

บทความวิจัย (Research article)

การบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสารานีธรรม 6 ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
Participatory personnel administration based on the six principles of
Saraniyadhamma by school administrator under Roi Et Primary
educational service area office 2

ปวีณา มุลเซอร์^{1*} และ พรทิวา ชนะโยธา¹Paweena Moonser^{1*} and Porntiwa Chanayotha¹

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

20 สิงหาคม 2568

31 ตุลาคม 2568

31 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสารานีธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสารานีธรรม 6 (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามตัวแปรพื้นฐาน และ (3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสารานีธรรม 6 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 347 คน ได้จากการสุ่มตามตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ .86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

- (1) การบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสารานีธรรม 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- (2) การเปรียบเทียบตามตัวแปรพื้นฐานพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ

¹คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด¹Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Roi et Campus^{*}Corresponding author; email : paweena26122@gmail.com

(3) แนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสารานียธรรม 6 ควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ การมีส่วนร่วม และการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักสารานียธรรม เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, หลักสารานียธรรม 6

Abstract

This research aimed to study and develop guidelines for participatory personnel administration based on the Six Principles of Saraniyadhamma among school administrators under the Office of Roi Et Primary Educational Service Area 2. The study had three specific objectives: (1) to examine the level of personnel administration based on the Six Principles of Saraniyadhamma; (2) to compare the levels of personnel administration according to basic personal factors; and (3) to propose guidelines for participatory personnel administration based on the Six Principles of Saraniyadhamma. The sample consisted of 347 respondents, selected according to Krejcie and Morgan's (1970) sampling table at the 95% confidence level. The research instrument was a questionnaire that was validated for content accuracy by experts using the Index of Item-Objective Congruence (IOC) and tested for reliability using Cronbach's alpha coefficient, yielding a value of 0.86. Data were analyzed using mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

The research findings revealed that:

(1) the overall level of participatory personnel administration based on the Six Principles of Saraniyadhamma was at a high level;

(2) the comparison of personnel administration according to basic factors showed no statistically significant differences at the 0.05 level; and

(3) the proposed guidelines should focus on fostering a climate of cooperation, participation, and the moral and ethical development of personnel in alignment with the Six Principles of Saraniyadhamma, in order to enhance the efficiency and sustainability of school administration.

Keywords: Personnel administration, Participatory administration, Six Principles of Saraniyadhamma

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประเทศชาติในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยมุ่งสร้างผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และใช้เทคโนโลยีอย่างรู้เท่าทัน ภายใต้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งเน้นความสมดุลทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และความเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมประชาธิปไตย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551; กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) โรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดนโยบาย วางแผนงาน และบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูงสุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ครอบคลุมกระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง พัฒนา และประเมินบุคลากร เพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้ ความสามารถ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (บรรยงค์ โตจินดา, 2551; สมเกียรติ พ่วงรอง, 2545) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Administration) ซึ่งเป็นแนวทางที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจ ความรับผิดชอบร่วมกัน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น (จันจิรา อินตะเสาร์, 2550; บุญชม ศรีสะอาด, 2554) นอกจากนี้ การนำหลัก สาราณียธรรม 6 ซึ่งประกอบด้วย เมตตาภาวกรรม เมตตาวิจกรรม เมตตาโมกกรรม สารณโภคี สีสสามัญญตา และ ทิฏฐิสามัญญตา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล ยังช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความเอื้ออาทรในองค์กร ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนต่อคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, 2555; กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2555)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำกับส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบ โดยมีโรงเรียนในสังกัดจำนวนกว่า 180 แห่ง (สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2, 2566) อย่างไรก็ตาม จากรายงานผลการดำเนินงานและการนิเทศภายใน พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการบริหารงานบุคคลยังอยู่ในระดับปานกลาง และขาดกลไกเชิงระบบในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง ส่งผลให้บางโรงเรียนไม่สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ดังนั้น การศึกษาการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักคุณธรรมทางพระพุทธศาสนา อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่เขตรับผิดชอบอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

