วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

School Administration Based on the Sappurisa Dhamma Principles Affecting Personnel Administration in Phrapariyattidhamma School In The Digital Era Under the Office of Phrapariyattidhamma Education Area 1

การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ที่ส่งผลต่อกลุ่มงานบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรมในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักเขตการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1

Phrakrisana Ratintharo Chanamo[1*], Phra Vaddhanavajiramethi[2]
พระกฤษณะ รตินฺธโร ชนะโม[1*], & พระวัฒนวชิรเมธี[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Phrakrisana Ratintharo Chanamo*
พระกฤษณะ รตินฺธโร ชนะโม
Faculty of Education Mahamakut Buddhist University, Thailand.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: boy@gmail.com

2. Phra Vaddhanavajiramethi
พระวัฒนวชิรเมธี
Faculty of Education Mahamakut Buddhist University, Thailand.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: teerawit.su@mbu.ac.th

คำสำคัญ :
หลักสัปปุริสธรรม, กลุ่มงานบริหารงานบุคคล, โรงเรียนพระปริยัติธรรม

Keywords:
Sappurisa Dhamma Principle, Personnel Administration, Phrapariyattidhamma Schools

Article history:
Received: 07/06/2026
Revised: 04/8/2026
Accepted: 05/10/2026
Available online: 15/11/2026

How to Cite:
Chanamo, P. & Phra Vaddhanavajiramethi, (2027). School Administration Based on the Sappurisa Dhamma Principles Affecting Personnel Administration in Phrapariyattidhamma School In The Digital Era Under the Office of Phrapariyattidhamma Education Area 1. *Journal Dhamma for Life,* 33(1), 226-242.

ABSTRACT

This this study aimed to 1) to study school administration based on the Sappurisa Dhamma principles in Phrapariyattidhamma Schools (General Education Department) under the Office of Phrapariyattidhamma Education Area 1; 2) to study personnel administration in the digital era at these schools; and 3) to determine how the Sappurisa Dhamma principles affect their personnel administration. The sample group consisted of 180 school administrators and teachers from schools under the Office of Phrapariyattidhamma Education Area 1 during the 2025 academic year.

The results of the study were as follows: 1. Overall, school administration based on the Sappurisa Dhamma principles was at a high level. Ranked from highest to lowest, the principles applied were: Kalannuta, Mattannuta, Attannuta, Puggalannuta, Parisannuta, Atthannuta, and Dhammannuta. 2. Overall, personnel administration in the digital era was also at a high level. Ranked from highest to lowest, the practices were: Workforce Planning, Teacher and Educational Personnel Development, Performance Evaluation, and Recruitment and Appointment 3. The Sappurisa Dhamma principles that significantly affected personnel administration were Parisannuta (X6), Puggalannuta (X7), and Atthannuta (X2). Together, these three principles could predict the outcome of personnel administration with an accuracy of

54.5% (R2 = 0.545) at a statistical significance level of 0.01. The predictive equation can be generated in raw score format as follows: The raw score: $\hat{y}$ = 0.726+0.330 (X6) + 0.243 (X7) + 0.191(X2) The standard equation $\hat{Z}$ = 0.354 (Z6) + 0.258 (Z7) + 0.188 (Z2).

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 2) เพื่อศึกษากลุ่มงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 3) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ที่ส่งผลต่อกลุ่มงานบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 จำนวน 180 รูป/คน ปีการศึกษา 2568

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักกาลัญญุตา ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักมัตตัญญุตา ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักอัตตัญญุตา ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักปุคคลัญญุตา ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักปริสัญญุตา ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักอัตถัญญุตา และลำดับสุดท้าย ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักธัมมัญญุตา 2. กลุ่มงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้าย ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมส่งผลต่อกลุ่มงานบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักปริสัญญุตา X6 ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักปุคคลัญญุตา X7 ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักอัตถัญญุตา X2 โดยสามารถพยากรณ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร่วมกันร้อยละ 54.5 (R2=0.545) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ ดังนี้ สมการคะแนนดิบ $\hat{y}$ = 0.726+0.330 (X6) + 0.243 (X7) + 0.191(X2) สมการคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}$ = 0.354 (Z6) + 0.258 (Z7) + 0.188 (Z2)

