



การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
Human Resource Management Based on the Threefold
Trainings of School Administrators in Nonthaburi

สุชีลา นีระพล Sucheela Neeraphon^๑

อินธา ศิริวรรณ Intha Siriwan^๒

วิชชุดา หุ่นวิไล Vichuda Hoonvilai^๓

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดนนทบุรี ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างงานวิจัยเชิงปริมาณและงานวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรผู้บริหารและครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ๑๐๘ คน ๘ โรงเรียน และเก็บข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้บริหารเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ แล้วนำแบบสอบถามที่ได้คำตอบความสอดคล้อง เท่ากับ ๑.๐๐ ทุกข้อ แล้วนำไปทดลองกับประชากรที่ไม่ใช่เป้าหมาย ๓๐ ชุด เป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดพิบูลเงิน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ได้ค่าเชื่อมั่น Cronbach's Alpha เท่ากับ ๐.๙๗๑ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบค่าที่ t-test ค่าเอฟ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

๒. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยการทดสอบสมมติฐานการวิจัยหาค่า t-test และ F-test ตามปัจจัยส่วนบุคคล มีด้านการศึกษา แตกต่างกัน ส่วนด้านเพศ อายุ ตำแหน่งทางการบริหารและประสบการณ์ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรบุคคล, หลักไตรสิกขา, ผู้บริหารสถานศึกษา

^๑ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย E-mail: Sucheela2808@gmail.com

^๒ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

^๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา



Abstract

This research aims to study the process of human resource management based on the Threefold Trainings of school administrators in Nonthaburi Provincial Administrative Organization and to compare opinions of teachers and school administrators towards human resource management based on the Threefold Training of school administrators in Nonthaburi Provincial Administrative Organization. The mixed research methodology was used in the study. The quantitative data were collected from 108 administrators and teachers of 8 schools under Nonthaburi Provincial Administrative Organization and the qualitative data were obtained from interviews. The questionnaires were evaluated with IOC at 1.00 and were tried out with 30 administrators and teachers of Wat Phikul-Ngoen School with reliability at 0.971. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research results showed that:

1. The human resource management based on the Threefold Trainings of school administrators in Nonthaburi Provincial Administrative Organization overall was at the high level.

2. The school administrators and teachers with different educational backgrounds had different levels of opinions towards human resource management based on the Threefold Trainings of school administrators in Nonthaburi Provincial Administrative Organization, but those with different genders, ages, administrative positions, and work experiences had insignificant

Keywords: Human Resource Management, Threefold Trainings, School Administrators



บทนำ

สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้เกิดผลกระทบต่อสังคมคนไทย สังคมจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตามกระบวนการเปลี่ยนแปลง การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาให้มีความเจริญเป็นองค์ประกอบสำคัญสูงสุดทำให้เกิดการพัฒนาทำให้คนที่มีคุณภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต โดยเริ่มจากวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพ ที่จะนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์ อีกทั้งทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติงาน หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาให้ทุกคน ละเว้นการเป็นคนชั่วเป็นคนดี มีคุณธรรม และการบริหารงานต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ควบคู่กันได้แก่คำว่า “ศาสตร์ คือ การบริหารงานย่อมต้องยึดกฎระเบียบและคำว่า ศิลป์ เป็นการใช้ทักษะเทคนิคในการช่วยงานบริหาร ให้เกิดความยืดหยุ่นโดยไม่ผิดระเบียบ กฎเกณฑ์ กติกา ตามที่กำหนดเพื่อนำองค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๐:๒)

การศึกษาที่เชื่อมโยงหลักธรรมในทางพุทธศาสนากับหลักการบริหารมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของหลักพุทธธรรมกับหลักการบริหารการศึกษาที่ครอบคลุมถึง ๓ หลักการคือ หลักการครองตน หลักการครองคน หลักการครองงาน และเพื่อเสนอหลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ซึ่งผลการวิจัย คือ ได้เสนอหลักธรรมที่หลากหลายและทำให้ผู้บริหารสามารถเลือกหลักธรรมเพื่อนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาในทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของตนเองได้

