

การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
Personnel Administration on the Saranee Dhamma 6 Principles
of Educational Institution Administrators under Roi Et Primary
Educational Service Area Office 1

ภิญญา อนุพันธ์¹ และ พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์²
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด^{1,2}
Pinya Anuphan¹ and Phrakhruvichitpanyaphorn²
Mahamakut Buddhist University Roi-Et Campus^{1,2}
Corresponding Author, E-mail: pinya.linly@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้มีแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test แบบ Independent และการทดสอบ F-test (One Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนา

* ได้รับบทความ: 17 กรกฎาคม 2566; แก้ไขบทความ: 11 กันยายน 2566; ตอรับตีพิมพ์: 20 กันยายน 2566

ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน และ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสารานีธรรม 6 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสารานีธรรม 6 1) การวางแผนอัตรากำลังงาน ให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามแผนงาน ควรกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรให้ละเอียดชัดเจน และเหมาะสมกับสถานศึกษา 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรกำหนดวุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถ ที่ตรงกับตำแหน่งงาน 3) การเลื่อนเงินเดือน ควรแต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนเงินเดือน ด้วยความโปร่งใส 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความความยุติธรรม 5) การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับฝึกอบรม

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; หลักสารานีธรรม 6

Abstract

This research aims to 1) study personnel management according to the Saranee Dhamma 6 Principles of Educational Institution Administrators, 2) to compare personnel management according to the Saranee Dhamma 6 Principles of educational administrators, classified by position, education background, and work experience, and 3) to study the approach to personnel management according to the Saranee Dhamma 6 Principles of educational administrators among a sample group of 335. The research tools used are a questionnaire with an estimated reliability of 0.87, and an IOC value between 0.67-1.00, and statistical analysis tools including frequency, percentage, mean, standard deviation, independent t-test, and one-way ANOVA F-test.

The results show that

1) Personnel management in accordance with the 6 Principles is generally practiced to the highest level. The aspects ranked by average from highest to lowest are: development of civil service teachers and educational personnel, recruitment and appointment, plan on staff, management on salary increments, and job performance evaluation.

2) The results of comparing opinions on personnel management according to the 6 Principles of the Saranee Dhamma have no difference based on position and educational level, while there is a significant statistical difference in opinions based on work experience at a level of .05.

3) The guidelines for personnel management based on the 6 Principles of the Saranee Dhamma found 5 crucial necessities. First, workforce planning should prioritize implementation according to the plan. The structure and responsibilities of personnel should be clearly defined and appropriate for the educational institution. Second, recruitment and appointment should be determined by the educational qualifications, knowledge, and abilities that match the position without discrimination and with equality. Next, actions related to salary raises should have a salary review committee appointed by management to conduct transparent salary review meetings that can be verified by using an impartial method. Performance evaluations should be considered with fairness and impartiality, without any bias towards any individual within the organization. Ultimately, development of civil servants and educational personnel should be supported by funding for training.

Keywords: Personnel Administration; The Saranee Dhamma 6 Principles

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และมาตรา 258 ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (4) บัญญัติให้มีการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อยุติให้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐและสามารถเจริญก้าวหน้าได้ ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำ ในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวมีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา (มณฑิร โสภณ, 2562 : 16-18)

ในงานบริหารบุคคลได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างคล่องตัว เป็นอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบตามหลักธรรมาภิบาลให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องดำเนินการตามภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ซับซ้อนเนื่องจากเป็นงานที่ต้องปฏิบัติกับบุคคลหลายคนที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านความรู้ความสามารถอันเป็นปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคล และปัจจัยที่สำคัญอีกประการคือบุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจิตใจ มีอารมณ์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบปัญหาต่าง ๆ แตกต่างกันไป เช่น ปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและรักษาวินัย และการออกจากราชการ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2551 : 50) ที่ระบุว่าปัญหาในการบริหารงานบุคคลไว้ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงานและปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และการนิเทศบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัด 230 โรงเรียน จากแผนพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในด้านปัจจัยความสามารถของบุคคล พบว่า 1) บุคลากรขาดความรู้ด้าน ICT 2) ครูขาดเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย 3) ครูและบุคลากรขาดความรู้ความชำนาญ 4) ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในบางสาขา 5) ขาดแรงจูงใจในการทำงาน 6) ขาดขวัญกำลังใจ 7) ไม่มีเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านบุคลากร (Staff Factors) พบว่า 1) ครูสอนไม่ตรงสาขาที่เรียนจบและสอนไม่ตรงตามความถนัด 2) ครูไม่พัฒนาตนเอง ไม่แสวงหาความรู้ที่ทันสมัย 3) ครูส่วนหนึ่งไม่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสารที่ทันสมัย 4) บุคลากรขาดการพัฒนาในงานที่รับผิดชอบ 5) ขาดทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลและการประเมินเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของตน 6) บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ (แผนพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566)

การศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าหลักสาราณียธรรม 6 คือ ธรรมอันทำให้ระลึกถึงกัน ทำให้รักกัน ทำให้เคารพกัน ทำให้สงเคราะห์กัน ทำให้ไม่ทะเลาะวิวาทกัน