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารจัดการองค์กรอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะภาคการศึกษาที่จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารองค์กร และการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจนการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรม เพื่อสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างไรก็ตาม สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) สะท้อนให้เห็นว่าสังคมไทยยังเผชิญความท้าทายด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัย และจิตสาธารณะ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น สถานศึกษาจึงมิได้มีภารกิจเพียงจัดการเรียนการสอน แต่ยังต้องพัฒนาระบบบริหารจัดการและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถควบคู่กับคุณธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

การบริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานในทุกภารกิจขององค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญในการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ การพัฒนาผู้เรียน และการสร้างผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาศักยภาพ การสร้างแรงจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ควบคู่กับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ทั้งนี้ การบริหารที่มุ่งเน้นเพียงกระบวนการหรือระเบียบปฏิบัติอาจไม่เพียงพอต่อการสร้างความเข้มแข็งขององค์กร หากขาดหลักคุณธรรมและแนวทางการบริหารที่คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลและบริบทของสถานศึกษา ดังนั้น การบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการบริหารงานบุคคลจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพควบคู่กับความถูกต้องและความเป็นธรรม

ในบริบทของพระพุทธศาสนา หลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมต่อการประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรและการพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ธัมมัญญุตา (รู้จักเหตุ) อัตถัญญุตา (รู้จักผล) อัตตัญญุตา (รู้จักตน) มัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ) กาลัญญุตา (รู้จักกาล) ปริสัญญุตา (รู้จักชุมชน) และปุคคลัญญุตา (รู้จักบุคคล) หลักธรรมดังกล่าวสะท้อนความสามารถของผู้บริหารในการวิเคราะห์สถานการณ์ เข้าใจเป้าหมาย ประเมินศักยภาพของตนเอง จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม บริหารเวลา เข้าใจบริบทขององค์กร และบริหารบุคลากรตามความรู้ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ สุธาวรรณ สุขพัฒน์ (2560) ที่เสนอว่าสัปปุริสธรรม 7 สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ขณะที่แนวคิดของ ศุภมาส วิสัชนาม (2560) และนิติรัฐ วรรณวิริยวัตร (2552) ให้ความสำคัญกับ

บทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยคุณธรรมและความรับผิดชอบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องผสานความสามารถทางการบริหารเข้ากับหลักจริยธรรมอย่างเป็นระบบ

อย่างไรก็ตาม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีบริบทการบริหารที่แตกต่างจากสถานศึกษาทั่วไป เนื่องจากต้องดำเนินภารกิจควบคู่กันทั้งการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสามัญศึกษาและการส่งเสริมการศึกษาพระพุทธศาสนาโดย พระมหาพิชิต ธมฺมวิชิโต (2561) สะท้อนถึงความท้าทายด้านคุณภาพการศึกษา การพัฒนาบุคลากร และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังชี้ให้เห็นข้อจำกัดด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากร ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการส่งเสริมวินัย ขณะที่ พระราชวุธ ปญฺญาวชิโร (เพชรไพร), (2561) และพระมหาพงษ์สินธ์ ถิรจิตฺโต (2564) กล่าวถึงความท้าทายด้านความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะของบุคลากรกับภาระงาน ตลอดจนข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีและทักษะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงาน ปัญหาเหล่านี้สะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถตอบสนองต่อบริบทเฉพาะของโรงเรียนพระปริยัติธรรมได้อย่างเหมาะสม

เมื่อพิจารณางานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง พบว่าการศึกษาที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับการบริหารสถานศึกษา หลักพุทธธรรม และการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในประเด็นต่าง ๆ แต่ยังมีช่องว่างในการบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม 7 เข้ากับกระบวนการบริหารงานบุคคลภายใต้บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของหลักธรรมทั้ง 7 ประการที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ตลอดจนการอธิบายว่าหลักธรรมแต่ละด้านสามารถสนับสนุนการบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความต้องการขององค์กรได้อย่างไร ช่องว่างดังกล่าวจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการศึกษา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารการศึกษาที่เชื่อมโยงหลักพุทธธรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริบทเฉพาะอย่างเป็นรูปธรรม

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมและวิเคราะห์อิทธิพลที่มีต่อการบริหารงานบุคคล อันจะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางบริหารบุคลากรที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรม ความรู้ความสามารถ ความเป็นธรรม และการปรับตัวทางดิจิทัล ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากร ตลอดจนการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7