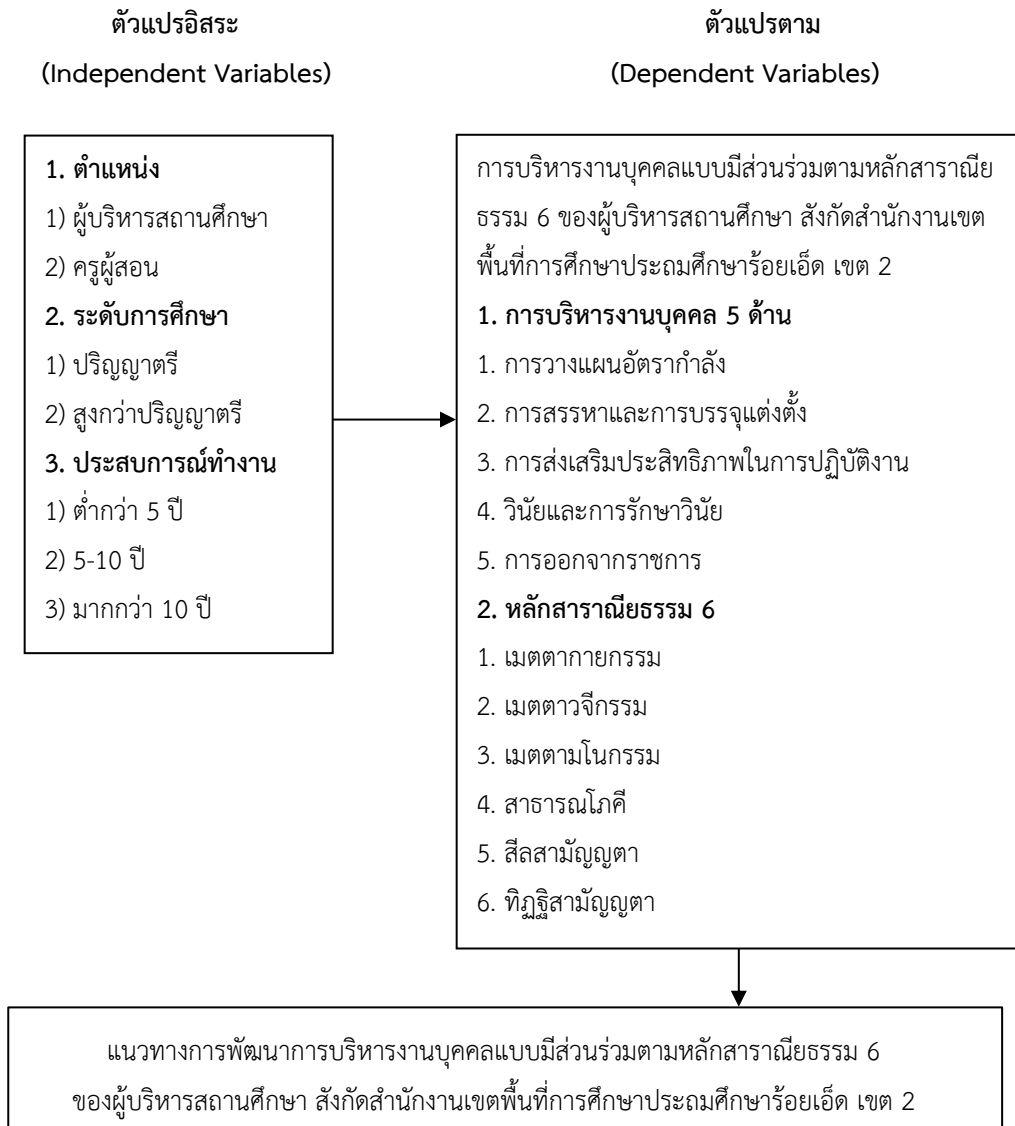
1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยพิจารณาในด้านการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผล และการรักษาขวัญกำลังใจของบุคลากร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน

สมมติฐานในการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการศึกษา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดการบริหารงานบุคคล (Gulick & Urwick, 1973) แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Likert, 1967) และหลักสราณียธรรม 6 (กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2555) เพื่อนำมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ร่วมกับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 3,562 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 240 คน และครูผู้สอน 3,322 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณตามตารางของ Krejcie และ Morgan (1970, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 347 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 23 คน และครูผู้สอน 324 คน โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 โรงเรียน ครอบคลุมทุกอำเภอในเขตพื้นที่ ได้แก่ เกษตรวิสัย ปทุมรัตน์ พนมไพร สุวรรณภูมิ เมืองสรวง โพนทราย อาจสามารถ และหนองฮี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งพัฒนาจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสารณียธรรม 6 ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

ใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .80–1.00

2. ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลการคำนวณค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรของ Cronbach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.86 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง เหมาะสมต่อการนำไปใช้จริงในการวิจัย

2.2 แบบสัมภาษณ์

ใช้การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างกับผู้บริหารและครูกลุ่มเป้าหมายจำนวน 5 คน เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสารานีธรรม 6

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังกลุ่มตัวอย่าง

3.3 จัดส่งแบบสอบถามจำนวน 347 ฉบับ ทั้งในรูปแบบเอกสารและออนไลน์ (Google Form / QR Code)

3.4 ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสารานีธรรม 6 วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ใช้สถิติ t -test และ One-way ANOVA และในกรณีพบความแตกต่าง ใช้วิธีเปรียบเทียบรายคู่ของ Scheffé

4.4 ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

4.5 ตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสารานีธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบผลการวิจัยดังต่อไปนี้ การนำเสนอตารางและภาพ ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสารานีธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วม ตามหลักสารานีธรรม 6	ระดับการมีส่วนร่วม			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.19	0.82	มาก	3
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.15	0.78	มาก	4
3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.12	0.87	มาก	5
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.25	0.77	มาก	1
5. ด้านการออกจากราชการ	4.21	0.81	มาก	2
รวม	4.18	0.81	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสารานีธรรม 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.81) และ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.82) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.87) ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีส่วนร่วม โดยเฉพาะด้านวินัยและการรักษาวินัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงความยึดมั่นในหลัก สีสสามัญญตา และ ทิฐีสสามัญญตา ที่เน้นความเห็นชอบร่วมกันและการประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Likert (1967) ที่ชี้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยสร้างแรงจูงใจ ความไว้วางใจ และความร่วมมือภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสารณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล แบบมีส่วนร่วมตามหลัก สาราณียธรรม 6	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	สถานศึกษา					
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.28	0.65	4.19	0.71	1.084	.279
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.16	0.63	4.16	0.67	.101	.920
3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.11	0.76	4.04	0.77	.741	.459
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.20	0.66	4.19	0.66	.130	.897
5. ด้านการออกจากราชการ	4.06	0.76	4.02	0.78	.457	.648
รวม	4.19	0.69	4.15	0.71	.518	.605

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสารณียธรรม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสารณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล		ระดับการศึกษา				t	Sig
แบบมีส่วนร่วมตามหลัก สาราณียธรรม 6	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี				
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.			
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.20	0.65	4.11	0.66	1.167	.244	
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.08	0.74	4.03	0.80	.563	.574	
3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.30	0.68	4.22	0.68	1.080	.281	
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.25	0.71	4.16	0.69	1.100	.272	
5. ด้านการออกจากราชการ	4.22	0.64	4.16	0.68	.835	.404	
รวม	4.20	0.70	4.12	0.71	1.030	.304	

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลัก
สสารณียธรรม 6ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตาม
หลักสสารณียธรรม 6ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อ
พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่
(Scheffe')

การมีส่วนร่วมในการ บริหารงานบุคคลแบบมี ส่วนร่วมตามหลัก สสารณียธรรม 6	ประสบการณ์การทำงาน								
	ต่ำกว่า 5 ปี			5-10 ปี			มากกว่า 10 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
1.ด้านการวางแผน อัตรากำลัง	4.26	0.69	มาก	4.24	0.68	มาก	4.12	0.71	มาก
2.ด้านการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง	4.21	0.62	มาก	4.22	0.64	มาก	4.04	0.70	มาก
3.ด้านการส่งเสริม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	4.11	0.72	มาก	4.11	0.74	มาก	3.94	0.83	มาก
4.ด้านวินัยและการ รักษาวินัย	4.33	0.67	มาก	4.29	0.67	มาก	4.17	0.71	มาก
5.ด้านการออกจาก ราชการ	4.24	0.62	มาก	4.23	0.65	มาก	4.10	0.71	มาก
รวม	4.23	0.66	มาก	4.21	0.67	มาก	4.07	0.73	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสสารณียธรรม
6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงาน พบว่า

1) กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.66)
โดย 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.67) ด้านการวางแผน
อัตรากำลัง ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.69) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.72)

2) กลุ่มที่มีประสบการณ์ 5–10 ปี มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.67) โดย 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.67) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.68) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.68)

3) กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.73) โดย 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.71) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.70) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสารานีธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน							
บุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลัก	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig	
สารานีธรรม 6							
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	ระหว่างกลุ่ม	2.162	2	1.081	1.824	.163	
	ภายในกลุ่ม	200.357	338	.593			
	รวม	202.519	340				
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2.144	2	1.072	2.492	.084	
	ภายในกลุ่ม	145.446	338	.430			
	รวม	147.590	340				
3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.263	2	.631	1.305	.273	
	ภายในกลุ่ม	163.577	338	.484			
	รวม	164.840	340				
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	1.618	2	.809	1.723	.180	
	ภายในกลุ่ม	158.669	338	.469			
	รวม	160.287	340				
5. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2.671	2	1.336	2.686	.070	
	ภายในกลุ่ม	168.076	338	.497			
	รวม	170.747	340				

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสารานุกรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 รายด้านไม่แตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรตามตัวแปรตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าผู้บริหารและครูมีการรับรู้และให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมในระดับใกล้เคียงกันทุกกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gulick & Urwick (1973) ที่เสนอว่าการบริหารงานบุคคลควรมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม (Decentralization) เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและพัฒนาองค์กรร่วมกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Content Analysis) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้บริหารและครูจำนวน 5 คน จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการบริหารงานบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์สาระสำคัญตามประเด็นของหลักสารานุกรม 6 ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ผู้บริหารและครูเห็นว่าการวางแผนอัตรากำลังควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเชิงปฏิบัติจริง เพื่อให้การจัดบุคลากรเหมาะสมกับความต้องการ

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

มีความเห็นตรงกันว่ากระบวนการสรรหาควรโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ โดยยึดหลักความเสมอภาคตามหลักสารานุกรม

3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารควรใช้วิธีนี้แบบเพื่อนร่วมงานมากกว่าการควบคุม เพื่อสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ครูและผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจมากกว่าการลงโทษ โดยใช้เมตตาเป็นหลักในการบริหาร

5. ด้านการออกจากราชการ

เห็นว่าควรให้ครูใกล้ชิดเกษียณมีบทบาทในการถ่ายทอดประสบการณ์แก่ครูรุ่นใหม่ เพื่อสืบทอดวัฒนธรรมองค์กร

สรุปผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพโดยรวม (Overall Interpretation)

จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสารานุกรม 6 โดยเฉพาะด้าน เมตตาธรรม และ ทัศนคติที่ดี

ซึ่งเป็นรากฐานของความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับผลเชิงปริมาณที่พบว่าการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในลำดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.77) แสดงถึงความเข้มแข็งในด้านการกำกับดูแลการปฏิบัติตามระเบียบวินัย

2) ด้านการออกจากราชการ อยู่ในลำดับที่ 2 ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.81) แสดงถึงการดูแลสิทธิประโยชน์และการสนับสนุนผู้ที่พ้นจากตำแหน่งอย่างเหมาะสม

3) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง อยู่ในลำดับที่ 3 ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.82) แสดงถึงการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบและมีการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ

4) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในลำดับที่ 4 ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.78) สะท้อนถึงความโปร่งใสและเป็นธรรมในการสรรหาบุคลากร

5) ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในลำดับที่ 5 ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.87) แม้จะอยู่ในระดับ “มาก” แต่ยังมีโอกาสพัฒนาในด้านการสร้างแรงจูงใจและระบบติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการนำหลักสราณียธรรม 6 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในด้านวินัยและการรักษาวินัย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงความเข้มแข็งขององค์กรในมิติของคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล

1.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม 6 ดังนี้

2.1.1 การวางแผนอัตรากำลัง ควรยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส และใช้เครื่องมือประเมินที่มีประสิทธิภาพ พร้อมความยืดหยุ่นในการจัดการ

2.1.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ต้องมีเกณฑ์และขั้นตอนชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

2.1.3 การส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ควรยึดกฎระเบียบ จรรยาบรรณ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.1.4 วินัยและการรักษาวินัย เน้นการสร้าง ความเข้าใจเชิงบวก การตรวจสอบที่โปร่งใส และการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติ

2.1.5 การออกจากราชการ ควรให้ข้อมูลชัดเจน เคารพการตัดสินใจของบุคลากร ดูแลสิทธิประโยชน์ และรักษาภาพลักษณ์องค์กร

2.2 ข้อค้นพบเชิงคุณภาพดังกล่าวสะท้อนถึงความสำคัญของการนำหลักสารานีธรรม 6 มาใช้เป็นกรอบในการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความยั่งยืนของการจัดการภายในสถานศึกษา

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสารานีธรรม 6 การมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรทุกฝ่ายได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการบริหารงานบุคคลที่ครอบคลุมตั้งแต่ต้นนโยบาย การจัดอัตรากำลัง การสร้างแรงจูงใจ ไปจนถึงบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าการทำงานต้องมีการวางแผนที่เป็นระบบเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานของ ปาลิดา นามเสนาะ และคณะ (2565) ที่ชี้ว่าหลักสารานีธรรม 6 เป็นหลักธรรมสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันและลดความขัดแย้งภายในองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับ จิรพันธ์ ประดิษฐ์ขวัญ และ วีรภัทร ภัทรกุล (2568), สุรเดช เกตุพงษ์พันธุ์ และคณะ (2562) ที่ต่างพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสารานีธรรม 6 และการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาล้วนอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สามารถอธิบายได้ในมุมมองเชิงพุทธจิตวิทยาว่า ผู้บริหารและครูต่างอยู่ในสภาวะจิตที่มี “ทวิภูมิตามนัยธรรม” หรือความเห็นชอบร่วมกันต่อเป้าหมายขององค์กรทางการศึกษา ซึ่งส่งผลให้การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน แม้จะมีตำแหน่ง ระดับการศึกษา หรือประสบการณ์ที่ต่างกันก็ตาม นอกจากนี้ การส่งเสริมหลัก “เมตตาการุณยธรรม” และ “เมตตาวิจิตรธรรม” ในการสื่อสารของผู้บริหารยังช่วยลดช่องว่างทางอำนาจระหว่างครูกับผู้บริหาร ทำให้บุคลากรทุกกลุ่มเกิดความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกันในกระบวนการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Likert (1967) ที่ชี้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยสร้างความเข้าใจร่วมและลดความตึงเครียดภายในองค์กร และยังสอดคล้องกับงานของ ภิญญา อนุพันธ์ และพระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ (2566) ที่

พบว่าความเข้าใจในหลักธรรมส่งผลให้การทำงานมีความกลมกลืนและเกิดความร่วมมือโดยไม่ต้องพึ่งแรงกดดันเชิงอำนาจ

3. งานวิจัยเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสาราณียธรรม 6 รวม 17 แนวทาง ครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย และการออกจากราชการ แนวทางเหล่านี้มุ่งเน้นการสร้างความปลอดภัย ความสามัคคี และการร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครพล นกทอง (2564) ที่ชี้ว่าผู้บริหารควรบูรณาการหลักสาราณียธรรม 6 ในการบริหารสถานศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อสร้างความสามัคคี ประองคอง และความร่วมมือที่ยั่งยืนในองค์กรการศึกษา

4. จากผลการวิจัยที่พบว่าด้าน “วินัยและการรักษาวินัย” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารโดยยึดหลักคุณธรรมและความยุติธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยเสนอแนวทางเชิงนโยบายเพื่อขยายผลดังนี้