เป็นศาสนาแห่งการปฏิบัติ หรือเป็นศาสนาแห่งความเพียรพยายามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าจึงเน้นมุ่งที่การปฏิบัติเป็นสำคัญ หลักคุณธรรมและศีลธรรมของพระพุทธศาสนาที่มีผลต่อสังคมไทย คือ สามารถเข้ามาพิสูจน์ได้ด้วยตนเองว่าอะไรจริง อะไรไม่จริง พระพุทธศาสนาให้ทุกคนมาพิสูจน์ได้ด้วยการปฏิบัติด้วยตนเองว่า ได้ผลจริงหรือไม่ การเลือกหลักธรรมมาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการจะเป็นนักบริหารที่เก่งและดี ควรประพฤติปฏิบัติธรรม ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา คือ สิกขา ๓ หรือ ไตรสิกขา (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), ๒๕๔๓: ๑๒๗)

หลักไตรสิกขาเป็นขั้นตอนของการฝึกอบรมตนที่มีลำดับของความเจริญขึ้นตามลำดับตามหลักไตรสิกขา คือ ข้อที่ควรศึกษา ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา คือ ฝึกหัดอบรม กาย วาจา ใจและปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไปตามลำดับจนบรรลุจุดหมายสูงสุดคือพระนิพพาน ประกอบด้วย ๑) อธิศีลสิกขา (อง.ต.ก. (ไทย)๒๐/๘๕/๓๑๑) สิกขา คือ ศีลอันยิ่ง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติทางกาย วาจา เช่น ศีล ๕ ศีล ๘ เป็นต้น ๒) อธิจิตตสิกขา (ขุ.๔๘/๑/๒๙ (ไทย) ม.) สิกขา คือ จิตอันยิ่ง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรมทางใจ เช่น สมาธิ สติสัมปชัญญะ ๓) อธิปัญญาสิกขา (ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๑๐/๔๘) สิกขา คือ ปัญญาอันยิ่ง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดสัมมาทิฐิ เช่น ความเชื่อในเรื่องกรรม ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เพื่อให้ได้แนวทางการบริหารที่เอื้อต่อประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาในการนำหลักไตรสิกขาไปประยุกต์ใช้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยทำการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด



องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพื่อนำผลการวิจัยเป็นทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

๒. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยดำเนินการดังนี้

๑ รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างงานวิจัยเชิงปริมาณและงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครู จำนวน ๑๐๘ คน ๘ โรงเรียน และข้อมูลสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

๒ ประชากร ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี และใช้วิธีการเลือกสุ่มแบบเจาะจงเลือกสถานศึกษาให้มีขนาดเล็กที่อยู่ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน ๑๐๘ คน ๘ โรงเรียน ใช้ทั้งหมดในการดำเนินการวิจัย

๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ได้แก่ ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไป ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตอนที่ ๓ แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร

๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล ๑) ติดต่อประสานงานไปยังผู้บริหารและครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ทั้ง ๘ โรงเรียน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลแจกแบบสอบถาม ๒) ประสานงานกับทางหลักสูตรพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขอหนังสือรับรองเพื่อนำไปยืนยันต่อผู้บริหารและครู ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี และนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารและครู ทั้ง ๘ โรงเรียน

๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยค่า (Index of item Object Congruence: IOC) ค่าอำนาจความจำแนก (Item total correlation) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าที่ t-test และค่าเอฟ F-test แบบ (One Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

สรุปผลข้อมูลความคิดเห็นผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ๖ ด้าน ผล



ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลโดยรวม ๖ ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รองลงมา ด้านการวางแผนงานทรัพยากรบุคคล ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านวัดผลการปฏิบัติของบุคลากร ด้านการจัดทรัพยากรบุคคลเข้าทำงาน และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามผลสรุปแต่ละด้านตามลำดับต่อไปนี้

๑) ด้านการวางแผนงานทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลโดยรวม ด้านการวางแผนงานทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด และรายชื่อทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ทันสมัยทันต่อปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในและนอกโรงเรียน รองลงมา ผู้บริหารและบุคลากร สนใจให้ความสำคัญกับแผนงานที่มอบหมายกับแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีระเบียบวินัยปฏิบัติตนภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกันตามลำดับ

๒) ด้านการจัดทรัพยากรบุคคลเข้าทำงาน ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลโดยรวม ด้านการจัดทรัพยากรบุคคลเข้าทำงาน อยู่ในระดับมาก และรายชื่อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารจัดหาทรัพยากรบุคคลมีศีลธรรม คือ เว้นจากข้อห้าม และปฏิบัติตนตามข้ออนุญาต

ของสถานศึกษาทุกประการ รองลงมา ผู้บริหารพิจารณาคัดเลือกบุคลากร ตรงสายงานที่เข้ามาปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม มีความรู้ความสามารถ และจัดหาทรัพยากรบุคคลเข้าทำงานที่ คุณธรรม จริยธรรม ตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน ตามลำดับ

๓) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลโดยรวม ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก และรายชื่อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสรรหาบุคลากรมีขั้นตอนดำเนินการสอบคัดเลือกบุคลากรเพื่อแต่งตั้งโปร่งใส รองลงมา มีการประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรและครูอัตราจ้างชัดเจนในการประกาศผลการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานอย่างรวดเร็ว ตามลำดับ

๔) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลโดยรวม ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และรายชื่อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการเสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานไม่ให้หวั่นไหวต่อสภาวการณ์ รองลงมา ผู้บริหารมีการสร้างเสริมความร่วมมือระหว่างการปฏิบัติงานร่วมหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสร้างเสริมให้บุคลากรมีจิตใจเข้มแข็งไม่ย่อท้อต่อหน้าที่การงานและทำงานอย่างมีความยุติธรรมมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ



๕) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลโดยรวม ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก และรายชื่อ มีข้อ ๒ ข้อ ๔ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นและผู้บริหารมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรมเพื่อให้กำลังใจแก่ทุกคนตามลำดับ

๖) ด้านวัดผลการปฏิบัติของบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลโดยรวม ด้านวัดผลการปฏิบัติของบุคลากร อยู่ในระดับมาก และรายชื่อ มีข้อ ๑ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการตั้งกรรมการทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำ รองลงมา มีเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติของบุคลากรอย่างชัดเจนและยุติธรรม มีการวัดประเมินผลมีคณะกรรมการติดตามตรวจสอบผลการตามลำดับ

๒. สรุปผลการวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

สรุปผลการวิจัยเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยหาค่า t-test และ F-test จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางการบริหาร และประสบการณ์ของผู้บริหารและครูผลดังนี้

๑) ผลการวิจัยเปรียบเทียบข้อมูลด้านเพศ ผลการวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารและครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีผลโดยรวม ด้านเพศ ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูมีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕. จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๒) ผลการวิจัยเปรียบเทียบข้อมูลด้านอายุ ผลการวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารและครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีผลโดยรวม ด้านอายุ ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูมีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕. จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) ผลการวิจัยเปรียบเทียบข้อมูลด้านตำแหน่งทางการบริหาร ผลการวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารและครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีผลโดยรวม ด้านตำแหน่งทางการบริหาร ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูมีตำแหน่งทางการบริหารต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน นัยสำคัญทางสถิติที่ ๐ จึงไม่สอดคล้อง ๐.๕. กับสมมติฐานที่ตั้งไว้

