากร)					
ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน						
11.	ท่านพัฒนาตนเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติตนตามแผนงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพียงใด (บุคลากร)					
12.	ท่านได้ประพฤติตนเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพียงใด (บุคลากร)					
13.	ท่านคิดว่าการบริหารงานภายในองค์กร มีการส่งเสริมวุฒิภาวะ ที่สามารถพัฒนาพนักงานให้ทำงานได้อย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่เพียงใด (แผนงาน)					
14.	ท่านคิดว่าช่องทางการวางแผนภายในองค์กรช่วยเพิ่มศักยภาพและพัฒนาพนักงานให้ทำงานได้อย่างเหมาะสมเพียงใด (ช่องทางแผนงาน)					
15.	ท่านมีความพากเพียรที่จะขวนขวายหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและทำความเข้าใจวิธีการการบริหารงานภายในองค์กรในระดับใด (ผู้บริหาร)					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการใช้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ						
16.	ท่านได้มีการวางแผน และกำหนดนโยบายการบริหารงานภายในองค์กรได้เหมาะสมเพียงใด (ผู้บริหาร)					
17.	ท่านคิดว่าการวางแผนงานภายในองค์กรมีความกระชับเข้าใจง่ายไม่สับสนเพียงใด (แผนงาน)					
18.	ท่านคิดว่าการบริหารงานภายในองค์กรมีความหลากหลายและเหมาะสมกับพนักงานแต่ละส่วนเพียงใด (ช่องทางแผนงาน)					
19.	ท่านคิดว่าแนวทางการวางแผนงานมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเพียงใด (ช่องทางแผนงาน)					
20.	ท่านมีความเข้าใจนโยบายแผนงานการบริหารภายในองค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะเพียงใด (บุคลากร)					
ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล						
21.	ท่านเป็นผู้รู้จักบริหารเวลาได้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพียงใด (แผนงาน)					
22.	ท่านมีความสามารถบริหารเวลาและมีแนวทางส่งเสริมการบริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด (ผู้บริหาร)					
23.	ท่านคิดว่าการบริหารภายในองค์กรมีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับใด (แผนงาน)					
24.	ท่านคิดว่าแนวทางการวางแผนงานมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานอยู่ในระดับใด (ช่องทางแผนงาน)					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการใช้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
25.	ท่านเป็นผู้เข้าใจนโยบายมีความซื่อตรงต่อเวลาและสามารถปฏิบัติตามแนวทางส่งเสริมการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับใด (บุคลากร)					
ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท						
26.	ท่านเป็นผู้รอบรู้ในบริบทเพื่อการแก้ไขปัญหาและการส่งเสริมการบริหารงานในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด (ผู้บริหาร)					
27.	ท่านเป็นผู้มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เข้าใจหลักการในการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพียงใด (ผู้บริหาร)					
28.	ท่านคิดว่าการแผนงานบริหารภายในองค์กรให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมเพียงใด (แผนงาน)					
29.	ท่านคิดว่าช่องทางการบริหารครอบคลุมเหมาะสมกับองค์กร ชุมชน และสังคมเพียงใด (ช่องทางแผนงาน)					
30.	ท่านเป็นผู้เข้าใจบริบทและปัญหาในองค์กรสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพียงใด (บุคลากร)					
ด้านบุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล						
31.	ท่านเป็นผู้รู้จักบุคคล วางตนได้เหมาะสม ให้ความเคารพและอ่อนน้อมต่อผู้อาวุโสในการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพียงใด (ผู้บริหาร)					
32.	ท่านใช้การบริหารภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยเล็งเห็นความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรเพียงใด (ผู้บริหาร)					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการใช้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
33.	ท่านคิดว่าการบริหารงานภายในองค์กร ช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเหมาะสมเพียงใด (แผนงาน)					
34.	ท่านคิดว่าวิธีการบริหารครอบคลุมเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพียงใด (ช่องทางแผนงาน)					
35.	ท่านสามารถปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสมตามแนวทางส่งเสริมการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับใด (บุคลากร)					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

1) ด้านการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามหลักธัมมัญญุตา (รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล)

.....

