



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามแนวพุทธ และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
The Relationship between the Buddhist leadership and Personnel
Administration in the Basic School Si sa ket primary Educational
Service Area Office 3

น้อย มีทอง¹ วิรัชพัชร วงศ์วิวัฒน์เกษม² ชุติมา พรหมผุย³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตามแนวพุทธ ของผู้อำนวยการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามแนวพุทธ และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 285 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.977 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้อำนวยการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหลักการครองคน รองลงมา คือ ด้านด้านหลักการครองงานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักการครองตน
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำตามแนวพุทธ และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r=0.690$) ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

¹ นักศึกษาลัทธิสุทธศึกษาสาครมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

² ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ, การบริหารงานบุคคล, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The purposes of this research were as follows: 1) to study level the Buddhist leadership of school directors in the Basic School Si sa ket primary Educational Service Area Office 3, 2) to study level of Personnel Administration in the Basic School Si sa ket primary Educational Service Area Office 3, 3) to study The Relationship between the Buddhist leadership and Personnel Administration in the Basic School Si sa ket primary Educational Service Area Office 3. The samples of the research are 285 including 183 teachers and 102 school directors. The research instrument used in this study was questionnaire with rating scales. The content validity of the questionnaire was evaluated by 5 experts to find its validity and the index item-objective congruence (IOC) value ranking from 0.60 - 1.00, and had high internal reliability, with Cronbach's alpha as 0.977. The statistical methods used to analyze the quantitative data were frequency, percentage, mean score and standard deviation, pearson's product moment correlation.

The research findings revealed as follows :

1. The Buddhist leadership of school directors in the Basic School Si sa ket primary Educational Service Area Office 3 showed that overall level at high level, the highest mean was the man dominance, The second highest mean was job dominance, and the lowest mean was self-dominance.

2. The Personnel Administration in the Basic School Si sa ket primary Educational Service Area Office 3, showed that the overall level, the highest mean was recruitment and appointment, the second highest mean was performance efficiency enhancement, and the lowest mean was dismissal.

3. The Relationship between the Buddhist leadership and Personnel Administration in the Basic School Si sa ket primary Educational Service Area Office 3 which was a very high level ($r=0.690$) showed that overall had a positive relationship with .01 significantly level.

Keywords: The relationship, Buddhist leadership, personnel management, basic education institutions.

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

คน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีบทบาทสำคัญที่สุด ที่จะขับเคลื่อนให้การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ดำเนินไป ตามทิศทางหรือ เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยเฉพาะหน้าที่ของการจัดคนเข้าทำงานที่ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์อย่าง หนึ่ง ทางวิชาการที่เรียกว่า การบริหารงานบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่าง รวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี กระบวนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมจากที่มีคนงานเป็นจำนวนมากในกระบวนการผลิต มีกระบวนการที่ซับซ้อนยุ่งยาก พัฒนาการจนไม่ต้องใช้คนงานในการผลิต มีแต่เครื่องจักรทำงานแทนคน และลด ขั้นตอนที่ซับซ้อนลง (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554)



จากสภาพสังคมไทยในปัจจุบันนี้ น่าเป็นห่วงและควรระมัดระวังในทุกๆ เรื่อง เพราะเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ปรากฏ และประจักษ์ล้วนเป็นภาพสะท้อนให้เห็นว่า เกิดภาวะบกพร่อง ทางคุณธรรม ซึ่งอาจมาจากสาเหตุไม่เข้าใจถึงรากเหง้า ของศีลธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมอันเป็นพื้นฐานของคุณภาพของคนในสังคม (สุทธิพร บุญส่ง, 2550) ซึ่ง สถานการณ์จากอดีตถึงปัจจุบันนั้น คนไทยได้เรียนรู้มีประสบการณ์และเกิดความตระหนักแล้วว่า “ภาวะผู้นำ (Leadership) คุณธรรมและจริยธรรม (Virtue and Ethical)” มีความจำเป็นและสำคัญมากเพียงใดต่อการบริหารและการพัฒนาชาติบ้านเมือง “วิกฤตผู้นำ” และ “วิกฤตคุณธรรมและจริยธรรม” ก่อให้เกิด “วิกฤตศรัทธา” ต่อผู้นำกลุ่มต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องพิจารณาและศึกษาทำความเข้าใจอย่างจริงจัง เพื่อให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารควรเป็นเช่นไร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่นับว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวต่อกระบวนการจัดการศึกษา และเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมแก่สังคม จะต้องแสดงออกถึงความรู้ความสามารถเป็นผู้บริหารมืออาชีพและใช้ความมีภาวะผู้นำในการโน้มน้าวจูงใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างจริงจังและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน (สุดสวาสดิ์ ประไพเพชร, 2551) การมีคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา และถือเป็นหัวใจของการเป็นผู้นำ ผู้นำมีคุณธรรมจริยธรรมจะทำให้สมาชิกในองค์กรหรือคนในประเทศนั้นอยู่กันอย่างมีความสุข แต่ถ้าบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้นำไม่มีคุณธรรมจริยธรรม จะทำให้ประเทศชาติหรือองค์กรเดือดร้อน ภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารจึงนับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการในโรงเรียน ผู้นำสถานศึกษาจะต้องเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมต่อครู นักเรียน และบุคคลอื่นในสังคม (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2554)

การศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวที่เกิดขึ้นในกระแสโลก การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญที่ช่วยให้คนไทยมีความรู้ความเข้าใจทางด้านเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนไทยมีความเจริญงอกงามทั้งด้านร่างกายสติปัญญาและจิตใจอันดีงาม มีความรู้ควบคู่กับคุณธรรมตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงตามกระบวนการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมความดีงาม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

(สำนักงานกฤษฎีกา 2553)

ในส่วนบริบทของสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์การทำหน้าที่ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก การจัดการศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็น “คนเก่ง คนดีและมีความสุข” โดยมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัย พัฒนาคณะตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ตรงตามความต้องการ ทั้งในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และทักษะคุณธรรมและจิตสำนึกที่พึงประสงค์และอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่คาดหวังของสังคมที่จะพัฒนาสมรรถภาพที่อยู่ในระดับสูงและมีวิถีทางที่แตกต่างเพื่อสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ระบบการประเมินผลผู้บริหารสถานศึกษาจึงยึดความคาดหวังสูงมาจากผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนในฐานะผู้นำทางการศึกษาเป็นผู้ประกันความสำเร็จของนักเรียนทุกคนโดยเป็นผู้มีจริยธรรมและทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น (Integrity) (New Leaders for New Schools, 2010)

การนำหลักธรรมมาใช้กับการแก้ปัญหาของสังคมถือเป็นสิ่งสำคัญในสังคมไทยปัจจุบัน ในสังคมทุกๆ สังคมย่อมมีผู้นำซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความสามารถในการนำสมาชิกไปสู่เป้าหมายที่ได้ วางเอาไว้ร่วมกัน สังคมไทยก็



เช่นเดียวกัน ย่อมมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธ หมายถึง ผู้ที่มีความรอบรู้รอบคอบมีวิสัยทัศน์มีความรู้ ความสามารถ รับผิดชอบในการทำงาน มีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมอง ผู้ใต้บังคับบัญชาในแง่ดี มีความยุติธรรม มีหัวใจ พระพรหม รู้รักสามัคคี มีความเสียสละ ไม่มี มานะทิฏฐิ ปราศจากอคติ ซึ่งคุณธรรมต่างๆ เหล่านี้จะต้องมีอยู่ในตัวของ ผู้นำที่จะทำให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน ด้วยการบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงานในองค์กรตามแนวทางของพระพุทธศาสนาถือว่าการที่จะเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธที่ดีนั้น ต้องมี คุณสมบัติตามหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาราบรื่น บรรลุ จุดมุ่งหมาย ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณธรรมและจริยธรรมจะไม่ใช่ ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดความ ศรัทธาใน ตัวผู้บริหาร การบริหารงานจะต้องยึดกฎระเบียบของทางราชการ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เราสามารถ พัฒนาได้ด้ว การศึกษาหาความรู้เพื่อเป็นบันไดสู่ ความสำเร็จในชีวิต มีความมั่นคงในอาชีพ มีความ เป็นอยู่ที่สบายกว่าคนอื่น ด้รับ การยกย่องนับถือ หากผู้บริหารมีความรู้แต่ขาดคุณธรรมย่อมจะไม่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นการ บริหารงานผู้บริหารควรมีคุณธรรมในการครองตน ครองคน และครองงาน พุทธิกรรมคุณธรรม จริยธรรมทั้งสามด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษามี ความสำคัญต่อการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จใน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น นอกจากจะเกิดกับตัวครูนักเรียน วิธีการสอนแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติต่าง ๆ เช่น มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะมีคุณธรรม มี จริยธรรมทั้งดงามจะต้องยึดมั่นในระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจริยธรรมของคุรุปฏิบัติตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดรูปแบบในการบริหารมี การวางแผน การปฏิบัติงานที่เป็นระบบตามขั้นตอนของสายงาน มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้การ บริหารงานบุคคลได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และไม่มีปัญหาหรือเกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด การ บริหารงานบุคคลของสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเข้าใจหลักการบริหารหลักการครองตน ครองบุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนด ตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย การออกจาก ราชการ จะเห็นได้ว่าการบริหารงานเหล่านี้จะเกิดผลมากที่สุดก็ต่อเมื่อการดำเนินการของผู้บริหารจะต้องใช้กลยุทธ์ วิธีการอันรอบคอบ เพื่อให้การบริหารจัดการในองค์กรมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน

ภาวะผู้นำเชิงพุทธเป็นกระบวนการใช้ยุทธวิธีของผู้นำโดยนำหลักธรรมมาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการ บริหารงานให้สำเร็จลุล่วงและการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น (พระครูสิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์เขมกาโม (2549) ส่วน พระธรรมปิฎก(ประยุทธ์ปยุตโต) (2540) ภาวะผู้นำเชิงพุทธเป็นคุณสมบัติของผู้นำอันประกอบไปด้วย สติปัญญา ความ อดทน ความรู้ ความสามารถโดยนำหลักธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตน ทั้งนี้อาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ด้าน การศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ จึงมีความจำเป็นและสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรหรือโรงเรียนให้ สามารถดำเนินกิจ กรรมการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการมีภาวะผู้นำผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ความรู้สึกหรือ ทัศนคติของครูในทิศทางใดทิศหนึ่งเสมอ โดยธงชัย สันติวงษ์ (2540) กล่าวว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากรที่ เป็นผู้ปฏิบัติของจะส่งผลดีต่อความทุ่มเทในการทำงาน ความขยัน ช้นแข็งขันไม่ขาดงาน การ ยอมรับและรักษาสภาพการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะ ผู้นำตามแนวพุทธ และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



ศรีสะเกษ เขต 3 เมื่อผู้บริหารใช้ หลักการครองตน ครองคนและครองงาน ในการ บริหารงาน ผู้ร่วมงานจะมีความ
เข้าใจที่ตื้นท้อให้เกิดการบริหารงานและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตามแนวพุทธ ของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามแนวพุทธ และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาของภาวะผู้นำตามแนวพุทธ ประกอบด้วย 1. หลักการครองตน
2. หลักการครองคน 3. หลักการครองงาน

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการ
กำหนดตำแหน่ง 2. ด้าน การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5. ด้านการออกจากราชการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต
3 จำนวน 198 โรง ประกอบด้วยเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 198 คน และครู จำนวน 2,680 คน รวมทั้งสิ้น
2,878 คน (ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัด สพป.ศรีสะเกษ เขต 3, 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ
เขต 3 จำนวน 132 โรง ประกอบด้วยเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 132 คน และครู จำนวน 209 คน รวมทั้งสิ้น
341 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Robert
V. Krejcie & Earyle W. Morgan)

ผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงและการสุ่มอย่างง่าย ดังนี้

1. วิธีการเลือกแบบเจาะจง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 132 คน จาก สถานศึกษา จำนวน 132 คน
2. วิธีการสุ่มอย่างง่าย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน
209 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามแนวพุทธและการบริหาร
งานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 การวิจัยโดยแบ่ง
ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้



ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklists)

ตอนที่ 2 ศึกษาระดับภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต

ตอนที่ 3 ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังต่อไปนี้

การหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence:IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คนเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงใช้เป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.8-1.00 จากนั้นนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (try-out) แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยได้นำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ของเครื่องมือแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.977

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของแต่ละข้อ แลวนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมทั้งแปลผลด้วยการบรรยาย

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำตามแนวพุทธ และระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แลวนำเสนอในรูปแบบของตารางพร้อมกับคำบรรยายประกอบ

ส่วนข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) วิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำตามแนวพุทธ 3 ด้าน ได้แก่ หลักการครองตน หลักการครองคน และหลักการครองงาน และตัวแปรการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน (Y) โดยการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 285 ฉบับ จากกลุ่มตัวอย่าง 341 คน คิดเป็นร้อยละ 83.58 ของแบบสอบถามทั้งหมด



สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 257 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 138 คน (ร้อยละ 53.7) ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 163 คน (ร้อยละ 63.4) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน -113 (ร้อยละ 44.00) และส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 159 (ร้อยละ 61.9)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตามแนวพุทธ ของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตาราง 1

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำตามแนวพุทธ ของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ (X)	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านหลักการครองตน (X1)		4.46	0.52	มาก
2. ด้านหลักการครองคน (X2)		4.54	0.48	มากที่สุด
3. ด้านด้านหลักการครองงาน (X3)		4.48	0.48	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม		4.49	0.44	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ ของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหลักการครองคน ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา คือ ด้านด้านหลักการครองงาน ($\bar{X} = 4.48$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักการครองตน ($\bar{X} = 4.46$)

3. ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1.	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.30	0.53	มาก
2.	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.40	0.48	มาก
3.	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.38	0.50	มาก
4.	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.32	0.52	มาก
5.	ด้านการออกจากราชการ	3.94	0.91	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม		4.27	0.48	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ



ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.38$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = -3.94$)

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามแนวพุทธ และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำตามแนวพุทธ และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

Correlations					
	X1	X2	X3	X	Y
X1	1				
X2	.692**	1			
X3	.692**	.737**	1		
X	.892**	.899**	.899**	1	
Y	.629**	.564**	.663**	.690**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำตามแนวพุทธ และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r=0.690$) ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนี้

1. หลักการครองตน โดยภาพรวม (X1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .629)

2. หลักการครองคน โดยภาพรวม (X2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .564)

3. หลักการครองงาน โดยภาพรวม (X2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .663)

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำตามแนวพุทธและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยและนำเสนอผลการวิจัยดังต่อไปนี้



1. ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหลักการครองคน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระดณัย อนาวีโล (บุญสาร) (2555) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในสถานศึกษา: กรณีศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ที่พบว่าคุณค่าที่เห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้หลักพุทธธรรมในการ บริหารสถานศึกษาด้านหลักการครองคนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านกรครองคนและด้านกรครองงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการครองคนถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการเริ่มต้นงานที่ดีที่ ตามคำกล่าวที่ได้ยินกันว่า “คนสำราญ งานสำเร็จ” โดยความสามารถในการครองคนนั้นเป็นคุณสมบัติหนึ่งของผู้บริหารจำเป็นต้องมีเนื่องจากการทำงานใดๆ ล้วนไม่สามารถทำคนเดียวได้ ซึ่งการปรารถนาดี การเห็นอกเห็นใจการยินดีกับผู้อื่น และการวางใจเป็นกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดท่าน ว.วชิรเมธี (2551) ที่กล่าวว่า “ผู้นำที่ดีต้องนั่งอยู่ในหัวใจคน โดยผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์ใจเห็นอกเห็นใจ จึงจะได้นั่งอยู่ในใจลูกน้อง” สอดคล้องกับ สุรพล เครือมโนรมย์ (2551) ที่กล่าวว่าผู้บริหารที่ดีควรใช้พระคุณมากกว่าพระเดช หรืออำนาจการมีมากกว่าอำนาจทางกฎหมายเพราะการที่เราสามารถครองใจคนได้ย่อมจะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ด้านหลักการครองงานมีค่าเฉลี่ยรองลงมาและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักการครองตน เนื่องจากการครองคนเป็นการเริ่มต้นที่ดีในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ความเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธาซึ่งคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหาร การศึกษาสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชินชัย แก้วเรือน (2558) ที่ศึกษาการบูรณาการการครองใจคนตามแนวทางพระพุทธศาสนา พบว่าผู้นำและผู้ตามต้องมีพฤติกรรมที่น่าศรัทธาเลื่อมใส มีความรู้ความสามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้านการจงใจและบุคลิกภาพเป็นแบบอย่างที่ดีมีความเชื่อมั่นในตนเองใช้อำนาจหน้าที่ให้ก่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมนำและตามบุคคลได้ทุกระดับ แก้ปัญหาได้ทุกสถานการณ์ มีความสามารถในการ “ครองตน” บริหารตนเองให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดมุ่งผลสำเร็จ “ครองคน” โดยใช้ทักษะการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมชาติ คือต้องมองคนออก บอกคนได้ใช้คนเป็น “ครองงาน” คือ จัดความจำเป็นของงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การจนสำเร็จอย่างสมบูรณ์โดยการบูรณาการนำทฤษฎีตามศาสตร์สมัยใหม่มาเปรียบเทียบและปรับใช้ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุชีลา นิระพล และคณะ (2561) ที่พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นนทบุรี ผลโดยรวม ด้านการสรรหาและการ บรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก และรายชื่อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสรรหาบุคลากรมีขั้นตอนดำเนินการสอบ คัดเลือกบุคลากรเพื่อแต่งตั้ง โปร่งใส รองลงมา มี การประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรและครู อัตราจ้างชัดเจนในการประกาศผลการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานอย่างรวดเร็ว ตามลำดับผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรพบว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญเนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง ด้านวิชาการและเทคโนโลยีตลอดเวลา องค์การจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และการแสวงหาความรู้ในวิทยาการสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552) ที่กล่าวว่า ได้กำหนดประเภทการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 1) การพัฒนาก่อนประจำการ เป็นการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรได้ทราบนโยบาย วัตถุประสงค์ กฎหมาย