4.1 ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดทำโครงการ “พัฒนาผู้บริหารเชิงธรรมภิบาล” ที่บูรณาการหลักสาราณียธรรม 6 ในระบบบริหารงานบุคคล เช่น การใช้เมตตาในการนิเทศ การสื่อสารด้วยวจีกรรมที่สร้างสรรค์ และการเสริมสร้างความเห็นร่วมผ่านวงเสวนาเชิงพุทธ

4.2 ระดับสถานศึกษา ผู้บริหารควรจัดระบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตร (Mentoring System) และใช้หลัก “สาธตนาโมคิ” ในการแบ่งปันทรัพยากรทางการเรียนรู้ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนกัน

4.3 ระดับนโยบายการพัฒนาอาชีพครู ควรส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้าง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)” ที่ยึดหลักสาราณียธรรม 6 เป็นแนวทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพและวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน

แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ อัครพล นกทอง (2564) ที่ชี้ว่าการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในระบบบริหารสถานศึกษาจะช่วยลดความขัดแย้งและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรและโปร่งใส

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาอาจนำเอาผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย หรือแผนงานในการบริหารงานบุคคล สร้างเครือข่ายการบริหารงานบุคคลหรือกำหนดนโยบายให้สถานศึกษามุ่งเน้นในเรื่องการบริหารงานบุคคลอย่างเข้มข้น เป็นต้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

1.2 ครูผู้สอนควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและถ่องแท้ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของการมีส่วนร่วมการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้มีความพร้อมและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความสุข และร่วมกันขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครู

2.2 การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาและนำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)*

พ.ศ. 2545. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *หลักธรรมสำหรับการอยู่ร่วมกันในสังคม*. โรงพิมพ์การศาสนา.

กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทศาสนาแห่งชาติ. (2555). *คู่มือสราณียธรรม 6*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทศาสนาแห่งชาติ.

จันจิรา อินตะเสาร์. (2550). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จิรพันธ์ ประดิษฐ์ขวัญ, และ วีรภัทร ภัทรกุล. (2568). แนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. 12(2). 40-58. [https://so04.tci-](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMA/article/view/279632/188773)

[thaijo.org/index.php/JMA/article/view/279632/188773](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMA/article/view/279632/188773)

บรรยงค์ โตจินดา. (2551). *การบริหารงานบุคคล*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. สุวีริยาสาส์น.

ปาลิดา นามเสนาะ, พระมหาพงษ์เทพ ปากโร, และ ปณิดา สร้อยสาย. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักสราณียธรรม 6 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสาร มจร บาลีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์*, 9(1). 197-207. [https://so05.tci-](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Palissueksabuddhaghosa/article/view/259413/178259)

[thaijo.org/index.php/Palissueksabuddhaghosa/article/view/259413/178259](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Palissueksabuddhaghosa/article/view/259413/178259)

- ภิญญา อนุพันธ์, และ พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักสารานีธรรม 6 ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. *วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาจุฬาลงกรณแก่น*, 10(3). 176-186. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jg-mcukk/article/view/264312/177576>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. ข้อมูลครูและบุคลากร. ร้อยเอ็ด: สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2.
สมเกียรติ พ่วงรอง. (2545). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรเดช เกตุพงษ์พันธุ์, ไมตรี จันทรา, และ สุภาพ เต็มรัตน์. (2562). การมีส่วนร่วมของครูต่อการบริหารงานบุคคลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*,
6(2). 582-596. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/182480/131149>
- อัครพล นกทอง. (2564). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสารานีธรรม 6 ของโรงเรียนในอำเภ
ชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 9(1). 1-12.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jgsnsbc-journal/article/download/247843/167624>
- พระเกรียงไกร รมมวโร (มณีกัลย์), พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ ผศ.ดร. และ กฤตยากร ตดาวัลย์ (2565). การ
บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 7(1). 135-150.
<https://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/article/view/2109>
- Castetter, W. B. (2006). *The personnel function in educational administration*. Upper Saddle
River, NJ: Pearson.
- Etzioni, A. (1964). *Modern organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Gulick, L., & Urwick, L. (Eds.). (1973). *Papers on the science of administration*. New York, NY:
Institute of Public Administration.
- Koontz, H. (1972). *Principles of management: An analysis of managerial functions*. New York,
NY: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, design, and applications* (3rd ed.).
Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.