การบริหารสถานศึกษาในยุคที่สังคม เทคโนโลยี และระบบการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำ และยึดหลักคุณธรรมในการบริหารจัดการ ธีระ รุญเจริญ (2557) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับความรู้ ความสามารถ ทักษะการบริหาร และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับบุญคิด หง้าฝา (2562) และพระมหาพงษ์สินธ์ ถิรจิตฺโต (2564) ที่ให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ หลักสัปปุริสธรรม 7 ประกอบด้วย 1) ธัมมัญญุตา การรู้จักหลักการและเหตุผล สามารถกำหนดแนวทางการบริหารได้อย่างถูกต้อง 2) อัตถัญญุตา การรู้จักจุดมุ่งหมายและผลที่ต้องการ เพื่อกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานให้ชัดเจน 3) อัตตัญญุตา การรู้จักตนเอง เข้าใจบทบาทและประเมินศักยภาพของตน 4) มัตตัญญุตา การรู้จักประมาณ สามารถจัดสรรและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม 5) กาลัญญุตา การรู้จักกาลเวลา วางแผนและดำเนินงานให้สอดคล้องกับระยะเวลา 6) ปริสัญญุตา การรู้จักชุมชน เข้าใจบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กร และ 7) ปุคคลัญญุตา การรู้จักบุคคล เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคลากรและสามารถบริหารบุคคลได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ พระบัวเลียน ภูมิมะลัยสิทธ์ (2567) และพระราชวุธ ปญฺญาวชิโร (เพชรไพร) (2561) ยังสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่ต้องรักษาอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทสังคมร่วมสมัย

แนวคิดการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล

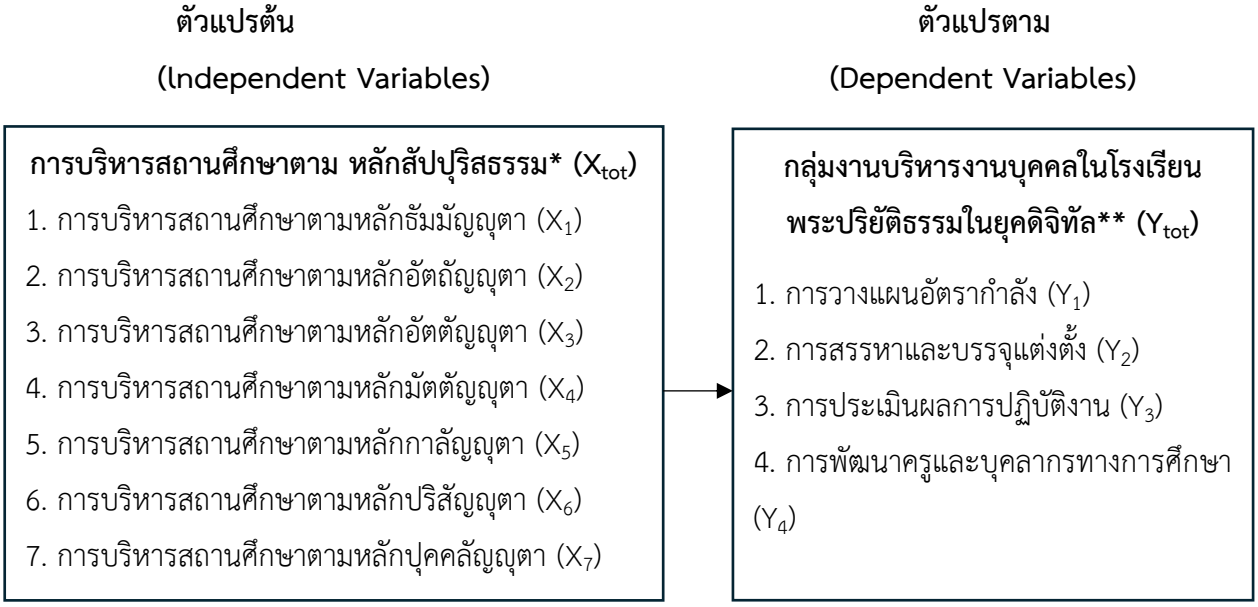
การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วยการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเสริมสร้างขวัญกำลังใจเพื่อธำรงรักษาบุคลากร กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ขณะที่สุชาดา วงษสกุล (2564) ประมล สอนสุภาพ (2566) และนัฏพร พิมพ์ทอง (2567) ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลโดยประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส ความเป็นธรรม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในทำนองเดียวกัน พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ) (2560) และพระมหารักศักดิ์ ปญฺญาวุฑฺโฒ (2564) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการ

บริหารบุคลากรในยุคดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูล การสื่อสาร การพัฒนาสมรรถนะ และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัปปุริสธรรม 7 กับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล

จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 มีความสัมพันธ์กับกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่ช่วยกำกับการคิด การตัดสินใจ การวางแผน และการปฏิบัติต่อบุคลากรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยธัมมัญญุตาและอัตถัญญุตาช่วยกำหนดหลักเกณฑ์และเป้าหมายการบริหาร อัตตัญญุตาและมัตตัญญุตาช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจศักยภาพและจัดสรรทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม กาลัญญุตาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผนและดำเนินงาน ปริสัญญุตาช่วยให้เข้าใจบริบทขององค์กรและชุมชน ส่วนปุคคลัญญุตาช่วยให้สามารถพัฒนาและดูแลบุคลากรตามความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับพระธนพล ญาณวุฑฺโฒ (ลัติพันธ์) (2564) ที่ศึกษาการบริหารงานโดยบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ หลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นตัวแปรต้น และ การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลเป็นตัวแปรตาม โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของหลักธรรมทั้ง 7 ประการที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ผสมผสานหลักพุทธธรรมกับเทคโนโลยีดิจิทัล อันจะนำไปสู่การบริหารบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1
2. เพื่อศึกษากลุ่มงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1
3. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ที่ส่งผลต่อกลุ่มงานบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ระดับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล และอิทธิพลของหลักสัปปุริสธรรม 7 ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 180 รูป/คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 180 รูป/คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 29 รูป/คน และครู 151 รูป/คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบประชากรทั้งหมด (Total Population Sampling) เพื่อให้ครอบคลุมประชากรเป้าหมายทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามระดับการปฏิบัติ (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับกลุ่มงานบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักเขตการศึกษา

พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 แบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยผ่าน ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ในการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นทำการคัดลอกหนังสือราชการ (Scan) เข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ในลักษณะไฟล์เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (PDF)

2. ผู้วิจัยนำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามการขอความร่วมมือแสกน QR CODE รวมถึง Link แบบสอบถาม ส่งผ่านช่องทางที่ได้ ประสานไว้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบ แบบสอบถามวิจัยในครั้งนี้ และผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่สามารถดำเนินการได้

3. ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลผ่านระบบข้อมูลของแบบสอบถามที่เชื่อมต่อไว้

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ รวบรวมข้อมูลทั้งหมดไป ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความหมาย

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาผู้วิจัยจะทำการพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำมาลงรหัสคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยายในการวิเคราะห์ข้อมูลให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อคำถามในการวิจัย โดยมีสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้การ แจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมและกลุ่มงานบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมในยุคดิจิทัลใช้ค่าเฉลี่ย วิเคราะห์ทางสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบ กับเกณฑ์แปลผล ซึ่งผู้วิจัย ได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวความคิดของเบสท์ (Best) John W. Best, (1981)

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ที่ส่งผลต่อกลุ่มงานบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ที่ส่งผลต่อกลุ่มงานบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกัน หรือผกผันกัน

การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ เป็นขั้นตอน เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต้น (Independent Variables) ทุกตัวจะไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูงเพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) โดยพิจารณา จากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) เกณฑ์ที่ใช้คือต้องมากกว่า 0.10 ค่าปัจจัยการ ขยายตัวของความแปรปรวน Variance inflation factor (VIF) เกณฑ์ที่ใช้คือต้องไม่เกิน 10.00 Joseph F. Hair et al. (2010) เพื่อเป็นการตรวจสอบข้อมูลก่อนที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณขั้นตอนต่อไป

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ข้อที่	สถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1	**เพศ**		
	1. ชาย	123	68.33
	2. หญิง	57	31.67
	รวม	**180**	**100**
2	**อายุ**		
	1. ไม่เกิน 30 ปี	34	18.89
	2. 31-40 ปี	48	26.67
	3. 41-50 ปี	44	24.44
	4. 51 ปีขึ้นไป	54	30.00
	รวม	**180**	**100**
3	**การศึกษา**		
	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	.55
	2. ปริญญาตรี	100	55.56
	3. ปริญญาโท	65	36.11

