

การพัฒนาบุคลากรตามหลักสี่ปฐิธรรม 7 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

Personnel Development According to Sappurisa Dhamma 7 in Schools under
the Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1

พระมหาปกรณ์ จัดโธสง^{*1}, พระมหาไพฑูริย์ เหลาเคน (พระครูสุตศาสนการ)²

PhraMaha Pakorn Judthaisong^{*1}, PhraMaha Paitoon Louken (Phrakru Sutasassanakarn)²

¹ผู้ช่วยเจ้าอาวาส วัดชนะครามราชวรมหาวิหาร, ²รองเจ้าคณะอำเภอหนองบัว จังหวัดขอนแก่น

^{*1}Assistant to Abbot of Wat Chana Songkhram, ²Deputy Dean of the Naphong District in Khonkaen

*ผู้พิมพ์ e-mail: chulapunporn.wei@gmail.com

Received: April 3, 2019

Revised: April 16, 2019

Accepted: April 18, 2019

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสี่ปฐิธรรม 7 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามความคิดของบุคลากร ตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 144 คน และครูผู้สอน 319 คน รวมทั้งหมด 463 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples) และการทดสอบความแปรปรวน แบบทางเดียว (F-test แบบ One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษา พบว่า 1) การพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมากที่สุดคือ ธรรมัญญตา (ด้านการฝึกอบรม) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ อุตัญญตา (ด้านการศึกษาดูงาน) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ปรีชญัญตา (ด้านการสับเปลี่ยนหมุนเวียน) ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสี่ปฐิธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามความคิดเห็นของบุคลากร ทั้ง 7 ด้านโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร, หลักสี่ปฐิธรรม 7, ประถมศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were to study and compare the personnel development according to Sappurisa Dhamma 7 in the basic educational schools under the Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1 which divided by the status of personnel and school size. The samples consisted of 319 teachers and 144 administrators with totaling 463 respondents whose size was specified by the table of Krejcie and Morgan. The tools used for data collection were 5 level rating scale questionnaires. The statistics used in data analysis were percentage, standard deviation, independent t-test, One-way ANOVA, and difference test was made in pair by Scheffe's method.

The research findings were revealed as follows: 1) The personnel development according to Sappurisa Dhamma 7 in schools under the Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1 in overall and each aspect was at high level. When considering in each aspect, it was found that the aspect of Dhammanyuta (Training) was at the highest level, followed by the aspect of Atthanyuta (Excursion), and least level was Parisanyuta (Alternative Cycling). 2) The comparison of personnel development according to Sappurisa Dhamma 7 in schools under the Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1 according to the idea of personnel in all 7 aspects, there were significantly statistical different at the level of 0.05 as classify by status of personnel and school size.

Keywords: Personnel Development, Sappurisa Dhamma 7, Primary Education

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษา จำเป็นต้องมีผู้ที่สามารถพัฒนาศักยภาพทางการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรเพื่อให้มีกระบวนการบรรลุเป้าหมาย ที่พึงประสงค์โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาที่สำคัญต่อสถานศึกษาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยจะเห็นได้จากในส่วนของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของทางราชการและของสถานศึกษา โดยมีหน้าที่ประสานงานและระดมทรัพยากรต่างๆ เพื่อการศึกษา และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องบริหารบุคลากรและจัดการศึกษาตามขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 20)

ในยุคโลกาภิวัตน์เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม เศรษฐกิจ และความก้าวหน้า และเกิดการแข่งขันกันสูงขึ้นของระบบการศึกษาของไทย โดยเฉพาะการแข่งขันในตำแหน่งหน้าที่ของการบริหารภายใน

