

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ ได้ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ครอบคลุมทั้งมิติด้านความมั่นคง สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นเสาหลักของประชาคมอาเซียน แม้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ จะไม่ได้กำหนด “ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมของประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” ไว้เป็นการเฉพาะก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เรื่อง “แนวทางปฏิรูปประเทศไทยท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง”<sup>๑</sup> เนื่องมาจากความร่วมมือกันระหว่างประเทศของสมาชิกในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทำให้การประกอบกิจการด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นแรงผลักดันให้การบริหาร การศึกษาต้องมีการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งการศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ และสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้ ทักษะ ความสามารถและความเป็นผู้นำ ให้เพียงพอพร้อมทั้งด้าน “คุณธรรม” และ “ความรู้” ซึ่งจะนำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่าง “มีเหตุผล” รอบคอบและระมัดระวัง ด้วยจิตสำนึกในศีลธรรมและคุณธรรม<sup>๒</sup> ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากในการส่งเสริมและการพัฒนาการศึกษา ก็คือ บุคลากรทางการศึกษา ทั้งหลายตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ข้าราชการครู และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์มีสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งเห็นได้จากสภาพการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วย ๕ ด้าน คือ การวางแผนบุคลากร หมายถึง การกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ การคาดคะเนความต้องการกำลังบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน การวางแผนใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน

การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน หมายถึง แต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยมีคำสั่งการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และการจัดครูเข้าสอนแทนกรณีครูลาหรือไปราชการ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดทำ

---

<sup>๑</sup>สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ความเห็นและข้อเสนอแนะ เรื่อง “แนวทางการปฏิรูปประเทศไทยท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง”, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๕๔), หน้า ๒๗๑ - ๒๗๒.

<sup>๒</sup>ภัสวรรณ ปรารักษ์พันธุ์, การพัฒนาคุณธรรมผู้นำเยาวชนตามหลักทวารวาสธรรม ๔ : ศึกษากรณีโรงเรียนสามพรานวิทยา อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดนครปฐม, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๗๘

แผนการนิเทศบุคลากรที่ชัดเจน การนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การบันทึกการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการหลังการนิเทศ การจัดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าอบรมหรือพัฒนา รวมไปถึงการจัดอบรมต่างๆ ศึกษาดูงาน การสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการ การดำรงรักษาบุคลากรและการสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง การจัดสวัสดิการด้านต่างๆโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม การยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน รวมไปถึงการประเมินสมรรถนะ

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาและบริหารงานในโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำ เพราะความเป็นผู้นำคือความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นที่使人สามารถทำงาน จนได้ผลสำเร็จดังคาดหวังไว้ ความเป็นผู้นำจึงเป็นทั้งกระบวนการ คุณสมบัติของบุคคล และการสร้างความผูกพันให้แก่บุคคล จนเกิดความร่วมมือ ความกระตือรือร้นที่จะร่วมกันทำงานจนบรรลุผลตามเป้าหมาย<sup>๓</sup> นอกจากนี้การบริหารงานของผู้บริหารนั้นไม่ได้หยุดนิ่งอยู่กับที่ แต่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้ตัวผู้บริหารเองต้องมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ รวมถึงลักษณะการเป็นผู้นำและจำเป็นต้องเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม เนื่องจากคุณธรรมและจริยธรรมเหล่านี้จะเป็นภูมิคุ้มกันให้ตัวผู้บริหารสามารถดำเนินชีวิตได้ถูกต้องตามครรลองครองธรรม และส่งผลอย่างยิ่งในระบบการบริหารการศึกษาให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดทั้งต่อตัวผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาและตัวผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องทำตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี จึงได้มีการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารเพื่อที่จะนำผู้บริหารไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยกำหนดว่าผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน หรือการกำหนดกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารจะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม<sup>๔</sup>

ความสำคัญของปัญหาการบริหารงานบุคคล คือ ด้านการวางแผนการปฏิบัติงานบุคลากร มีน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงานเขตควรจัดสรรเพิ่มบุคลากรให้มากขึ้น ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานบุคลากรได้รับภาระงานไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัดด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่มีแหล่งเรียนรู้เพื่อให้พัฒนางาน ด้านการดำรงรักษาบุคลากรและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ผู้บริหารควรที่จะปรับเกณฑ์การประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับ วีระ สุรินทร์<sup>๕</sup> จากการวิจัย

<sup>๓</sup>เสนาะ ดิยาวัว, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๖.