.....

.....

2) ด้านการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามหลักอัตถัญญุตา (รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำหรือความเป็นไปตามหลัก)

.....

.....

.....

3) ด้านการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามหลักอัตตัญญุตา (รู้จักตนเพื่อเพิ่มศักยภาพพัฒนาตน ประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป)

.....

.....

.....

4) ด้านการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามหลักมัตตัญญุตา (รู้ประมาณรู้จักพอดีในการบริหารจัดการและแนวทางปฏิบัติ)

.....

.....

.....

5) ด้านการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามหลักกาลัญญุตา (รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน)

.....

.....

.....

6) ด้านการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามหลักปริสัญญุตา (รู้บริบทและปัญหาในองค์กร รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้น ๆ)

.....

.....

.....

7) ด้านการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามหลักปุคคลัญญุตา หรือปุคคลปโรปรัญญุตา (ความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม)

.....

.....

.....

“ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้”

พระบัวเลียน ภูมิมะลัยสิทธิ์
ผู้วิจัย
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

คำชี้แจง

ขอความกรุณาให้สัมภาษณ์ตามความเป็นจริง หรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะปกปิดเป็นความลับ แต่จะนำไปวิเคราะห์ เพื่อนำผลการวิจัยไปแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้แบบสัมภาษณ์ ด้วยการกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเท่าที่สามารถเปิดเผยได้

ตอนที่ 2 การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ตอนที่ 1 ข้อมูลบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล.....อายุ.....ปี

ตำแหน่ง.....เงินเดือน.....บาท

การศึกษา.....สาขา.....

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....

ตำบล.....เขต.....จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์.....โทร.....มือถือ.....

ตอนที่ 2 การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

2.1 ท่านคิดว่าหลักสัปปุริสธรรม คืออะไร และมีนโยบายให้บุคลากรประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมการบริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรโรงเรียนผาโอได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2.2 ท่านมีแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เรื่อง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2.3 ท่านมีแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เรื่อง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2.3 ท่านมีแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เรื่อง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน อย่างไร

.....

.....

.....

3.1 ท่านมีแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เรื่อง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ อย่างไร

.....

.....

.....

3.2 ท่านมีแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เรื่อง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2.3 ท่านมีแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เรื่อง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2.3 ท่านมีแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เรื่อง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล อย่างไร

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณ

พระบัวเลียน ภูมิมะลัยสิทธิ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ง
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

1. เอี่ยว ลัดตะนะ

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน

สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567

2. ทองพอน ดวงมณี

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน

สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567

3. บุญเลียน แก้วมณี

ตำแหน่ง ฝ่ายบริหาร

สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567

4. วรเดช ชัยศักดิ์

ตำแหน่ง ฝ่ายวิชาการ

สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567

5. ชัยพอน พรหมมาลา

ตำแหน่ง ฝ่าย ITC

สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2567

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๕/ ๐๑๖๒

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล

เจริญพร พระอนุสรณ์ พันธุ์ประเสริฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนผาโอ หลวงพระบาง

ด้วย พระบัวเลียน จิตฺตทนฺโต (ภูมิมะลัยสิทธิ์) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๕๐๑๑๐๐๗ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ ๑๙/๒๕๖๔ สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา (BUDDHIST STUDIES) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง (GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO THE SAPPURISDHAMMA PRINCIPELS OF PHA-O SCHOOL ADMINISTRATORS LUANG PRABANG)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูล เพื่อเป็นข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลดังกล่าว ให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอความอนุเคราะห์ตามนี้ด้วยนะ พร.๑๗๙๖

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘-๑๐๖๒ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑
ผู้ประสานงาน : พระบัวใส ชยวณฺโณ (วงศ์จันทร์ทา) โทร. ๐๙๖-๙๓๕๔๖๒๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๐๖๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายชัยพอน พรหมมาลา