สถานศึกษา เพื่อที่จะเร่งสร้างผลงานทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น พบปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาขาดความหนักแน่น และในบางครั้งอาจจะขาดเหตุผลที่ถูกต้องต่อการตัดสินใจบริหารงาน เนื่องจากต้องรับผิดชอบ ภารกิจ และงานบริหารเพิ่มมากขึ้นกว่าเมื่อก่อน อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นหัวใจสำคัญของหน่วยงาน และองค์กร ที่บุคคลภายในองค์กรยอมรับปรารถนา และให้การยอมรับนับถือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการทำงานรวมทั้งมีคุณธรรมและจริยธรรม ถือเป็นสิ่งส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานได้เป็นอย่างดี โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดถือและประพฤติปฏิบัติโดยการนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนาเข้ามาบริหารในสถานศึกษา เพื่อเป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม โดยการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ถือเป็นหลักธรรมที่นำมาปรับใช้ 7 ประการ หมายถึง ธรรมที่สำคัญ 7 ประการของคนดีที่บุคคลควรนำไปปฏิบัติเพราะถือว่าเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารสถานศึกษาและมีหน้าที่ส่งเสริมพัฒนาครูด้านคุณธรรมในสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งถือเป็นหลักธรรมของคนดี 7 ประการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาด้านคุณธรรมในการบริหารงานภายใน องค์กรตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพรองรับเหตุการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปของการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ให้สามารถพัฒนาอย่าง ๆ ขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามความคิดของบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามแนวคิดหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า (หลักคำสอนในพระพุทธศาสนา; อ้างถึงใน พระสามารถ อานนโท, 2548: 52-82) ซึ่งประกอบด้วย 7 ประการดังนี้ ฌัมมัญญดา (ด้านการฝึกอบรม) อัถถัญญดา (ด้านการศึกษาดูงาน) อัตตัญญดา (ด้านการสัมมนาทางวิชาการ) มัตตัญญดา (ด้านการศึกษาต่อ) กาลัญญดา (ด้านการแสวงหาความรู้) ปริสัญญดา (ด้านการสับเปลี่ยนหมุนเวียน) และ ปุคคัลปโรปรัญญดา (ด้านการนิเทศงานภายใน)

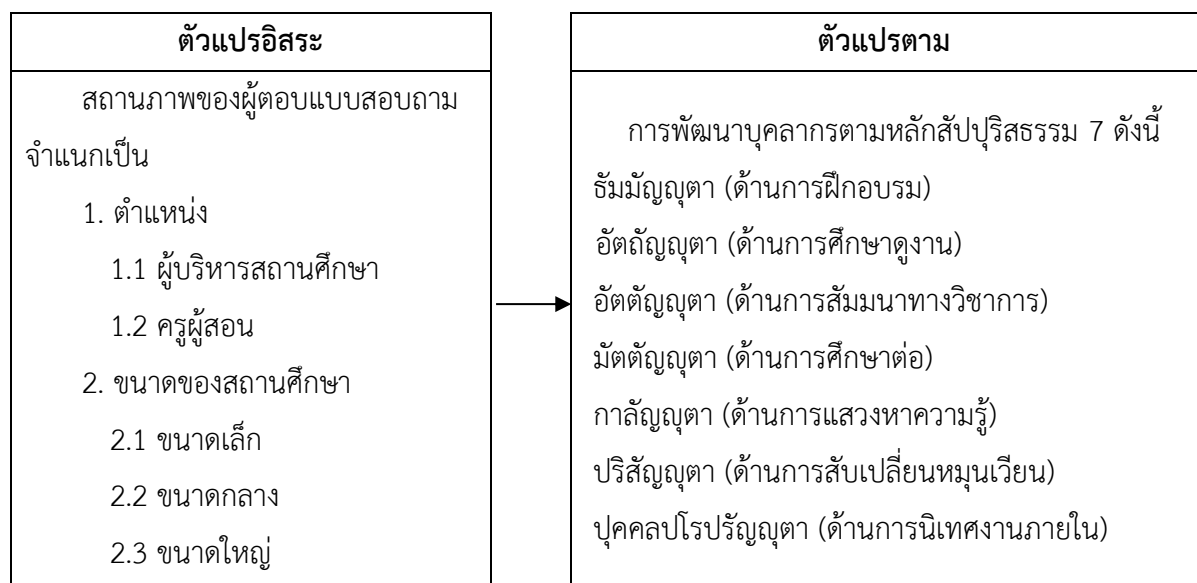
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น 2,070 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น 463 คน ซึ่งได้จากการสุ่ม

แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตาราง Krejcie & Morgan (1970: 608; อ้างถึงใน พรรณี ลิกิจวัฒน์, 2549: 72)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดตามกรอบแนวคิดหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า (หลักคำสอนในพระพุทธศาสนา; อ้างถึงใน พระสามารถ อานนโท, 2548: 52-82) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 463 คน

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเองตามกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา ที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545: 100) วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งโดยการทดสอบที (t-test แบบ Independent samples) และวิเคราะห์เปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One-way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สรุปผลการวิจัย

1. การพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมากที่สุดคือ ธัมมัญญดา (ด้านการฝึกอบรม) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ อุตถัญญดา (ด้านการศึกษาดูงาน) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ปริสัญญดา (ด้านการปรับเปลี่ยนหมุนเวียน) ตามลำดับ
2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามความคิดเห็นของบุคลากร ทั้ง 7 ด้านโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สามารถอธิบายได้ตามหลักทั้ง 7 ประการ ดังนี้
 - 1.1 หลักธัมมัญญดา (ด้านการฝึกอบรม) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้กับบุคลากรทราบก่อนการดำเนินการทุกครั้ง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ๆ จากภายนอกองค์กร และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรม แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการให้ความสำคัญกับการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง ซึ่งส่งผลให้บุคลากรสามารถนำมาปฏิบัติและพัฒนาตนเองในการรับการฝึกอบรมในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2550: 44-46) พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ได้จัดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มี

การประชุมสัมมนา อบรม เป็นหมู่คณะ รวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียน

1.2 หลักอัตถัถยฤดา (ด้านการศึกษาดูงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารได้จัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกองค์กร และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนและประเมินผลงานของบุคลากรจากการศึกษาดูงาน ถือว่าผู้บริหารมีการจัดทำแผนงานที่ชัดเจน และพยายามที่จะส่งเสริมโครงการที่จะศึกษาดูงานในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะมีการวางแผนในการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง และเมื่อบุคลากรได้ไปศึกษาดูงานแล้ว ก็จะมีการประเมินผลงานตามมา โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชิตพล บุรณะพันธ์ (2553: 58-60) ในด้านของการศึกษาดูงาน คณะกรรมการบริหารโรงเรียนส่วนใหญ่และครูผู้สอนเกินครึ่งได้ให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมบุคลากรให้มีการศึกษาดูงานในต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเป็นประโยชน์ในการทำงานในแต่ละด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

1.3 หลักอัตถัถยฤดา (ด้านการสัมมนาทางวิชาการ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการในการจัดสัมมนาทางวิชาการของบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารมีนโยบายที่จะสนับสนุนการเข้าร่วมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเลือกจัดสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารมีการสอบถามข้อมูลและให้ความสนใจต่อการจัดสัมมนาทางวิชาการอย่างดีเยี่ยมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและนักเรียน โดยวางนโยบายและจัดทำแผนงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤกษ์ชัย ใจคำป็น (2549: 44-46) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ได้จัดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพโดยจัดโอกาสให้มีการประชุมสัมมนาทางวิชาการทั้งในองค์กรและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ขึ้นจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น

1.4 หลักมัตถัถยฤดา (ด้านการศึกษาต่อ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการศึกษาต่อกับบุคลากรเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากร และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการเลือกบุคลากรที่จะไปศึกษาต่อโดยดูจากคุณสมบัติของบุคลากรอย่างชัดเจน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อตามความจำเป็นและความถนัดของแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารจะให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางในการศึกษาต่อและจัดหาทุนให้ไปเพิ่มพูนองค์ความรู้เพื่อที่จะกลับมาพัฒนาภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ พนัส หันนาคินทร์ (2552: 100-103) ได้อธิบายของการศึกษาต่อ ในการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น จำเป็นต้องมีการพิจารณาบุคลากรที่มีพื้นฐานการศึกษาพอที่จะไปศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาระดับสูง และมีชื่อเสียงในทางนั้นๆ เป็นสิ่งที่ควรจะทำและต้องกำหนดพันธะว่าจะต้องกลับมาทำงานให้แก่องค์กรเพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรของตนให้มีความก้าวหน้า