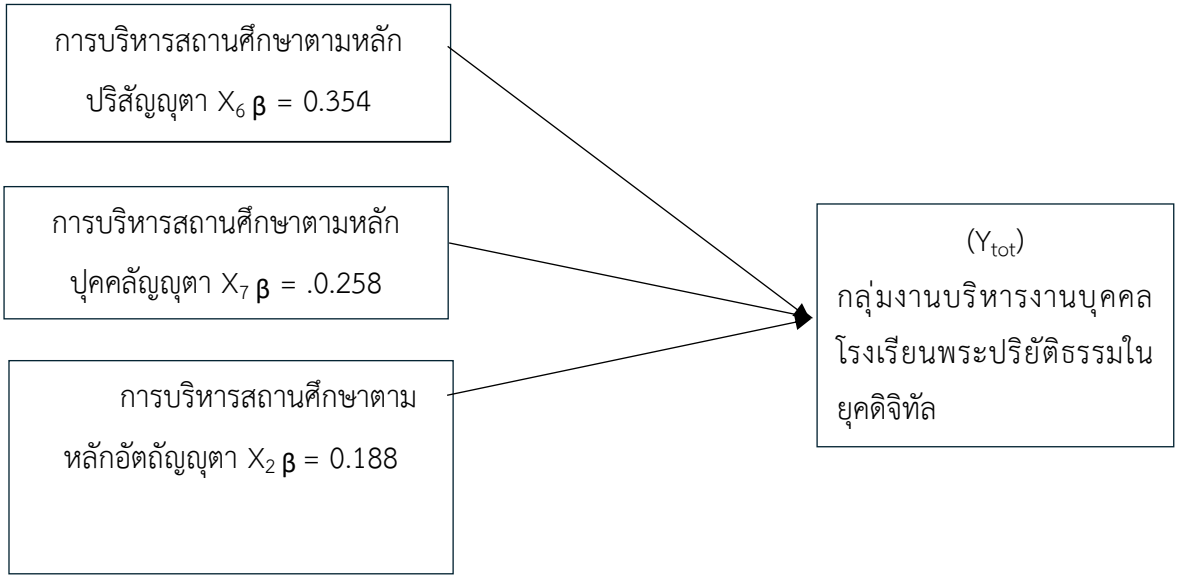
ข้อที่	สถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
	4. สูงกว่าปริญญาโท	14	7.78
	รวม	**180**	**100**
4	**ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน**		
	1. ผู้บริหารสถานศึกษา	29	16.11
	2. ครู	151	83.89
	รวม	**180**	**100**
5	**ประสบการณ์ในการทำงาน**		
	1. 0-10 ปี	64	35.56
	2. 11-20 ปี	71	39.44
	3. 21-30 ปี	24	13.33
	4. 31 ปีขึ้นไป	21	11.67
	รวม	**180**	**100**

จากตารางที่ 1 พบว่า สถานภาพของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 123 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 68.33 และเป็นเพศหญิง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 และพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 54 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 48 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 44 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 24.44 และลำดับสุดท้าย คือ อายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 34 รูป/คน คิดเป็นร้อย 18.89 ระดับการศึกษา มากที่สุด ระดับปริญญาตรี จำนวน 100 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 65 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 36.11 รองลงมาระดับปริญญาเอก จำนวน 14 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 7.78 และลำดับสุดท้ายต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 1 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ .55 สำหรับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบ พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็น ครู จำนวน 151 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 83.89 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 16.11 ส่วนประสบการณ์ทำงาน พบว่า 11 – 20 ปี มีจำนวนผู้ให้ข้อมูลจำนวน 71 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 39.44 รองลงมาคือ 0 – 10 ปี จำนวน 64 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 35.56 รองลงมา คือ 21 – 30 ปี จำนวน 24 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 และลำดับสุดท้ายมีน้อยที่สุด คือ มากกว่า 31 ปี จำนวน 21 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 11.67

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหาร สถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัด สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 (n=180)

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (X_{tot})	$\bar{x}$	(S.D.)	ระดับ
1	การบริหารสถานศึกษาตามหลักธัมมัญญุตา (X_1)	3.98	0.70	มาก
2	การบริหารสถานศึกษาตามหลักอัตถัญญุตา (X_2)	4.03	0.68	มาก
3	การบริหารสถานศึกษาตามหลักอัตตัญญุตา (X_3)	4.07	0.75	มาก
4	การบริหารสถานศึกษาตามหลักมัตตัญญุตา (X_4)	4.09	0.72	มาก
5	การบริหารสถานศึกษาตามหลักกาลัญญุตา (X_5)	4.12	0.68	มาก
6	การบริหารสถานศึกษาตามหลักปริสัญญุตา (X_6)	4.04	0.74	มาก
7	การบริหารสถานศึกษาตามหลักปุคคลัญญุตา (X_7)	4.05	0.73	มาก
รวม(X_{tot})		**4.05**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.05), (S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรกได้แก่ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักกาลัญญุตา (X_5) ($\bar{x}$ = 4.12, S.D. = 0.68) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักมัตตัญญุตา (X_4) ($\bar{x}$ = 4.09, S.D. = 0.72) อยู่ใน ระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักธัมมัญญุตา (X_1) ($\bar{x}$ = 3.98, S.D. = 0.70) เพื่อตอบคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ มัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 เป็นรายข้อจากตัวแปรต้นที่ศึกษา จำนวน 35 ข้อ ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดดังนี้



