



รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*

PERSONNEL ADMINISTRATION MODEL BASED ON IDDHIPĀDA IV FOR PRIMARY
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER PRIMARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE

¹พระมหาปัญญุตี สุจิตโต (รอตตัม) Phramaha Panyat Sucitto (Rodtum),

²สิน งามประโคน Sin Ngamprakhon,

³พระมหาสมบัติ ธนปญโญ Phramaha Sombat Dhanapañño

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: phramahapanyat@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบ ด้วยการสัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญ 24 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและขั้นตอนที่ 3 เสนอรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 9 รูป/คน ด้วยแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) วิธีดำเนินการ และ 4) กระบวนการดำเนินการ เป็นการดำเนินการการบริหารงานบุคคลหลัก 5 ด้าน คือ (1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (4) วินัยและการรักษาวินัย (5) การออกจากราชการ รวมถึงการพัฒนาโรงเรียน โดยใช้แนวทางการบูรณาการตามหลักอิทธิบาท 4 คือ (1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการบริหารงานบุคคล (2) วิริยะ ความเพียรพยายามในการบริหารงานบุคคล (3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการบริหารงานบุคคล (4) วิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลแห่งความสำเร็จการบริหารงานบุคคล

คำสำคัญ: รูปแบบ, การบริหารงานบุคคล, อิทธิบาท 4, ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา



Abstract

This research paper aimed to propose a model of personnel administration based on Iddhipada IV for primary school administrators under Primary Education Service Area Office. Mixed research method was used for research design and was divided into 3 steps. Step 1: study the condition of personnel administration of primary school administrators. The questionnaire was used for 400 teachers, and data were analyzed by using descriptive statistics consisted of frequency, percentage, mean and standard deviation. Step 2: develop the model by interviewing 24 key informants, and data was analyzed by content analysis. Step 3: proposed a model by focus group discussion of 9 experts with focus group discussion guideline, and data was analyzed through content analysis. Research results found that a model of personnel administration based on Iddhipada IV for primary school administrators under Primary Education Service Area Office was composed of 4 elements: 1) principles, 2) objectives, 3) procedures, and 4) operational processes. It was the operation of personnel administration in 5 main areas: (1) manpower planning and position determination, (2) recruiting and appointment, (3) enhancing efficiency in official performance, (4) discipline and preserve discipline, (5) resign from government service. School development using an integrated approach based on Iddhipada IV, namely (1) Chanda, desire, satisfaction, affection in personnel administration, (2) Viriya, persistence in personnel management, (3) Citta, focus on personnel administration. (4) Vimamsa, consideration of reasons for success, personnel administration.

Keywords: Model, Personnel Administration, Iddhipāda IV, Primary School Administrators

บทนำ

องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐกิจเอกชน หรือภาคราชการนั้น การบริหารงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารงานมีองค์ประกอบหลัก 4 อย่าง ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารเป็นทรัพยากรที่มีประโยชน์อย่างมหาศาลในกระบวนการผลิตทั้ง 4 อย่างนั้น ปัจจัยทุกตัวต้องมีบุคลากรเป็นผู้ใช้ทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2554, หน้า 11)

การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึงประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้น โรงเรียนจึงนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดและผู้บริหารโรงเรียนก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง การที่ผู้บริหารจะบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มี



ศักยภาพ โดยเฉพาะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ วิสัยทัศน์ จึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเกิดความสำเร็จ ตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์สูง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550, หน้า 7-8)

โรงเรียนนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญสถาบันหนึ่งที่นำนโยบายของทางการศึกษาไปสู่ภาคปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งการจัดการศึกษาในโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญความหวังในอนาคตของเยาวชนของชาติจึงต้องฝากไว้กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ความหวังในอนาคตของเยาวชนในชาติจึงต้องฝากไว้กับผู้บริหารโรงเรียนเกือบทั้งสิ้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2551, หน้า 12) ดังนั้น เมื่อผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งเช่นนี้แล้ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องตระหนักในหน้าที่ที่จะต้องบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จให้จงได้ เหตุนั้น การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะโรงเรียนมีองค์ประกอบอยู่ 2 ประการ คือ คนและงาน นั้นหมายความว่า การบริหารคนอย่างไรจะได้มาซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ คนถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะคนเป็นผู้กระทำให้เกิดปัจจัยอื่นๆ โดยเฉพาะงานก็คนเป็นผู้ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย จากสภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้งทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรมและอีกนานัปการ เมื่อเศรษฐกิจและวัฒนธรรมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป คนไทยในสังคมจึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาและได้รับการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เพราะจะทำให้เกิดความสมดุลในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป ถ้าหากสิ่งหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป แต่อีกสิ่งหนึ่งนิ่งหยุดอยู่กับที่ย่อมไม่เกิดผลดีแน่นอน ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับรากหญ้าให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน

การบริหารงานบุคคลตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัวเกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีกำลังใจนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร โดยการบริหารงานบุคลากรเพื่อนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา คือ คุณภาพของการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กมีศักยภาพและมาตรฐานสูงขึ้น (กรมวิชาการ, 2560, หน้า 15) นอกจากนี้ การบริหารงานบุคลากรเป็นภารกิจอย่างหนึ่งของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งองค์ประกอบตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ วินัย และการรักษาวินัย การออกจากราชการ เป็นต้น ซึ่งแต่ละองค์ประกอบเป็นงานที่ซับซ้อนยุ่งยาก เพราะเกี่ยวข้องกับคนการบริหารงาน ในปัจจุบัน ผู้ที่มีความรู้ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในระดับต่างๆ ย่อมต้องการผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นทุนเดิมนั่นหมายความว่า บุคคลนั้นๆ เป็นคนที่ยึดมั่นถือมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกมุ่งมั่นในการเสริมสร้างคุณงามความดีมีความรับผิดชอบที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ อีกทั้งรวมไปถึงทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติตามในองค์กรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 30-36)



ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียน และสังคมภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 12) ทั้งนี้ ผู้บริหารเปรียบเหมือนผู้นำในครอบครัว การบริหารจัดการในครอบครัว โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในอันที่จะส่งผลให้ครูผู้สอนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทางดำรงชีวิตภายใต้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะความมีคุณธรรมจริยธรรมการดำรงชีวิตตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธในทางพระพุทธศาสนา เพราะพระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสหลักธรรมอันจะเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรใช้ในการบริหารงานบุคคลให้ประสบความสำเร็จ คือ อิทธิบาท 4 (ที.ปา.(ไทย) 11/110/80-81) อันเป็นหลักธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิ (ฤทธิ์หรือความสำเร็จ) หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ หรือแปลง่ายๆ ว่า ทางแห่งความสำเร็จมี 4 อย่าง คือ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ) และวิมังสา (ความสอบสวนไตร่ตรอง) แปลให้จำง่ายตามลำดับว่า มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝึกฝน ใช้ปัญญาสอบสวน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2549, หน้า 842)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งจะทำให้ทราบถึงการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางให้การบริหารบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ อีกทั้งจะได้นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีการดำเนินการดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยทำการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม และใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย



2. ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 27,709 โรงเรียน มีครูทั้งสิ้น จำนวน 444,581 คน 2) กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดจากตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (อ้างใน ธาณินทร์ ศิลปจารุ, 2552, หน้า 45) เป็นตารางที่ใช้หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากรและกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับค่าความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างของแต่ละกลุ่มของประชากรตามจำนวนสัดส่วน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดตามกรอบแนวคิดซึ่งสังเคราะห์จากการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) นำเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาฯ ศึกษานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบประเด็นคำถาม เนื้อหาสาระ ให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับกรอบแนวคิด 2) นำแบบสอบถามปลายเปิด เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและความสอดคล้องของข้อคำถามกับกรอบแนวคิด แล้ววิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.7 – 1.00 ถือได้ว่าแบบสอบถามได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญ 3) นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างทดสอบในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือวิธีของ Cronbach ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .861 จากนั้นทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

2.4 วิเคราะห์ข้อมูล 1) นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ โดยการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form) 2) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ 3) การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความถี่และค่าร้อยละและข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลการวิจัย ประกอบด้วย การวิเคราะห์เอกสารที่เป็นหนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ การบริหารงานบุคคล การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 24 คน ด้วยการเลือกเจาะจง ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 เสนอรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลการวิจัย ประกอบด้วย การสนทนากลุ่ม ด้วยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 9 รูป/คน ด้วยการเลือกเจาะจง ด้วยแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา



สรุปผลการวิจัย

รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) วิธีดำเนินการ และ 4) กระบวนการดำเนินการ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. หลักการ หลักการในการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.1 หลักการบริหารงานบุคคล เป็นการวางนโยบาย การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้าง แรงจูงใจ การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยงาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ

1.2 หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่เป็นฐานแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน 2) วิริยะ ความเพียรพยายามในการทำงาน 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงาน 4) วิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลแห่งความสำเร็จของงาน

2. จุดมุ่งหมาย

2.1 เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ดำเนินการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.2 เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

3. วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย 1) แต่งตั้งคณะกรรมการที่รับผิดชอบ 2) ประชุมชี้แจงคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาในทิศทางนโยบายและมาตรการการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 3) คณะกรรมการบริหารนำเสนอรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 4) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นชอบ 5) ประชุมชี้แจงคณะครู กรรมการ และชุมชนเครือข่ายรับฟังความคิดเห็นและวางแผนดำเนินการร่วมกัน 6) ร่วมเน้นการบริหารโรงเรียนในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามแผนงานที่กำหนดร่วมกัน 7) ร่วมตรวจสอบงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ดำเนินการในการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อย่างเป็นระบบ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ 8) ดำเนินการบริหารโรงเรียนในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 โดยมีการประเมินผล สรุปรายงานผลการดำเนินการในภาพรวม และเผยแพร่ให้แก่ผู้ปกครองและชุมชนต่อไป

4. กระบวนการดำเนินการ เป็นการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 กับการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 การบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่งตามหลักอิทธิบาท 4

1. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการบริหารงานบุคคล 1) มีความพอใจในการมีส่วนร่วมวางแผนตำแหน่งงานของโรงเรียน 2) มีความพอใจในการมีอิสระในการตัดสินใจในการกำหนดตำแหน่งงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ



2. วิริยะ ความเพียรพยายามในการบริหารงานบุคคล 1) มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบโดยมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเป็นไปตามระเบียบราชการ 2) มีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน

3. จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการบริหารงานบุคคล 1) มีความใส่ใจในการรวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) ร่วมกันวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรของโรงเรียนอย่างเหมาะสม

4. วิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลแห่งความสำเร็จการบริหารงานบุคคล 1) ร่วมกันตรวจสอบอัตรากำลังที่เกินหรือขาดในตำแหน่งต่างๆ 2) ร่วมกันพิจารณาเสนอแผนอัตรากำลังของโรงเรียน

4.2 การบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตามหลักกฤษฎีกา 4

1. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการบริหารงานบุคคล 1) ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของมติที่ประชุมในการสรรหาบุคลากรที่ได้รับความเห็นและพิจารณาแล้วจากทุกฝ่าย 2) มีความพอใจที่จะเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งต่างๆ

2. วิริยะ ความเพียรพยายามในการบริหารงานบุคคล 1) ได้ส่งเสริมให้มีบุคลากรเพิ่มเติมในการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย 2) มีการดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษาดำเนินตามความเหมาะสม

3. จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการบริหารงานบุคคล 1) มีการแจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) มีดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ

4. วิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลแห่งความสำเร็จการบริหารงานบุคคล 1) มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยเป็นระยะ 2) มีการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาของข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเข้าปฏิบัติใหม่

4.3 การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามหลักกฤษฎีกา 4

1. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการบริหารงานบุคคล 1) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนของการบริหารโรงเรียน 2) มีความพอใจในการให้บุคลากรมีส่วนร่วมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารโรงเรียน

2. วิริยะ ความเพียรพยายามในการบริหารงานบุคคล 1) มีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรด้วยความตั้งใจ 2) ร่วมกันคิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ อยู่เสมอในการพัฒนาโรงเรียน

3. จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการบริหารงานบุคคล 1) มีความยินดีทุกครั้งที่เพื่อนร่วมงานได้รับความชื่นชมหรือสนับสนุนจากหัวหน้างาน 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาแห่งการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. วิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลแห่งความสำเร็จการบริหารงานบุคคล 1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ 2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเอาใจใส่ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง



4.4 การบริหารงานบุคคลด้านวินัยและการรักษาวินัยตามหลักอิทธิบาท 4

1. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการบริหารงานบุคคล 1) มีการแจ้งเรื่องกฎระเบียบข้อบังคับทางราชการให้แก่บุคลากรทางการศึกษา 2) มีความยินดีที่จะปฏิบัติวินัยทางราชการอย่างเคร่งครัด
2. วิริยะ ความเพียรพยายามในการบริหารงานบุคคล 1) ส่งเสริมการมีวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน 2) มีการจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการรักษาวินัย
3. จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการบริหารงานบุคคล 1) มีการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยยึดข้อปฏิบัติของทางราชการเป็นสำคัญ 2) มีการชมเชยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รักษาวินัยทางราชการที่ดีเสมอมา
4. วิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลแห่งความสำเร็จการบริหารงานบุคคล 1) มีปัญหาในการรักษาวินัยทางราชการ ผู้บริหารจะพยายามแก้ปัญหาหรือหาวิธีการแก้ไขปัญหานั้นทันที 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงเมื่อมีข้อร้องเรียนในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

4.5 การบริหารงานบุคคลด้านการออกจากราชการตามหลักอิทธิบาท 4

1. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการบริหารงานบุคคล 1) มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลพิจารณาการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียน 2) มีความพอใจในการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในการพิจารณาพ้นออกจากราชการ
2. วิริยะ ความเพียรพยายามในการบริหารงานบุคคล 1) มีการอนุญาตลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด 2) มีการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดตามความต้องการ
3. จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการบริหารงานบุคคล 1) มีจิตไมตรีต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และสนใจถามทุกข์สุขผู้ร่วมงานอยู่เสมอ 2) มีการให้โอกาสบุคลากรที่ถูกภาคทัณฑ์ได้มีโอกาสแก้ตัวในการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น
4. วิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลแห่งความสำเร็จการบริหารงานบุคคล 1) ข้อผิดพลาดที่เกิดจากประพฤติดนของบุคลากร ผู้บริหารจะถูกนำมาตรวจสอบและร่วมกันเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น 2) มีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ก่อนจะมีการ sacked งานหรือพ้นจากราชการ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยพบประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

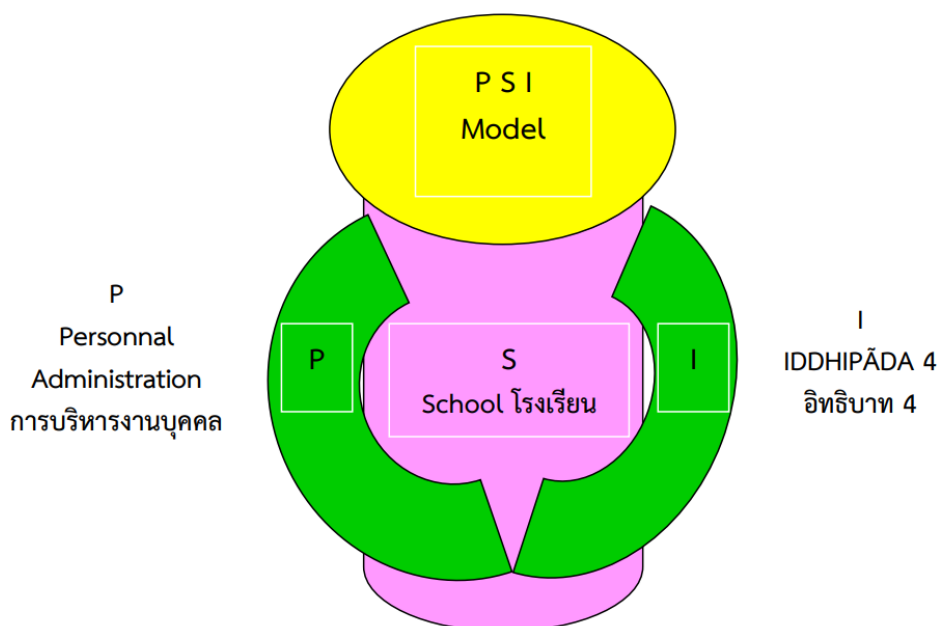
รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ รวมถึงการพัฒนาโรงเรียนโดยใช้แนวทางการนำเสนอรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ 1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการ



บริหารงานบุคคล 2) วิริยะ ความเพียรพยายามในการบริหารงานบุคคล 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการบริหารงานบุคคล 4) วิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลแห่งความสำเร็จการบริหารงานบุคคล ผลการประเมินรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลมีการบริหารงานบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพเป็นอย่างดีเยี่ยม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมหวัง ขุนพรหม (2558) ที่สรุปผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยโครงสร้างการบริหารงานบุคคลการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวินัยและนิติการ และการวิจัยการบริหารงานบุคคล ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสกลธ์ ขุนสนธิ (2552) ที่สรุปผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยการบริหารด้านสิ่งแวดล้อม งบประมาณ การพัฒนางานทั่วไป การวางแผน การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร การประเมินและพัฒนาบุคลากร ด้านวินัย และการสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งผลการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล และยังพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสิน งามประโคน, พีรวัฒน์ ชัยสุข, พระครูภัทรธรรมคุณ, พระมหาสมบัติ ธนปญโญ และเกษม แสงนนท์ (2562, หน้า 134-146) ที่สรุปผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจะต้องวางนโยบาย แผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีและปฏิบัติตามแผนให้ชัดเจนและประยุกต์กับหลักอิทธิบาท 4 หลักปฏิบัติที่เป็นบันไดแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติกิจทุกอย่าง 1) ฉันทะ ความพอใจในการบริหาร ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ 2) วิริยะ ความเพียรไม่ทอดทิ้งในการประกอบกิจนั้นๆ ด้วยการลงมือปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อ 3) จิตตะ เอาใจใส่ไม่ทอดธุระในเรื่องนั้นๆ ด้วยการร่วมกันตัดสินใจปฏิบัติตามแผนที่วางไว้อย่างถูกต้องและเหมาะสม 4) วิมังสา จะต้องทำงานนั้นต่อไป บันไดสู่ความสำเร็จสี่ประการที่กล่าวนี้ข้อสุดท้ายสำคัญสุดเพราะเป็นการพิจารณาร่วมกันติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมกันคิดพัฒนาปรับปรุงให้งานดีขึ้นเพื่อรับผลประโยชน์ที่ได้จากการบริหารเพื่อความสำเร็จและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 กับการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน ของผู้บริหารโรงเรียน อันเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้ สรุปองค์ความรู้การวิจัยคือ PSI Model ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 PSI Model

จากภาพที่ 1 PSI Model มีอธิบายว่า การบริหารงานบุคคลจะต้องใช้การวินิจฉัยสั่งการอันจะเป็นการสื่อสารและการประสานงานเพื่อให้เกิดดุลยภาพที่ชัดเจนในองค์กรเพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

P = Personnel Administration การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 5 ด้าน ได้แก่

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ภาระงานในการบริหารบุคคลในโรงเรียนที่จะต้องปฏิบัติ ได้แก่ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การเคลื่อนย้ายอัตรากำลัง การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในโรงเรียนมากที่สุด
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การบริหารงานบุคคลจะต้องทำหน้าที่เสาะแสวงหาบุคลากรตามที่ต้องการโดยที่กระบวนการสรรหา เลือกสรร บรรจุแต่งตั้งที่เหมาะสมตามระบบคุณธรรม
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การฝึกอบรมเมื่อเข้าปฏิบัติงานใหม่ๆ รวมทั้งการเตรียมบุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงานที่จะช่วยให้บุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงานด้วยความราบรื่น สามารถปรับตัวได้เร็วและปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตั้งแต่วินาทีแรก และการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมสำคัญที่อาจกระทำทั้งเป็นรายบุคคลและการกระทำเป็นกลุ่ม โดยการศึกษาอบรม การดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา ทั้งที่หน่วยงานจัดขึ้นเอง และส่งเข้าร่วมโครงการที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น
4. วินัยและการรักษาวินัย การบริหารงานบุคคลในขั้นตอนนี้ยังจำเป็นที่จะต้องให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ยุติธรรม เพื่อใช้ประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการรักษาวินัย นอกเหนือจากการพัฒนาตัวบุคคลแล้ว การที่จะสามารถจัดหาบุคลากรที่ดีไว้ได้ หน่วยงานอาจจำเป็นต้องจัดให้มีสวัสดิการและการบริการด้านสภาวะต่างๆ ให้เหมาะสมด้วย
5. การออกจากราชการ การดำเนินการที่โรงเรียนให้พ้นจากราชการเนื่องด้วย 1) ตาย 2) พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการโดยการเกษียณอายุราชการ 3) ลาออกจากราชการ



เพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งทางการเมือง หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น 4) ถูกสั่งให้ออกเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกใน ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก 5) การถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

S = School โรงเรียนควรมีส่วนร่วมกับการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ระหว่างผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน

I = IDDHIPĀDA 4 การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่

1. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการบริหารงานบุคคล ความพอใจ ความรัก ความชอบ ความสนใจในสิ่งที่ทำ คือ มีใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ

2. วิริยะ ความเพียรพยายามในการบริหารงานบุคคล ความขยันหมั่นเพียรที่ผู้ปฏิบัติงานพึงปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นพยายามด้วยความอดสาหะอดทน ทำอย่างเต็มที่เต็มกำลังและเต็มความสามารถเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ

3. จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการบริหารงานบุคคล ความเอาใจใส่ในงานที่ทำ หมั่นตรวจตราดูแลอยู่เสมอ ไม่ปล่อยปละละเลยกับงานของตนตั้งใจและจดจ่ออยู่กับงานที่ตนกำลังทำอยู่ เพื่อให้บรรลุจุดหมายของงาน

4. วิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลแห่งความสำเร็จการบริหารงานบุคคล การใช้เหตุผล การใช้สติ รู้จักคิด รู้จักอ่านว่าสิ่งไหนทำไปแล้วถูกหรือผิดอย่างไร ถ้าสิ่งที่ทำไปแล้วได้ผลดี ก็ควรจะทำมากขึ้น ถ้าสิ่งไหนผิดก็ควรที่จะแก้ไขในการนำไปสู่ความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านฉันทะ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการอบรมปลูกฝังจิตสำนึกให้มีความพอใจในโรงเรียนหรือศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมาเป็นแบบอย่างในการดำเนินงาน และควรสร้างทีมงานที่มีคุณสมบัติตามลักษณะงานนั้นๆ เพื่อให้โอกาสในการสร้างสรรค์งานและเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านวิริยะ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการซักถามถึงปัญหาและเสริมแรงกระตุ้นให้กับบุคลากรเพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เอาใจใส่ในการบริหารงาน เกิดปัญหา ร่วมกันแก้ไขไม่ทอดทิ้งกันจนกว่างานจะประสบความสำเร็จจุล่งไปด้วยดี ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ โดยการจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่บุคลากรต้องการ

1.3 ด้านจิตตะ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องยึดหลักธรรมเข้ามาปฏิบัติอย่างเอาใจใส่ในสิ่งนั้นๆ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และควรสนับสนุนให้ผู้ดำเนินงานเสนอความคิดเห็นที่เพิ่มประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติเพื่อพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมต่อความรู้ใหม่ๆ อย่างเป็นระบบ ศึกษาผลงานที่ประสบผลสำเร็จ มาพัฒนางานให้เหมาะสมกับสถานศึกษา



1.4 ด้านวิมังสา ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบยึดตามระเบียบเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและควรมีการตรวจสอบและประเมินผลการตรวจสอบอย่างต่อเนื่องเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น อคติ 4 อริยสัจ 4 สังคหัตถ์ 4 ศีล 5 สาราณียธรรม 6 เป็นต้น มาใช้ร่วมกับการบริหารงานบุคคล

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เช่น ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม การพัฒนาการบริหาร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2560). **แนวทางปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2560**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2553**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2552). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: ปิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2549). **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2550). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รุ่ง แก้วแดง. (2554). **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สกลธี ขุนสนิท. (2552). **รูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลตามนโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก**. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สมหวัง ขุนพรหม. (2558). **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2551). **แนวทางการดำเนินการของผู้บริหารในโรงเรียน ประถมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สิน งามประโคน, พีรวัฒน์ ชัยสุข, พระครูภัทรธรรมคุณ, พระมหาสมบัติ ธนบุญโญ และเกษม แสงนนท์. (2562). **การบริหารการศึกษา : แนวคิด ทฤษฎีและรูปแบบการบริหารจัดการ**. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. 6(3). 134-146.