1.5 หลักกัลญาณุตตา (ด้านการแสวงหาความรู้) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารจัดการหาสื่ออุปกรณ์ในการแสวงหาความรู้ให้กับบุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษากับบุคลากรกรณีพบปัญหาต่างๆ ของการแสวงหาความรู้ ด้วยความชัดเจนและถูกต้องที่สุด และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารได้มีการสำรวจความต้องการในการแสวงหาความรู้ของบุคลากร สื่อในปัจจุบันถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาและแสวงหาองค์ความรู้ของบุคลากร โดยที่ผู้บริหารต้องคอยสังเกตและจัดหาสื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัยในการเพิ่มประสิทธิภาพและการเรียนรู้ของบุคลากร ในด้านต่างๆ ทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ อินทมา (2553: 104-106) พบว่า การกำหนดขั้นตอนการพัฒนาจะคำนึงถึงภาระงาน สายการบังคับบัญชาและงบประมาณ ทั้งนี้รูปแบบการพัฒนานั้นไม่แตกต่างไปจากเดิม แต่ได้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสนับสนุนสื่ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

1.6 หลักปริสัญญุตตา (ด้านการสับเปลี่ยนหมุนเวียน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสร้างวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ใหม่ ๆ ของการทำงานให้กับบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารพร้อมที่จะรับฟังปัญหาของบุคลากรและให้ช่วยเหลือในการทำงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขณะหมุนเวียนตำแหน่ง และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อที่จะเข้าใจถึงการทำงานในส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กร เพราะในการวางแผนหรือบริหารงานในส่วนต่าง ๆ ผู้บริหารถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งของบุคลากรในส่วนต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะและระบบการทำให้ตรงกับตำแหน่งงานนั้น ๆ ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับหลักแนวคิดของ บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2552: 162-167) อาจได้กล่าวว่าการโยกย้ายหมุนเวียนการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรมีทักษะประสบการณ์ใหม่ และรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ นอกเหนือจากงานที่ตนรับผิดชอบงานประจำ วิธีนี้จะช่วยให้บุคลากรแต่ละฝ่ายรู้ ปัญหาและอุปสรรคซึ่งกันและกัน เพราะบางปัญหาสาเหตุมาจากความไม่เรียบร้อยของงานในฝ่ายอื่น ก่อให้เกิดความเข้าใจและ เห็นอกเห็นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและร่วมแก้ไข

1.7 หลักบุคคลปริปรัญญุตตา (ด้านการนิเทศงานภายใน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาต่อบุคลากรในการนิเทศงานภายในด้วยความเต็มใจและไม่เลือกปฏิบัติ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้การนิเทศงานด้วยลักษณะของกัลยาณมิตรที่ดีต่อบุคลากรโดยไม่ถือว่าตนเป็นผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชา และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ปิดกั้นความคิดของบุคลากรในการนิเทศงานภายใน เพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้ทำการสำรวจความต้องการของแต่ละบุคคลว่ามีความต้องการในการนิเทศงานภายในลักษณะแบบใด และทำการแต่งตั้งบุคลากรเป็นกรรมการควบคุมการนิเทศงานภายในตามความถนัดของบุคลากรและความชำนาญเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิเชิตพล บุรณะพันธ์ (2553: 58-60) พบว่า ในการนิเทศภายในมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างทั่วถึงและยังให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการทำงานต่อบุคลากรให้ได้รับประโยชน์จากการนิเทศงานมากที่สุด แต่ยังมี ความบกพร่องในการประชุมชี้แจงและประชาสัมพันธ์ และจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพและขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรในเขตรับผิดชอบในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีระดับการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยรวมทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามสถานภาพ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงานและมีองค์ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานภายในองค์กรมากกว่าครูผู้สอน เนื่องจากคลุกคลีอยู่กับการบริหารงานมาโดยตรง ผู้บริหาร ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ สาลินี บุรโกศล (2552: 120-121) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีความเห็นว่า ระดับสภาพการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. หลักธัมมัญญุตตา (ด้านการฝึกอบรม) ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรมเป็นข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ดังนั้น โดยผู้บริหารควรจะต้องสำรวจและมีการเตรียมวางแผนงานของบุคลากรโดยกระตุ้นให้เกิดความต้องการในการอยากมารับการฝึกอบรม