ด้วย พระบัวเลียน จิตฺตทนฺโต (ภูมิมะลัยสิทธิ์) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๕๐๑๑๐๐๗ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ ๑๙/๒๕๖๔ สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา (BUDDHIST STUDIES) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง (GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO THE SAPPURISDHAMMA PRINCIPELS OF PHA- O SCHOOL ADMINISTRATORS LUANG PRABANG)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ดำเนินการติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ด้วยความยินดี
ใช้ได้สำหรับ
ไชยยง พิมพาลา

ขออำนวยพร

(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘-๑๐๖๒ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑
ผู้ประสานงาน : พระบัวเลียน จิตฺตทนฺโต (ภูมิมะลัยสิทธิ์) โทร. ๐๙๖-๙๓๕๔๖๒๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๕/ก ๐๗๖๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายเอี่ยว ลัดตะนะ

ด้วย พระบัวเลียน จิตฺตทนฺโต (ภูมิมะลัยสิทธิ์) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๕๐๑๑๐๐๗ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ ๑๙/๒๕๖๔ สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา (BUDDHIST STUDIES) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง (GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO THE SAPPURISDHAMMA PRINCIPELS OF PHA- O SCHOOL ADMINISTRATORS LUANG PRABANG)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ดำเนินการติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘-๑๐๖๒ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑
ผู้ประสานงาน : พระบัวเลียน จิตฺตทนฺโต (ภูมิมะลัยสิทธิ์) โทร. ๐๙๖-๙๓๕๔๖๒๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๖๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายทองพอน ดวงมณี

ด้วย พระบัวเลียน จิตฺตทนฺโต (ภูมิมะลัยสิทธิ์) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๕๐๑๑๐๐๗ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ ๑๙/๒๕๖๔ สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา (BUDDHIST STUDIES) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง (GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO THE SAPPURISDHAMMA PRINCIPELS OF PHA- O SCHOOL ADMINISTRATORS LUANG PRABANG)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ดำเนินการติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘-๑๐๖๒ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑
ผู้ประสานงาน : พระบัวเลียน จิตฺตทนฺโต (ภูมิมะลัยสิทธิ์) โทร. ๐๙๖-๙๓๕๔๖๒๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๖๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายวรเดช ชัยศักดิ์

ด้วย พระบัวเลียน จิตฺตทนฺโต (ภูมิมะลัยสิทธิ์) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๕๐๑๑๐๐๗ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ ๑๙/๒๕๖๔ สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา (BUDDHIST STUDIES) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง (GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO THE SAPPURISDHAMMA PRINCIPELS OF PHA- O SCHOOL ADMINISTRATORS LUANG PRABANG)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ดำเนินการติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘-๑๐๖๒ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑
ผู้ประสานงาน : พระบัวเลียน จิตฺตทนฺโต (ภูมิมะลัยสิทธิ์) โทร. ๐๙๖-๙๓๕๔๖๒๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๕/ ว ๐๒๖๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายบุญเลียน แก้วมณี

ด้วย พระบัวเลียน จิตฺตทนฺโต (ภูมิมะลัยสิทธิ์) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๕๐๑๑๐๐๗ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ ๑๙/๒๕๖๔ สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา (BUDDHIST STUDIES) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง (GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO THE SAPPURISDHAMMA PRINCIPELS OF PHA- O SCHOOL ADMINISTRATORS LUANG PRABANG)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ดำเนินการติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘-๑๐๖๒ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑
ผู้ประสานงาน : พระบัวเลียน จิตฺตทนฺโต (ภูมิมะลัยสิทธิ์) โทร. ๐๙๖-๙๓๕๔๖๒๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๕/ก ๐๒๖๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายคำจันทร์ พวงสาลีพัน

ด้วย พระบัวเลียน จิตฺตทนฺโต (ภูมิมะลัยสิทธิ์) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๕๐๑๑๐๐๐๗ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ ๑๙/๒๕๖๔ สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา (BUDDHIST STUDIES) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง (GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO THE SAPPURISDHAMMA PRINCIPELS OF PHA- O SCHOOL ADMINISTRATORS LUANG PRABANG)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ความสามารถ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการให้สัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ดำเนินการติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘-๑๐๖๒ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑
ผู้ประสานงาน : พระบัวเลียน จิตฺตทนฺโต (ภูมิมะลัยสิทธิ์) โทร. ๐๙๖-๙๓๕๔๖๒๕