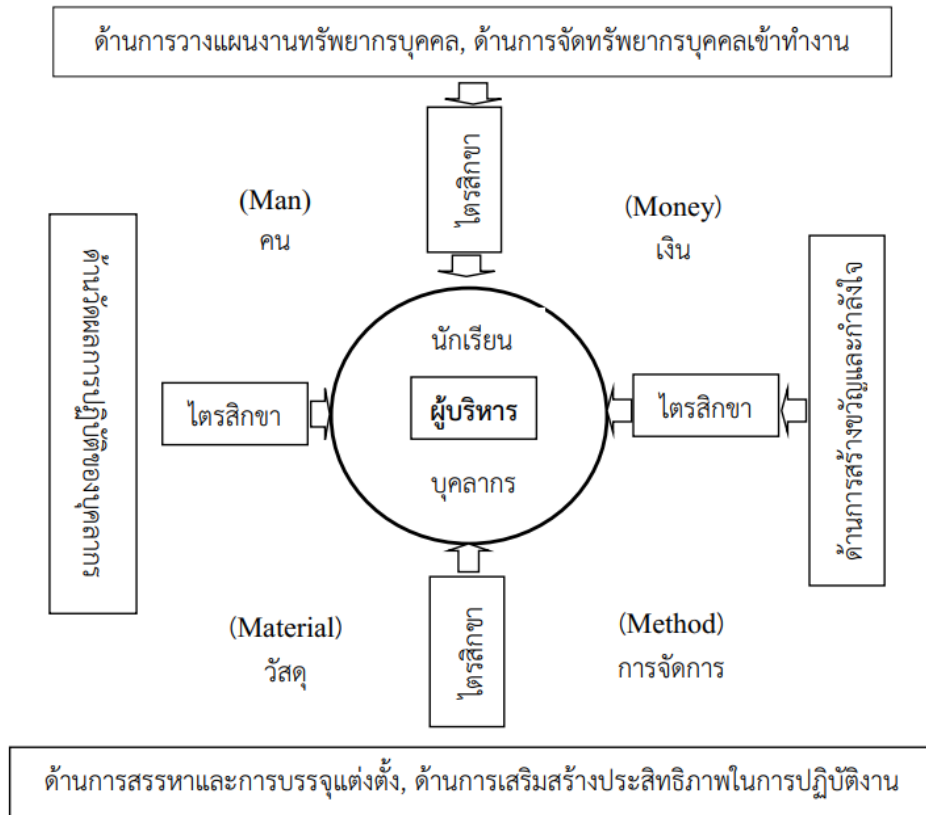
๔) ผลการวิจัยเปรียบเทียบข้อมูลด้านประสบการณ์การบริหาร ผลการวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารและครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีผลโดยรวม ด้านประสบการณ์การบริหาร ปรากฏว่า



ว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ของบริหารต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน นัยสำคัญทางสถิติที่ ๐ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๐๕.

๕) ผลการวิจัยเปรียบเทียบข้อมูลด้านระดับการศึกษา ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ปรากฏว่า มี ๕ ข้อ คือ ข้อ ๒ ไม่ ๖-แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางที่ ๐ และ ๐๕. ข้อที่ ๑ ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็น แตกต่างกัน จึงใช้วิธีของ Scedge (เปรียบเทียบ รายคู่) (One Way-ANOVA) ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางที่ ๐ ๐๕. จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดทรัพยากรบุคคลเข้าทำงาน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะการพัฒนาคนให้เป็นผู้มีคุณภาพ ที่สำคัญที่สุดก็คือ การปลูกฝังให้คนพลเมืองดี มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคม วิธีการหนึ่งที่น่าจะให้ผลดีในการปลูกฝังและพัฒนาการมีคุณธรรมจริยธรรมก็โดยใช้หลักไตรสิกขา เนื่องจากไตรสิกขาเป็นระบบและเป็นกระบวนการในการฝึกฝนอบรม ฝึกหัดเพื่อพัฒนาคนใน ๓ ด้านคือ พัฒนาพฤติกรรม เรียกว่า ศีล พัฒนา ด้านจิตใจ เรียกว่า สมาธิพัฒนา ด้านปัญญา เรียกว่า ปัญญา ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตไปในวิถีที่ถูกต้องดีงาม และสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังแสดงในภาพ



ภาพองค์ความรู้จากการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ทั้ง ๖ ด้าน ผู้วิจัยนำเอาประเด็นแต่ละด้าน ต่อไปนี้

ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ๖ ด้าน ผลโดยรวม อยู่ในระดับมาก เพราะว่า ผู้บริหารและครูมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการวางแผนงานทรัพยากรบุคคล สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติแก่บุคลากรที่เข้าทำงาน และการสรรหาบรรจุแต่งตั้งด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สอดคล้องกับแนวคิดของสมเกียรติ พ่วงรอด (๒๕๔๔:๕) ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