2. หลักอัทธัญญุตตา (ด้านการศึกษาดูงาน) ผลจากการศึกษาพบว่าผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนและประเมินผลงานของบุคลากรจากการศึกษาดูงานเป็นข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายในการศึกษาดูงานออกไปให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจนว่ามีการศึกษาดูงานในรูปแบบใดเพื่อเป็นแนวทางในการที่บุคลากรต้องปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้นำประสบการณ์จากการศึกษาดูงานมาแล้ว ก็มีการประเมินผลงานของบุคลากรเป็นขั้นตอนต่อไป

3. หลักอัทธัญญุตตา (ด้านการสัมมนาทางวิชาการ) ผลจากการศึกษาพบว่าผู้บริหารเลือกจัดสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรเป็นข้อที่ปฏิบัติ น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเสนอความคิดเห็นในการจัดสัมมนาทางวิชาการภายในองค์กรว่าต้องการจะตอบโจทย์เรื่องอะไรในสถานศึกษาที่ตนจัดการเรียนการสอนอยู่ และเพื่อนำมาพัฒนากับตัวเอง

4. หลักมัตตัญญุตตา (ด้านการศึกษาต่อ) ผลจากการศึกษาพบว่าผู้บริหารมีการเลือกบุคลากรที่จะไปศึกษาต่อโดยดูจากคุณสมบัติของบุคลากรอย่างชัดเจน เป็นข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีการสำรวจความต้องการในการศึกษาต่อโดยคัดเลือกบุคลากรที่จะไปศึกษาต่อให้มีความเหมาะสมกับความสามารถ และความถนัดของบุคลากร เพื่อที่จะสอดคล้องกับความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากรภายในสถานศึกษา

5. หลักกฤษฎีกา (ด้านการแสวงหาความรู้) ผลจากการศึกษาพบว่าผู้บริหาร ได้มีการสำรวจความต้องการในการแสวงหาความรู้ของบุคลากรเป็นข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารต้องทำการสำรวจความต้องการโดยจัดสื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย และให้คำปรึกษาคอยแนะนำกับบุคลากรในการแสวงหาความรู้ในด้านต่าง ๆ

6. หลักปรัชญา (ด้านการสับเปลี่ยนหมุนเวียน) ผลจากการศึกษาพบว่าผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อที่จะเข้าใจถึงการทำงานในส่วนต่างๆ ภายในองค์กร เพราะการมอบหมายงานในแต่ละฝ่ายไม่เหมือนกันเป็นข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องให้บุคลากรหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อจะได้เรียนรู้ และถ้าเป็นไปได้เมื่อสิ้นปีงบประมาณของสถานศึกษาจะมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนในงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษางานและมีประสบการณ์ใหม่ ๆ จากงานนั้น ๆ

7. หลักบุคคลปรีชาญาณ (ด้านการนิเทศงานภายใน) ผลจากการศึกษาพบว่าผู้บริหาร ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ปิดกั้นความคิดของบุคลากรในการนิเทศงานภายใน เป็นข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารให้บุคลากรตัดสินใจในการนิเทศงานภายในแต่ละด้านแต่ผู้บริหารต้องดูความเหมาะสมและเป็นไปได้ของงาน โดยพร้อมที่จะให้คำปรึกษา และแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการนิเทศงานภายใน

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลิศ กลิ่นรัตน์. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. เชียงใหม่: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). **การบริหารบุคลากรภายในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิษเนศ.
- พระสามารถ อานนโท (เนตรแสง). (2548). **ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พรณี ลีกิจวัฒน์. (2550). **วิธีการวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พิชิตพล บุรณะพันธ์. (2553). **การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฤกษ์ชัย ใจคำปัน. (2549). **การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สาลินี บุรณโกศล. (2552). การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราช
ภัฏสวนสุนันทา.

สุภาภรณ์ อินทมา. (2553). การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5.
สารนิพนธ์ปริญญาสาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). “Determining sample size for research activities”,
Educational and Psychological Measurement. 30(3), pp. 607-610.