ภาคผนวก ฉ
ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และ
ผลการประเมิน (ค่า CVI) แบบสัมภาษณ์

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

แบบสอบถามสำหรับการวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			
		1	2	3	สรุปผล
ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ					
1.	ท่านได้ใช้การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับใด (ผู้บริหาร)	+1	+1	+1	**1.00**
2.	ท่านได้มีการวางแผนงานในการบริหารภายในองค์กร เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอยู่ในระดับใด (แผนงาน)	+1	+1	+1	**1.00**
3.	ท่านได้มีการศึกษา หลักการ ข้อกำหนด ระเบียบข้อปฏิบัติในการดำเนินงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับใด (บุคลากร)	+1	+1	+1	**1.00**
4.	ท่านได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดของการบริหารภายในองค์กรตามช่องทางแผนงานขององค์กรในระดับใด (ช่องทางผู้บริหาร)	+1	+1	+1	**1.00**
5.	ท่านได้พิจารณาวิเคราะห์ แยกแยะการบริหารภายในองค์กร อย่างสมเหตุสมผลเพียงใด (ผู้บริหาร)	+1	+1	+1	**1.00**
ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล					
6.	ท่านได้ใช้ความรู้ในการทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับใด (บุคลากร)	+1	+1	+1	**1.00**
7.	ท่านได้ติดตามควบคุม กำกับ ดูแลพนักงานในการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับใด (ผู้บริหาร)	+1	+1	+1	**1.00**

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			
		1	2	3	สรุปผล
8.	ท่านคิดว่าการบริหารงานภายในองค์กร มีการส่งเสริมวิสัยทัศน์ ทัศนคติ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาองค์กรอยู่ในระดับใด (ผู้บริหาร)	+1	+1	+1	**1.00**
9.	ท่านคิดว่าวิธีการการบริหารงานภายในองค์กรทันสมัยและเป็นไปตามหลักสากลเกิดประโยชน์ต่อองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับใด (แผนงาน)	+1	+1	+1	**1.00**
10.	ท่านมีความความมุ่งมั่นพากเพียรที่จะพัฒนาองค์กรตามวัตถุประสงค์ของการบริหารงานภายในองค์กรอยู่ในระดับใด (บุคลากร)	+1	+1	+1	**1.00**
ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน					
11.	ท่านพัฒนาตนเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติตนตามแผนงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพียงใด (บุคลากร)	+1	+1	+1	**1.00**
12.	ท่านได้ประพฤติตนเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพียงใด (บุคลากร)	+1	+1	+1	**1.00**
13.	ท่านคิดว่าการบริหารงานภายในองค์กร มีการส่งเสริมวุฒิภาวะ ที่สามารถพัฒนาพนักงานให้ทำงานได้อย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่เพียงใด (แผนงาน)	+1	+1	+1	**1.00**
14.	ท่านคิดว่าช่องทางการวางแผนภายในองค์กรช่วยเพิ่มศักยภาพและพัฒนาพนักงานให้ทำงานได้อย่างเหมาะสมเพียงใด (ช่องทางแผนงาน)	+1	+1	+1	**1.00**
15.	ท่านมีความพากเพียรที่จะขวนขวายหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและทำความเข้าใจวิธีการการบริหารงานภายในองค์กรในระดับใด (ผู้บริหาร)	+1	+1	+1	**1.00**