บุคคล โดยให้ความสำคัญและมองในลักษณะที่เป็นภาพรวมทั้งระบบไว้ว่าคือเพื่อสร้างตัวป้อนที่มีคุณภาพ ควบคู่บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเหมาะสมกับงาน มีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการขององค์การและเพื่อพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพ ความต่อเนื่องของการบำรุงรักษา การให้ขวัญและกำลังใจขณะทำงาน การฝึกฝนสร้างความชำนาญ และการประเมินผล ติดตามผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งการปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น และยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาวรรณเสนอก (๒๕๕๗) ผลการวิจัยพบว่า ๑) ผลการวิจัยข้อมูลความคิดเห็นผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ๒) ผลการวิจัยข้อมูลเปรียบเทียบ ตามเพศ



อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ผู้บริหาร และครูที่มีความคิดเห็นต่างกันต่อการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ภาพรวม ๕ ด้าน เพื่อหาค่า t-test และ F-test ทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า ผู้บริหารและครูให้ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ๗ คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลที่ไม่แตกต่างกัน

๑. ด้านการวางแผนงานทรัพยากรบุคคล

ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านการวางแผนงานทรัพยากรบุคคลผลโดยรวม และรายชื่อ ทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารและบุคลากรมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ทันสมัยทันกับปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในและนอกโรงเรียน ผู้บริหารสนใจให้ความสำคัญกับแผนงานที่มอบหมายกับแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีระเบียบวินัยปฏิบัติตนภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ .ป) อ. ปยุตโต (๒๕๕๐) ที่กล่าวถึงปัญญา คือ การใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ปัญญา หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญาเป็นตัวนำทาง และควบคุมพฤติกรรมทั้งหมดคนเราจะมีพฤติกรรมอะไรอย่างไรและแคไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาขึ้นมาหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจ ให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาคิดตันอยู่พอเกิดปัญญารู้ว่า

จะทหาอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้ การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวาง แยกออกไปได้หลายด้าน และมี หลายชั้นหลายระดับ เช่น ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Blank E.B. (1991) ผลการวิจัยพบว่า ๑) การบริหารบุคคล ของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังมีล้าหลังกว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ ๒) ถึงแม้ว่าบุคลากรที่รับผิดชอบด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้ว เขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรมในลักษณะประจำการ หรือการศึกษา นอกระบบโรงเรียน ๓) การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลัง โดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวทำงาน หรือตำแหน่งของบุคลากร และ ๔) ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์การ หรือบุคลากรของภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่าง การบริหารบุคคลของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้

๒. ด้านการจัดทรัพยากรบุคคลเข้าทำงาน

ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านการจัดทรัพยากรบุคคลเข้าทำงาน ผลโดยภาพรวม และรายชื่อ ทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารจัดหาทรัพยากรบุคคลมีศีลธรรม คือ เว้นจากข้อห้าม และปฏิบัติตนตามข้ออนุญาตของสถานศึกษาทุกประการมีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร ตรงสายงานที่เข้ามาปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม มีความรู้ความสามารถ และจัดหาทรัพยากรบุคคลเข้าทำงานที่คุณธรรมจริยธรรม ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา และชุมชนสอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตนะ



(๒๕๕๒) ที่กล่าวถึงการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน เป็นชุดของกิจกรรมในการดึงดูดและคัดเลือก บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อเป็นกลไกให้จุดหมาย ขององค์กรบรรลุผล อาจมีการสรรหาและมีการ คัดเลือกโดยใช้วิธีหลากหลายในการเลือก บุคลากรเข้าทำงาน ควรมีการวางกฎเกณฑ์ใน การคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงาน คือ บุคลากร ต้องเป็นผู้ที่มีความอดทน มีสมาธิมีความซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบต่อเวลามาปฏิบัติงานและ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และ ควรมีการจัด ให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมในสาขาวิชา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความประพฤติดีงานและซื่อสัตย์