<sup>๔</sup>กระแสนันท์ ปลั่งมะณี และศิริฉัตร ศรีคล้า, การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต ๓, **การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต** สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๑), หน้า ๓๒.

<sup>๕</sup>วีระ สุรินทร์, การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓), หน้า ๗๑ - ๗๒.

เรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัญหา และข้อเสนอแนะของงานวิจัยในครั้งนี้มีด้วยกัน ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคลากร เช่น ปัญหา บุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ, และบุคลากรที่มีวางไว้ไม่ตรงกับสายงาน ข้อเสนอแนะควรจัดสรรและเพิ่มบุคลากรให้มากขึ้น ควรจัดสรรและเพิ่มบุคลากรให้ตรงกับสายงาน, ควรสำรวจข้อมูลบุคลากร เป็นต้น ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัญหา บุคลากรไม่เพียงพอต่อภาระงานที่มี, ได้รับความภาระงานไม่ตรงกับความสามารถและความถนัด ไม่สามารถจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสมเนื่องจากบุคลากรมีจำนวนจำกัด ข้อเสนอแนะ ควรจัดสรรบุคลากรให้ตรงตามความต้องการ เป็นต้น ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ปัญหา ขาดงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนา บุคลากรไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับใช้ได้เต็มที่ และการจัดการอบรมพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอต่อความต้องการ ข้อเสนอแนะ ควร มีแผนพัฒนาบุคลากรชัดเจน ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และควรจัดการ อบรมเชิงปฏิบัติการมากกว่าการสัมมนา เป็นต้น ด้านการธำรงรักษาและการสร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ปัญหา โควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือนเสียเปรียบโรงเรียนขนาดใหญ่ ข้อเสนอแนะ ควรพิจารณาการเลื่อนขั้นให้ทุกคนด้วยการพิจารณาจากผลงาน, ควรจัดสรรโควตา เลื่อนขั้นเงินเดือนให้เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก และควรเพิ่มงบประมาณให้เพียงพอ เป็นต้น ด้าน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ปัญหา การประเมินขาดรูปแบบที่เป็นระบบ ขาด การมีส่วนร่วม, และขาดความยุติธรรม ข้อเสนอแนะ ควรประเมินแบบมีส่วนร่วมและให้ทั่วถึง จัดรูปแบบการประเมินอย่างเป็นระบบ และควรมีความยุติธรรมในการประเมิน เป็นต้น

การใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการก็ถือได้ว่าเป็นทางเลือกหนึ่งที่ช่วยแก้ปัญหาได้ ซึ่ง หลักธรรมมีให้ผู้บริหารได้เลือกใช้ตามความเหมาะสมในทุกเรื่องไม่ว่าในเรื่องการบริหารงานบุคคลก็ ตาม หมวดธรรมที่ประยุกต์ใช้เป็นรากฐานคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ สัปปุริสธรรม ๗ เป็น ธรรมของสัตบุรุษคุณสมบัติของคนดีธรรมของผู้ดี มีข้อธรรม ๗ ข้อ คือ ๑) อัมมัญญตา ความรู้จักธรรม รู้หลักหรือรู้จักเหตุ ๒) อัตถัญญตา ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล ๓) อตตัญญตา ความ เป็นผู้รู้จักตน ๔) มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ ๕) กาลัญญตา ความรู้จักกาล คือรู้กาลเวลา อันเหมาะสม ๖) ปริสสัญญตา รู้จักชุมชนและรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้น ๆ ๗) ปุคคลัญญตา ความรู้จักบุคคล ผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักธรรมสัปปุริสธรรม ๗ เพื่อการครอง ตนประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลและการตัดสินใจ<sup>๖</sup>

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งเป็นธรรมของสัตบุรุษคุณสมบัติของคน ดี คือ ความรู้จักเหตุ ความรู้จักผล ความรู้จักตน ความรู้จักประมาณ ความรู้จักกาล ความรู้จักชุมชน และความรู้จักบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และประยุกต์ใช้ต่อไป

<sup>๖</sup>วรภาส ประสมสุข, หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม, วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สาขา บริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๙), หน้า ๗๑.

## ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันหรือไม่

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์

## ๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดปัญหาของการวิจัย ดังนี้

๑.๓.๑ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอย่างไร

๑.๓.๓ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์มีอะไรบ้าง

## ๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วยขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ขอบเขตด้านตัวแปร ขอบเขตด้านสถานที่ ดังนี้

### ๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยด้านเนื้อหา ดังนี้

เนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง ๕ ด้าน คือ ๑) การวางแผนบุคลากร ๒) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ๓) การพัฒนาบุคลากร ๔) การดำรงรักษาบุคลากรและการสร้างขวัญกำลังใจ ๕) การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสัปติธรรม ๗ ได้แก่ การรู้จักเหตุ การรู้จักผล การรู้จักตน การรู้จักประมาณ การรู้จักกาล การรู้จักชุมชน และการรู้จักบุคคล

### ๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

๑. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ ในเขตอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา โดยจำแนกเป็นโรงเรียนในระดับประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส มีผู้บริหาร จำนวน ๒๖ คน ครู จำนวน ๒๖๑ คน เจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๑ คน<sup>๗</sup> ส่วนโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา มีผู้บริหารจำนวน ๙ คน ครู จำนวน ๑๙๕ คน และเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๗ คน<sup>๘</sup> ในปีการศึกษา ๒๕๕๙ จำนวน ๕๑๙ คน

๒. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ ในเขตอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา เป็นกลุ่มศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ อาร์ ซี เครซี และดี ดับเบิลยู มอร์แกน (R.C.Krejcie and D.W.Morgan) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)<sup>๙</sup> จำนวน ๒๑๙ คน

### ๑.๔.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านตัวแปร ดังนี้

๑. ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

๒. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗

**การบริหารงานบุคคล** หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวข้องกับบุคลากรในสถานศึกษาร่วมทั้งใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อการทำงาน เสริมสร้างหลักประกันแก่บุคลากรที่ต้องพ้นจากองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต ซึ่งประกอบด้วย ๕ ด้าน คือ

๑. การวางแผนบุคลากร

๒. การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน

๓. การพัฒนาบุคลากร

๔. การธำรงรักษาบุคลากรและการสร้างขวัญกำลังใจ

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

<sup>๗</sup> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓, สถิติบุคลากรการศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ปีการศึกษา ๒๕๕๙, (๒๕๕๙), อัดสำเนา.

<sup>๘</sup> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒, [ออนไลน์], (แหล่งที่มา), [www.secondary42.obec.go.th](http://www.secondary42.obec.go.th), [๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๙].

<sup>๙</sup> ยุทธ ไกยวรรณ, สถิติเพื่อการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๙), หน้า ๑๐๐-๑๐๑.

### หลักสัปปริสธรรม ๗

๑. ฉัมมัญญุตตา (รู้จักเหตุผล)
๒. อัตถัญญุตตา (รู้จักจุดมุ่งหมายและผล)
๓. อัตตัญญุตตา (รู้จักตน)
๔. มัตตัญญุตตา (รู้จักประมาณ)
๕. กาลัญญุตตา (รู้จักกาล)
๖. ปริสสัญญุตตา (รู้จักชุมชน)
๗. ปุคคลัญญุตตา (รู้จักบุคคล)

#### ๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสถานที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ที่อยู่ในเขตอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

#### ๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตั้งแต่ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ รวม ๖ เดือน

### ๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

๑.๕.๑ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๒ บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๓ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๔ บุคลากรที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

### ๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์ตามความหมายของคำต่างๆ ไว้ดังนี้

**การบริหารงานบุคคล** หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวข้องกับบุคลากรในสถานศึกษาร่วมทั้งใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ พร้อมทั้งดำเนินการบำรุงรักษาพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อการทำงาน เสริมสร้างหลักประกันแก่บุคลากรที่ต้องพ้นจากองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต ซึ่งประกอบด้วย ๕ ด้าน คือ

**การวางแผนบุคลากร** หมายถึง การกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ การคาดคะเนความต้องการกำลังบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน การวางแผนใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน

**การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน** หมายถึง แต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยมีคำสั่งการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และการจัดครูเข้าสอนแทนกรณีครูลาหรือไปราชการ

**การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง การจัดทำแผนการนิเทศบุคลากรที่ชัดเจน การนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การบันทึกการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการหลังการนิเทศ การจัดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าอบรมหรือพัฒนา รวมไปถึงการจัดอบรมต่างๆ ศึกษาดูงาน การสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการ

**การธำรงรักษาบุคลากรและการสร้างขวัญกำลังใจ** หมายถึง การจัดสวัสดิการด้านต่างๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม การยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้นเงินเดือน

**การประเมินผลการปฏิบัติงาน** หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน รวมไปถึงการประเมินสมรรถนะ

**หลักสัปปริสธรรม ๗** หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี มี ๗ ประการ ดังนี้ คือ

**๑. ธัมมัญญตา** (รู้จักเหตุผล) คือ ผู้บริหารจะทำหน้าที่อะไรก็ตามต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน โดยรู้ว่าสิ่งนี้เป็นเหตุแห่งสุข สิ่งนี้เป็นเหตุแห่งทุกข์

**๒. อัตถัญญตา** (รู้จักจุดมุ่งหมายและผล) คือ รู้จุดมุ่งหมายที่กระทำและคาดว่าผลที่จะเกิดขึ้นเป็นอย่างไร มีประโยชน์หรือเกิดโทษ มีการตรวจสอบและติดตามผลที่จะเกิดขึ้น

**๓. อัตตัญญตา** (รู้จักตน) คือ รู้ตามความเป็นจริงว่าโดยชาติ ตระกูล หน้าที่ บริวาร กำลัง ความถนัด ความรู้ความสามารถ และคุณธรรมที่ตนมีอยู่ แล้วต้องประพฤติตนให้สมกับภavnนั้น ๆ และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

**๔. มัตตัญญตา** (รู้จักประมาณ) คือ รู้จักประมาณในการดำรงชีวิต กำลัง ความรู้ ความสามารถ การลงโทษ การมอบขวัญและกำลังใจ และรู้จักประมาณในการแบ่งปันความสุขให้แก่ผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทั่วถึง

**๕. กาลัญญตา** (รู้จักกาล) คือ รู้เวลาอันควรในการทำกิจต่าง ๆ ได้เหมาะสมตรงกับเวลา และสถานการณ์

**๖. ปริสัณญตา** (รู้จักชุมชน) คือ รู้จักชุมชน บริบทของสถานศึกษา และแนวทางประพฤติต่อชุมชนได้เหมาะสม

**๗. บุคคลัญญตา** (รู้จักบุคคล) คือ รู้จิตของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ หรือมีความรู้เกี่ยวกับตัวบุคคลเพื่อช่วยในการทำงานร่วมกับบุคคล การใช้บุคคล การพิจารณาความดีความชอบ และส่งเสริมบุคคลได้ตรงตามความต้องการเพื่อประสิทธิภาพของงาน

**บุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการ

การเรียนรู้ การสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ ในเขตอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

**สถานศึกษา** หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา หน่วยงานของรัฐบาล ในเขตพื้นที่อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

**ขนาดสถานศึกษา** หมายถึง สภาพทางกายภาพของโรงเรียนที่กำหนดตามจำนวนนักเรียน ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ **โรงเรียนขนาดเล็ก** ในระดับประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน ๒๙๙ คน ส่วนระดับมัธยมศึกษา มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน ๔๙๙ คน **โรงเรียนขนาดกลาง** ในระดับประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียน ๓๐๐-๕๙๙ คน ส่วนระดับมัธยมศึกษา มีจำนวนนักเรียน ๕๐๐-๙๙๙ คน **โรงเรียนขนาดใหญ่** ในระดับประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียน ๖๐๐ คน ส่วนระดับมัธยมศึกษา มีจำนวนนักเรียน ๑,๐๐๐ คน

## ๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

เพื่อประโยชน์ในการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการวิจัยดังต่อไปนี้

๑.๗.๑ ทำให้ทราบการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗.๒ ทำให้ทราบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัย จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำไปพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ต่อไป