แผนภาพที่ 2 สรุปองค์ความรู้การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมที่ส่งผลต่อกลุ่มงานบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักเขตการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1

อภิปรายผล

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม จากการศึกษาพบว่าการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมไม่ได้มองหลักสัปปุริสธรรมเป็นเพียงข้อธรรม แต่ได้ประยุกต์ใช้เป็น "ศาสตร์แห่งการบริหาร" ที่สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระราชวุธ ปญฺญาวชิโร (เพชรไพร), (2561) และพระธนพล ญาณวุฑฺโฒ (2564) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กาลัญญุตา (การรู้จักกาล) ซึ่งเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จในการบริหารเวลาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (พระมหาพงษ์สินธ์ ถิรจิตฺโต, 2564) รองลงมาคือ มัตตัญญุตา (การรู้จักประมาณ) ซึ่งเป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดสมดุลทรัพยากรที่จำกัด และ อัตตัญญุตา (การรู้จักตน) ที่ช่วยให้ผู้บริหารประเมินศักยภาพองค์กรได้อย่างมีวิจารณญาณ (พระปลัดอภิสิทธิ์ ธีรปญฺโญ, 2560) นอกจากนี้ การรู้จักบุคคล (ปุคคลัญญุตา) ชุมชน (ปริสัญญุตา) และการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (อัตถัญญุตา) ยังเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นสากลในยุคดิจิทัล

2. กลุ่มงานบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากและมีความเห็นสอดคล้องกันอย่างชัดเจน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การวางแผนอัตรากำลัง เนื่องจากสถานศึกษาต้องวิเคราะห์ภาระงานจริงท่ามกลางข้อจำกัดด้านงบประมาณและจำนวนผู้เรียน จึงมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จัดทำฐานข้อมูลบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฎพร พิมพ์ทอง (2567) ขณะที่ การพัฒนาครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับรองลงมา สะท้อนถึงวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดเวลา

ผ่านระบบออนไลน์ในศตวรรษที่ 21 ส่วน การประเมินผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงวิวัฒนาการสู่ระบบที่เน้นผลสัมฤทธิ์ (Performance-based) ที่มีความโปร่งใสและยุติธรรม (พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล, 2560) สำหรับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง แม้จะมีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายเนื่องจากต้องปฏิบัติตามระเบียบที่เคร่งครัดของพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 แต่การนำช่องทางออนไลน์มาใช้ก็ช่วยให้ได้บุคลากรที่ตรงตามความต้องการมากขึ้น

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและการพยากรณ์ผล จากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยหลักสัปปุริสธรรม 3 ด้าน ได้แก่ ปริสัญญุตา (X6) ปุคคลัญญุตา (X7) และอัตถัญญุตา (X2) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จของงานบริหารบุคคลได้ถึงร้อยละ 54.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าในยุคดิจิทัล "ปัจจัยเชิงกลยุทธ์และการปฏิสัมพันธ์" มีความสำคัญกว่ากฎระเบียบเพียงอย่างเดียว โดยปริสัญญุตาทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมทรัพยากรจากชุมชน ปุคคลัญญุตาเป็นหัวใจในการวางคนให้เหมาะกับงานตามระบบคุณธรรม และอัตถัญญุตาช่วยกำหนดเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน (สุธาวรรณ สุขพัฒน์, 2560) ในขณะที่ด้านธัมมัญญุตา (X1) อัตตัญญุตา (X3) มัตตัญญุตา (X4) และกาลัญญุตา (X5) ไม่ส่งผลต่อการพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญ วิเคราะห์ได้ว่าปัจจัยเหล่านี้คือ "มาตรฐานพื้นฐาน" (Must-have) ที่บุคลากรพระปริยัติธรรมถือปฏิบัติเป็นปกติอยู่แล้ว เช่น ระเบียบวินัยและกาลเวลา จึงไม่แสดงความแตกต่างในเชิงสถิติที่จะชี้ถึงความโดดเด่นของงานบุคคลได้เท่ากับปัจจัยภายนอกและการเชื่อมโยงสังคม สรุปได้ว่าความสำเร็จในยุคดิจิทัลต้องอาศัยการประสานพลังจากภายนอก การเข้าใจคนภายใน และความชัดเจนในเป้าหมาย เพื่อผลิตศาสนทายาทที่มีคุณภาพสู่สังคมศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน

สรุป

การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า 1) ด้านกาลัญญุตา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นลำดับแรก และมีความรวดเร็วในการตัดสินใจแก้ไขวิกฤตเป็นลำดับสุดท้าย 2) ด้านมัตตัญญุตา เน้นการบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างคุ้มค่าโปร่งใสเป็นหลัก และจัดลำดับความสำคัญของงานตามศักยภาพและงบประมาณเป็นลำดับสุดท้าย 3) ด้านอัตตัญญุตา เด่นในเรื่องการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านวินัยและคุณธรรม และรู้บทบาทหน้าที่ศักยภาพตนเองเป็นลำดับสุดท้าย 4) ด้านปุคคลัญญุตา ให้ความสำคัญกับการให้เกียรติและยอมรับความแตกต่างทางความคิดมากที่สุด และมีวิธีสร้างแรงจูงใจเป็นลำดับสุดท้าย 5) ด้านปริสัญญุตา มุ่งเน้นการเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีผลต่อสถานศึกษา และสนับสนุนโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนเป็นลำดับสุดท้าย 6) ด้านอัตถัญญุตา เน้นการวางแผนงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และคุณภาพผู้เรียน และนำผลประเมินมาปรับปรุงแผนงานปีถัดไปเป็นลำดับสุดท้าย

และ 7) ด้านธัมมัญญุตา ยึดถือผลประโยชน์ของทางราชการและส่วนรวมเป็นหลัก และสามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้ตรงจุดเป็นลำดับสุดท้ายตามลำดับ5.1.2 กลุ่มงานบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลผลการศึกษาพบว่า กลุ่มงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมในยุคดิจิทัล ในภาพรวมและรายด้านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอย่างชัดเจน ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมุ่งกำหนดแผนอัตรากำลังที่ระบุสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ยุคดิจิทัล และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศคาดคะเนความต้องการครูล่วงหน้าเป็นลำดับสุดท้าย 2) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการสอนที่ตอบโจทย์ผู้เรียนในยุคดิจิทัล และจัดฝึกอบรมรูปแบบใหม่เพื่อยกระดับทักษะดิจิทัลเป็นลำดับสุดท้าย 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มุ่งใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อพัฒนาขีดความสามารถและสร้างขวัญกำลังใจ และใช้ผลประเมินจากระบบดิจิทัลมาตัดสินใจบริหารงานบุคคลเป็นลำดับสุดท้าย และ 4) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย โดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการประชาสัมพันธ์ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในขั้นตอนคัดเลือกเพื่อลดระยะเวลาเป็นลำดับสุดท้าย5.1.3 การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมกับกลุ่มงานบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่าปัจจัยการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมที่ส่งผลต่อกลุ่มงานบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปริสัญญุตา ด้านปุคคลัญญุตา และด้านอัตถัญญุตา โดยตัวแปรทั้งสามด้านนี้มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร่วมกันร้อยละ 54.5 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.474 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ สมการคะแนนดิบ

$\hat{y}$ = 0.726+0.330 (X6) + 0.243 (X7) + 0.191(X2)

สมการคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}$ = 0.354 (X6) + 0.258 (X7) + 0.188 (X2)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักปริสัญญุตา X6 (รู้จักชุมชน) เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด สำนักเขตการศึกษาฯ และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือดิจิทัลระหว่างโรงเรียน วัด และชุมชน โดยการจัดทำฐานข้อมูลทำเนียบชาวบ้านหรือผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีในท้องถิ่น เพื่อดึงทรัพยากรบุคคลเหล่านี้มาเป็นภาคีเครือข่ายในการช่วยพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยลดข้อจำกัดด้านงบประมาณบุคลากรได้เป็นอย่างดี

2. ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักปุคคลัญญุตา (X7) (รู้จักบุคคล) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำระบบการบริหารงานบุคคลเชิงรุกมาใช้ โดยเน้นการวิเคราะห์ศักยภาพรายบุคคล เพื่อมอบหมายงานให้สอดคล้องกับ

ความถนัดดิจิทัล ของแต่ละรูป/คน เช่น การใช้ระบบ พี่เลี้ยงดิจิทัล ให้ครูที่มีทักษะเทคโนโลยีสูงช่วยสนับสนุนครูอาวุโส เพื่อสร้างบรรยากาศระบบคุณธรรมและความเท่าเทียมในการทำงานตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ

3. ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักอัตถัญญุตา (X2) (รู้จักผล) สถานศึกษาควรพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานออนไลน์ที่เน้น การบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ที่ชัดเจนในแต่ละปีการศึกษา เพื่อให้บุคลากรทราบทิศทางในการพัฒนาตนเอง และทำให้การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

4. สำหรับตัวแปรที่ไม่เข้าสู่สมการ ควรปรับบทบาทจากการมุ่งเน้น การรักษาระเบียบเวลาและหลักการเดิม ไปสู่ การประยุกต์ใช้ระเบียบเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยจัดหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารให้มีความคล่องตัว และความฉลาดทางดิจิทัล เพื่อให้ผู้บริหารก้าวข้ามการบริหารแบบเน้นทำตามคำสั่ง ไปสู่การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อวิกฤตการณ์สังคมในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างทันท่วงที

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการบริหารงานบุคคลดีเด่น เพื่อหา ตัวแบบ หรือแนวปฏิบัติที่ดี ในการประยุกต์ใช้หลักปริสัญญุตาและปุคคลัญญุตาในเชิงลึกต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลที่งานวิจัยนี้ยังไม่ได้ครอบคลุม เช่น วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ภาวะผู้นำดิจิทัล หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ตัวแปรพยากรณ์ที่ครอบคลุมมากกว่าร้อยละ 54.5

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมระหว่างโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตการศึกษาอื่นๆ เพื่อดูความแตกต่างของบริบทเชิงพื้นที่และนำผลมาพัฒนาเป็นนโยบายในระดับภาพรวมของประเทศต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ธีระ รุญเจริญ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). ข้าวฟ่าง.

นัฏพร พิมพ์ทอง. (2567). *การบริหารบุคคลยุคดิจิทัลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

นิติรัฐ วรรณวิริยวัตร. (2552). *การบริหารงานแบบพุทธวิธีของโรงเรียนพระปริยัติธรรม อำเภอเมืองเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุญคิด หง้าฝา. (2562). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ประมล สอนสุภาพ. (2566). *การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พระมหาพิชิต ธมฺมวิชิโต (ดุลยลา). (2561). *การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามหลักอริยสัจ 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระบัวเลียน ภูมิมะลัยสิทธ์. (2567). *การบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2*. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการบริหารจัดการ, *6*(1), 45-58.

พระปลัดอภิสิทธิ์ ธีรปญฺโญ. (2560). *แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักอัตตัญญุตาของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, *40*(2), 89-102.

พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ). (2560). *รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาพงษ์สินธ์ ถิรจิตฺโต. (2564). *การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*. วารสารพุทธมัคค์, *6*(2), 115-128.

พระมหารักศักดิ์ ปญฺญาวุฑฺโฒ. (2564). *การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, *6*(1), 73-86.

พระราชวุธ ปญฺญาวชิโร (เพชรไพร). (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แภนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธนพล ญาณวุฑฺโฒ (ลัติพันธ์). (2564). *การบริหารงานเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ศุภมาส วิสัชนาม. (2560). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.* กระทรวงศึกษาธิการ.

สุชาดา วงษสกุล. (2564). *การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. วารสารการบริหารจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, *15*(2), 34-47.

สุธาวรรณ สุขพัฒน์. (2560). *การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อการบริหารจัดการองค์กรสู่ความสำเร็จ*. วารสารบริหารธุรกิจและการจัดการ, *5*(2), 112-125.

สุรพล แฉล้มจิตร. (2566). *การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3*. วารสารวิชาการครุศาสตร์, *7*(3), 201-214.

Best, J. W. (1981). *Research in education (4th ed.).* Prentice-Hall.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective (7th ed.).* Pearson Education.

Magnuson, O. (1971). *Judgement and competence in leadership roles*. Academic Press.