๓. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดนนทบุรี ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง ผลโดยภาพรวม และรายชื่อ ทุกข้อ อยู่ ในระดับมาก คือ การสรรหาบุคลากรมีขั้นตอน ดำเนินการสอบคัดเลือกบุคลากรเพื่อแต่งตั้ง โปร่งใส มีการประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากร และครูอัตราจ้างชัดเจนในการประกาศผลการ คัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของสุภาพร พิศาลบุตร (๒๕๕๓: ๒๖๓-๒๖๖) กล่าวถึงการบรรจุและ แต่งตั้งไว้ว่า คือ การกำหนดให้พนักงานใหม่เข้า ทำงานใดงานหนึ่งที่กำหนดให้หลังจากที่ได้ผ่าน กรรมวิธีต่างๆ ในการจ้างและได้ประกาศผลแล้ว คือ นับตั้งแต่การสมัคร การคัดเลือกจนกระทั่ง การตรวจสอบประวัติภูมิหลัง โดยมากหัวหน้า งานต่างๆมักจะเป็นผู้พิจารณาเองโดยคำนึงถึง ลักษณะของงาน และจะต้องมีการทดลองงาน (Probation) อาจจะเป็น ๓ เดือน ๖ เดือน แต่ ไม่เกิน ๑ เดือน

๔. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน

ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดนนทบุรี ผลโดยภาพรวม ด้านการ เสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ใน ระดับมากที่สุด และรายชื่อ ทุกข้อ อยู่ในระดับ มาก คือ ผู้บริหารมีการเสริมสร้างการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษามีความ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานไม่ให้วันไหวต่อ สภาวะการณ์ มีการสร้างเสริมความร่วมมือ ระหว่างการปฏิบัติงานร่วมหน่วยงานอื่นๆ ทั้ง ภาครัฐและเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพ และ ผู้บริหารสร้างเสริมให้บุคลากรมีจิตใจเข้มแข็งไม่ ย่อท้อต่อหน้าที่การงานและทำงานอย่างมีความ ยุติธรรมมี ประสิทธิภาพ ซึ่งในการสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักการ ครอบครอง การครอบครอง และการครองงาน ต่อไปนี้ คือ ๑) การครองตน คือ มีคุณธรรมใน การครองตน ใช้คุณธรรม ตามหลักพุทธธรรม เป็นแนวทางดำรงชีวิต ในการประพฤติปฏิบัติ ในชีวิตประจำวันมีความสมดุลทุกด้าน ทั้ง ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และตนเอง ยึดหลัก ความยุติธรรมในการปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความ เสมอภาค ๒) การครองคน คือ ยึดระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด และวินัย จรรยาบรรณ วิชาชีพของข้าราชการอย่างเคร่งครัด ครบถ้วน เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมอัน นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรตามหลักไตรสิกขา เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพจนประสบความสำเร็จ และ ๓) การครองงาน คือ ตั้งตนอยู่บนพื้นฐาน ของตน การครองคนที่ดีก่อน ย่อมจะทำให้เกิด ความรัก ความศรัทธา มีความสามัคคี เกิดแรงบันดาลใจ ตั้งใจ มีความรับผิดชอบสูง ประพฤติ



ปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ เมื่อบริหารแบบมีหลัก และทักษะในการครองงานอย่างสมเหตุสมผล เน้นบริหารแบบ POSDCROB มีขั้นตอนเป็นแนวทางการบริหารงาน โดยใช้กระบวนการคุณภาพ PDCA งานย่อยแต่ละหน่วยงาน

๕. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

ผู้บริหารและครุมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลโดยรวม ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก และรายข้อ มีข้อ ๒ ข้อ ๔ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และผู้บริหารมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรมเพื่อให้กำลังใจแก่ทุก สอดคล้องกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (๒๕๔๓) ที่ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นสถานการณ์ทางจิตใจ ซึ่งหมายถึงการทำงานอย่างมีความสุข การปรับตัวที่ดีของบุคคลต่อหน่วยงาน การไม่มีข้อขัดแย้งในการทำงาน การที่บุคคลมีความรู้สึก ร่วมกันในการทำงาน การทำงานของกลุ่มที่ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่องานและทุกคนยอมรับจุดมุ่งหมายของการทำงาน และคำสัมภาษณ์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสัก ให้สัมภาษณ์ว่า ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ คือ ควรพิจารณาความดีความชอบอย่างมีความยุติธรรมแก่บุคลากรและให้ขวัญกำลังใจ และจัดหาสวัสดิการนอกเหนือจากทางราชการจัดให้แก่บุคลากรให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นต่อเนืองอย่างเป็นธรรม