ความเป็นมาขององค์กร 2) การพัฒนาระหว่างปฏิบัติการ เป็นการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีเจตคติ จิตสำนึกพฤติกรรมที่
ดีงามจริยธรรม จรรยาบรรณที่เหมาะสมเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานและ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้าน
การออกจากราชการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วราพร พันธุ์โกคาและ สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2559) ที่ศึกษาความพึงพอ
ใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเก
ษ เขต 4 พบว่าความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูด้านการออกจากราชการ
มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำตามแนวพุทธ และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
($r=0.690$) ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ
อนันตชัย รุ่งโรจน์ (2554) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน
บุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับ ผู้นำในการที่จะบริหารองค์การต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การใน
ระดับใดก็ตาม เพราะผู้นำต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นปัจจัยขับเคลื่อนในการบริหารการศึกษา ทั้งนี้ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ
ควรของผู้อำนวยการสถานศึกษาควรประยุกต์ใช้หลักธรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับผู้ปกครองหรือผู้นำที่ปรากฏในพระไตรปิฎก
รวมทั้งควรมีความอดทนอดกลั้นมีจิตใจหนักแน่น มั่นคง เป็นผู้นำที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม ศิลธรรม ความซื่อสัตย์ มี
ความละเอียดใจตนเอง โดยไม่ทำความชั่วและเกรงกลัวผลของความชั่ว ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น โดยมุ่งให้
เกิดประโยชน์สุขแก่ปวงชนหรือหมู่คณะ เป็นผู้เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

1. นำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3
2. นำผลจากการวิจัยไปปรับปรุงการบริหาร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

(1) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยนำหลักการครองคนครองตนและครองงานมาบูรณาการใช้ใน
สถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานตามบทบาทหน้าที่โดยได้รับ
ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

(2) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติงาน มีทิศทาง
ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตาม
ประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อให้เกิดหลักประสิทธิผล (Effectiveness) ในการบริหาร
สถานศึกษาผู้บริหารควรให้การสนับสนุนบุคลากรภายในสถานศึกษาในการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพร้อมใน
การปฏิบัติหน้าที่ในการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- (1) ควรมีการวิจัยเรื่องพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา



(2) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นมืออาชีพที่โดดเด่นและมีประสิทธิภาพสูงแต่ละด้านอย่างไรซึ่งสามารถนำมาใช้ในประเมินผลการบริหารจัดการงานสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาได้ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี)

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร. ชุติมา พรหมมุข กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ท่านเป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษา และตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ ให้กำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ขอขอบพระคุณญาติ ๆ และเพื่อนครูทุกคนที่ให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องแสดงถึงความกตัญญูต่อบิดา มารดา และบูรพาอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้กับผู้วิจัย

เอกสารอ้างอิง

- ชินชัย แก้วเรื่อน. (2558). “การบูรณาการการครองใจคนตามแนวทางพระพุทธศาสนา”. **พินเนศวร์สาร** 11(2) : 154-168
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **พฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- พระครูสิริจันทน์วิภู (บุญจันทร์ เขมกาโม). (2549). **ภาวะผู้นำเชิงพุทธ**. กรุงเทพมหานคร : นิติธรรมการพิมพ์
- พระดณัย อนาวีโล (บุญสาร). (2554). **การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในสถานศึกษา : กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก(ประยุทธ์ปยุตโต). (2540). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา.
- ว.วชิรมณี. (2551). **คนสำราญ งานสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ: อมรินทร์.
- วราพร พันธโกคาและ สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2559). “ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา” .**วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**. 16(1) : 253-263.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2554). **ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: วิจิตร์ထက်ဂရ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 . (2562). <http://www.ssk3.go.th/pcs/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงานราชการครู**. กรุงเทพฯ: ชุมชนสมรรถนะการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553**. กรุงเทพฯ : สำนักงานรัฐมนตรี.
- สุชีลา นิระพล และคณะ. (2561). “การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี” . **วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาส ราชนครินทร์สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 5(3) : 131-143.
- สุดสวาสดี้ ประไพเพชร. (2551). **การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น



สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership)”. วารสารดำรงราชานุภาพ 23(7) :57-62.

อนันตชัย รุ่งโรจน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

New Leaders for New Schools. (2010). **Evaluating principals: Balancing accountability with professional growth.** New York, NY.

Krejcie, R.V. and Morgan,D.W. (1970) “Determining sample size for research activities,” **Education and Psychological Measurement.**: 607-609.