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			
		1	2	3	สรุปผล
ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ					
16.	ท่านได้มีการวางแผน และกำหนดนโยบายการบริหารงานภายในองค์กรได้เหมาะสมเพียงใด (ผู้บริหาร)	+1	+1	+1	**1.00**
17.	ท่านคิดว่าการวางแผนงานภายในองค์กรมีความกระชับเข้าใจง่ายไม่สับสนเพียงใด (แผนงาน)	+1	+1	+1	**1.00**
18.	ท่านคิดว่าการบริหารงานภายในองค์กรมีความหลากหลายและเหมาะสมกับพนักงานแต่ละส่วนเพียงใด (ช่องทางแผนงาน)	+1	+1	+1	**1.00**
19.	ท่านคิดว่าแนวทางการวางแผนงานมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเพียงใด (ช่องทางแผนงาน)	+1	+1	+1	**1.00**
20.	ท่านมีความเข้าใจนโยบายแผนงานการบริหารภายในองค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะเพียงใด (บุคลากร)	+1	+1	+1	**1.00**
ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล					
21.	ท่านเป็นผู้รู้จักบริหารเวลาได้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพียงใด (แผนงาน)	+1	+1	+1	**1.00**
22.	ท่านมีความสามารถบริหารเวลาและมีแนวทางส่งเสริมการบริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด (ผู้บริหาร)	+1	+1	+1	**1.00**
23.	ท่านคิดว่าการบริหารภายในองค์กรมีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับใด (แผนงาน)	+1	+1	+1	**1.00**
24.	ท่านคิดว่าแนวทางการวางแผนงานมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานอยู่ในระดับใด (ช่องทางแผนงาน)	+1	+1	+1	**1.00**

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			
		1	2	3	สรุปผล
25.	ท่านเป็นผู้เข้าใจนโยบายมีความซื่อตรงต่อเวลาและสามารถปฏิบัติตามแนวทางส่งเสริมการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับใด (บุคลากร)	+1	+1	+1	**1.00**
ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท					
26.	ท่านเป็นผู้รอบรู้ในบริบทเพื่อการแก้ไขปัญหาและการส่งเสริมการบริหารงานในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด (ผู้บริหาร)	+1	+1	+1	**1.00**
27.	ท่านเป็นผู้มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เข้าใจหลักการในการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพียงใด (ผู้บริหาร)	+1	+1	+1	**1.00**
28.	ท่านคิดว่าการแผนงานบริหารภายในองค์กรให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมเพียงใด (แผนงาน)	+1	+1	+1	**1.00**
29.	ท่านคิดว่าช่องทางการบริหารครอบคลุมเหมาะสมกับองค์กร ชุมชน และสังคมเพียงใด (ช่องทางแผนงาน)	+1	+1	+1	**1.00**
30.	ท่านเป็นผู้เข้าใจบริบทและปัญหาในองค์กรสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพียงใด (บุคลากร)	+1	+1	+1	**1.00**
ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล					
31.	ท่านเป็นผู้รู้จักบุคคล วางตนได้เหมาะสม ให้ความเคารพและอ่อนน้อมต่อผู้อาวุโสในการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพียงใด (ผู้บริหาร)	+1	+1	+1	**1.00**
32.	ท่านใช้การบริหารภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยเล็งเห็นความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรเพียงใด (ผู้บริหาร)	+1	+1	+1	**1.00**

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			
		1	2	3	สรุปผล
33.	ท่านคิดว่าการบริหารงานภายในองค์กร ช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเหมาะสมเพียงใด (แผนงาน)	+1	+1	+1	**1.00**
34.	ท่านคิดว่าวิธีการบริหารครอบคลุมเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพียงใด (ช่องทางแผนงาน)	+1	+1	+1	**1.00**
35.	ท่านสามารถปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสมตามแนวทางส่งเสริมการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับใด (บุคลากร)	+1	+1	+1	**1.00**

ผลการแปลผลค่า (CVI) จากแบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

ข้อ	คำสัมภาษณ์ สำหรับการวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	CVI	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1.	ท่านคิดว่าหลักสัปปุริสธรรม คืออะไร และมีนโยบายให้บุคลากรประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมการบริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรโรงเรียนผาโอได้อย่างไร	4	4	4	4	4	20	4.00	ใช้ได้
2.	ท่านมีแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เรื่อง ด้านธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุอย่างไร	4	4	4	4	4	20	4.00	ใช้ได้
3.	ท่านมีแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เรื่อง ด้านอัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล อย่างไร	4	4	4	4	4	20	4.00	ใช้ได้
4.	ท่านมีแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เรื่อง ด้านอัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน อย่างไร	4	4	4	4	4	20	4.00	ใช้ได้
5.	ท่านมีแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เรื่อง ด้านมัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ อย่างไร	4	4	4	4	4	20	4.00	ใช้ได้