๖. ด้านวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลโดยภาพรวม ด้านวัดผลการปฏิบัติของบุคลากร อยู่ในระดับมาก

และรายข้อ มีข้อ ๑ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการตั้งกรรมการทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำ รองลงมา มีเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติของบุคลากรอย่างชัดเจนและยุติธรรม มีการวัดประเมินผลมีคณะกรรมการติดตามตรวจสอบผลการสอดคล้องกับแนวคิดของสัญญา สัญญาวิวัฒน์ (๒๕๔๔:๖๓) กล่าวถึง ประสิทธิภาพ ไว้ว่า คือ การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณงานมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน เวลา แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพเราจะให้หมายถึง ทำงานได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรโดยรวมมีความสมัครสมานสามัคคีมีสันติภาพและความสุขรวม เป็นผลดีต่อส่วนรวม และผู้รับบริการแต่ใช้เวลาแรงงานและงบประมาณน้อย

ข้อเสนอแนะ

๑) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย . ๑) ด้านการวางแผนงานทรัพยากรบุคคล มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ทันสมัยทันต่อปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในและนอกโรงเรียนบุคลากร ๒) ด้านการจัดทรัพยากรบุคคลเข้าทำงาน บุคลากรทุกคนควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของศีลธรรม และปฏิบัติตามข้ออนุญาตของสถานศึกษาทุกประการ ผู้บริหารพิจารณาคัดเลือกบุคลากร ตรงสายงานที่เข้ามาปฏิบัติงาน และมีความรู้ความสามารถ และตั้งใจทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ๔) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเรื่องความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานไม่ให้เกิดความหวั่นไหวต่อสภาพการณ์ ในการปฏิบัติงานร่วมหน่วยงาน



อื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ๕) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ควรจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และพิจารณาความดีความชอบอย่างมีความยุติธรรมของบุคลากรและให้ขวัญและกำลังใจอย่างทั่วถึงแก่บุคลากร ๖) ด้านวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรตั้งกรรมการทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และกำหนดเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติของบุคลากรอย่างยุติธรรมและมีความรู้ความสามารถด้านวัดผลการปฏิบัติของบุคลากรตามสภาพความจริงการปฏิบัติงาน

๒. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ๑) ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมี ๔ ด้านอยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่พบเห็นและควรดำเนินการ คือ เรื่อง กระบวนการคัดเลือกบุคลากร ๒) ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วน

จังหวัดนนทบุรีมี ๔ ด้านอยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่พบเห็นและควรดำเนินการ คือ เรื่อง การประชาสัมพันธ์ในการสอบคัดเลือกบุคลากร

๓ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป . ๑) ควรศึกษาแนวทางการใช้ดุลยพินิจในการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยการใช้ดุลยพินิจของผู้มีอำนาจและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาคัดเลือกกระบวนคุณธรรมและเพื่อป้องกันการแทรกแซงจากปัจจัยต่างๆ ที่จะทำให้เกิดปัญหา ๒) ควรศึกษาเรื่องเกณฑ์การประเมินและตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบในการประเมินให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและสามารถวัดและประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรม ๓) ควรศึกษาเรื่องหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลการตรวจสอบและการรับรองทั้งด้านความรู้ความสามารถและพฤติกรรมที่เหมาะสม ๔) ควรศึกษาเรื่อง การตรวจสอบและติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งข้าราชการให้ประสิทธิภาพขององค์กรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีทุกองค์กร



บรรณานุกรม

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (๒๕๕๓). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีด.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (๒๕๕๓). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (๒๕๕๐). หัวใจพระพุทธศาสนา. **พุทธจักร**. ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕. (พฤษภาคม).
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (๒๕๓๙). **พระไตรปิฎกภาษาไทย**. ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (๒๕๕๒). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิลาวรรณ เสนนอก. (๒๕๕๗). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (๒๕๕๔). **การบริหารงานบุคคล**. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (๒๕๕๔). **ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (๒๕๕๐). **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ ๘**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (๒๕๕๓). **การสรรหาและบรรจุพนักงาน**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- Blank, E.B. (1991). A Model Job Description For Personnel Administrator position in North Carolina Public School System. North Carolina. The University of North Carolina at Greensboro.