ข้อ	คำสัมภาษณ์ สำหรับการวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	CVI	แปลผล
		1	2	3	4	5			
6.	ท่านมีแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เรื่อง ด้านกาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล อย่างไร	4	4	4	4	4	20	4.00	ใช้ได้
7.	ท่านมีแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เรื่อง ด้านปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท อย่างไร	4	4	4	4	4	20	4.00	ใช้ได้
8.	ท่านมีแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง เรื่อง ด้านปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล อย่างไร	4	4	4	4	4	20	4.00	ใช้ได้

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.941	.944	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อที่1	3.63	.490	30
ข้อที่2	3.73	.521	30
ข้อที่3	3.87	.629	30
ข้อที่4	3.90	.712	30
ข้อที่5	3.80	.805	30
ข้อที่6	3.73	.740	30
ข้อที่7	3.57	.774	30
ข้อที่8	3.73	.583	30
ข้อที่9	3.60	.724	30
ข้อที่10	3.50	.900	30
ข้อที่11	3.73	.740	30
ข้อที่12	3.70	.702	30
ข้อที่13	3.63	.669	30
ข้อที่14	3.57	.728	30
ข้อที่15	3.63	.669	30
ข้อที่16	3.70	.596	30
ข้อที่17	3.70	.750	30
ข้อที่18	3.60	.621	30
ข้อที่19	3.73	.640	30
ข้อที่20	3.60	.621	30
ข้อที่21	3.60	.675	30
ข้อที่22	3.40	.621	30
ข้อที่23	3.43	.679	30
ข้อที่24	3.50	.731	30
ข้อที่25	3.57	.626	30
ข้อที่26	3.47	.629	30
ข้อที่27	3.53	.571	30
ข้อที่28	3.63	.615	30
ข้อที่29	3.53	.571	30
ข้อที่30	3.63	.669	30
ข้อที่31	3.60	.770	30
ข้อที่32	3.67	.758	30
ข้อที่33	3.73	.691	30
ข้อที่34	3.73	.740	30
ข้อที่35	3.63	.809	30

ภาคผนวก ช
เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมในการวิจัยในคน



ที่ จว. ๐๐๙๒/๒๕๖๗

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑. ชื่อโครงการวิจัย

ชื่อเรื่อง: การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง

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

๒. ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย

พระบัวเลียน ภูมิมะลัยสิทธิ์

๓. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ วันศุกร์ที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ มติที่ ๕๙/๒๕๖๗ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ และไม่ก่อให้เกิดภยันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง และผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ ตั้งแต่วันที่ออกเอกสารรับรองผลการพิจารณาการทำวิจัยในมนุษย์ฉบับนี้ จนถึงวันที่ ๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ออกให้ ณ วันที่ ๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ลงนาม

(พระมหามงวินทร์ ปุริสุตฺตโม, ผศ.ดร.)
ประธานกรรมการ
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำเนาถูกต้อง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ฉายา - นมสกุล : พระบัวเลียน ภูมิมะลัยสิทธิ์

วัน /เดือน/ ปีเกิด : วันจันทร์ ที่ 13 เดือน เมษายน 2533

สถานที่อยู่ปัจจุบัน : วัดทองเนียม แขวงหนองแขม เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร.

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2563 : ปริญญาตรี คณะมนุษย์ศาสตร์ สาขาภาษาบาลี และสันสกฤต มหาลัยมหามกุฏ ราชวิทยาลัย

พ.ศ. 2560 : นักธรรมชั้นตรี สำนักเรียนวัดสัมพันธวงศาราม กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2561 : นักธรรมชั้นโท สำนักเรียนวัดสัมพันธวงศาราม กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2562 : นักธรรมชั้นเอก สำนักเรียนวัดสัมพันธวงศาราม กรุงเทพมหานคร