ทำให้สามัคคีกัน ทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีอยู่ 6 ประการ ได้แก่ 1) เมตตาทายกรรม การอยู่ด้วยกัน ด้วยการกระทำดีต่อกัน ไม่เบียดเบียนทำร้ายกัน 2) เมตตาจริกรรม หลักการพูดการเจรจาเพื่อการสื่อสาร เข้าใจกัน ไม่กล่าวร้ายเสียดสีกันเพื่อให้เกิดความขัดแย้ง 3) เมตตาโมกรรม ให้ความเคารพในความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นในการสร้างความร่วมมือร่วมใจกัน 4) สาธารณโภคี การแบ่งปันในสิ่งของที่ได้มา โดยชอบธรรมช่วยแก้ไขหรือลดความขัดแย้งมิให้เกิดช่องว่างระหว่างชนชั้นมากนัก 5) สีสสามัญญตา ความประพฤติรักษาระเบียบวินัยข้อบังคับที่กำหนดไว้ ขจัดการเอารัดเอาเปรียบระหว่างสมาชิกในองค์กร และ 6) ญีฐีสสามัญญตา ความเชื่อมั่น ยึดถือในหลักการที่ร่วมกันหรือสอดคล้องไปกันได้ จะลดความเห็นแก่ตัวลงและยอมรับนับถือความคิดเห็นของกันและกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546) เป็นหลักธรรม สำหรับการเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้นในสังคม อันจะนำมาซึ่งความสุข ความสันติ ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าทั้งหลายทั้งปวง เป็นหลักธรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมาความสนใจที่จะทำการศึกษา วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมสาราณียธรรม 6 ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด จำนวน 2,556 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีมอร์แกน (Krejcie, R.V. & Morgan, D.W., 1970) จำนวน 335 คน ได้แก่ ผู้บริหาร 31 คน ครู 304 คน คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นมาตราส่วน

ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 ประกอบด้วย 2 ชุดคือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงซึ่งกำหนดผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดมาจากผู้บริหารที่มีคุณวุฒิ และหัวหน้าฝ่ายงานบริหารบุคคล จำนวน 6 คน โดยให้ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ตอบโดยการสนทนากับผู้สัมภาษณ์โดยตรงกับผู้สัมภาษณ์

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ด้าน		ระดับปฏิบัติ			
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.18	0.37	มาก	3
2.	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.34	0.46	มาก	2
3.	ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน	3.70	0.46	มาก	4
4.	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.58	0.50	มาก	5
5.	ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.46	0.49	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.05	0.46	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.49) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.46) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.37) ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.46) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.50)

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สรุปได้ว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังโดยการใช้สัณฐานเมตตาทายกรรม เมตตาวจกรรม เมตตามโนกรรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีหลักสัณฐานเมตตาทายกรรม เมตตาวจกรรม เมตตามโนกรรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีหลักเมตตาทายกรรม ประารถนาดี ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรทั้งภายในและภายนอก ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน โดยการใช้ สัณฐานเมตตาทายกรรม เมตตาวจกรรม เมตตามโนกรรม คือ ผู้บริหารมีสัณฐานเมตตาทายกรรม ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ยึดความถูกต้องเที่ยงธรรม และมีความยุติธรรมเป็นหลัก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการใช้ ทัศนคติและสัณฐานเมตตาทายกรรม คือ ผู้บริหารต้องเที่ยงธรรม และมีความยุติธรรมเป็นหลักประเมินผลการสอนและกิจกรรม ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยการใช้ สัณฐานเมตตาทายกรรม และสัณฐานเมตตาวจกรรม คือ ผู้บริหารต้องพิจารณาการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างบริสุทธิ์และยุติธรรมเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ส่งเสริมด้านงบประมาณและสถานที่ที่จะไปศึกษา ดูงาน ควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับฝึกอบรม และควรสนับสนุนให้พัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่ทันสมัย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้นำประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจ นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง, การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง, การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน, การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ทั้ง 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล เพื่อให้ได้บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสุดและคงอยู่กับองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนาคุณภาพและฝีมือในการทำงาน เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีการประเมินผลงาน ตลอดจนทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพึงพอใจ มีความสุข เพื่อให้องค์การบังเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามความมุ่งหมาย โดยการนำหลักสราณียธรรม 6 เป็นธรรมสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความระลึถึงกัน มีความรักความเมตตาต่อกัน มีความสามัคคีกันในการทำงานเป็นทีมสอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2556) ที่กล่าวว่าสราณียธรรม 6 คือ ธรรมเป็นเหตุให้ระลึถึงกันเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์กัน ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัว หรือในสังคมก็ตาม หลักการอยู่ร่วมกันต้องมีความเคารพ ความสามัคคี ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพระมหาพัฒนา วุฒนญาโณ (มาตสีหา) (2564) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ก็อาจเป็นเพราะว่า ระบบระเบียบการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญ การปฏิบัติตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกันที่ต้องปฏิบัติมาร่วมปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มศักยภาพ น่าจะมองไปในทางเดียวกันว่า การบริหารงานบุคคลต้องกระทำในลักษณะที่เป็นรูปแบบเดียวกัน มุมมองจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีนุช การุณ (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สภาพปัญหา ผลสำเร็จ และแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) สถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างชัดเจน
- 2) สถานศึกษาสำรวจข้อมูล สภาพปัจจุบันและปัญหาของบุคลากร เพื่อนำมาวางแผน
- 3) สถานศึกษาควรจัดหาทุนพัฒนาบุคลากร ทุนวิจัย ทุนศึกษาต่อให้เพียงพอและเหมาะสม
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไปศึกษาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาตลอดจนการบริหารการศึกษา และการบริหารองค์กรต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

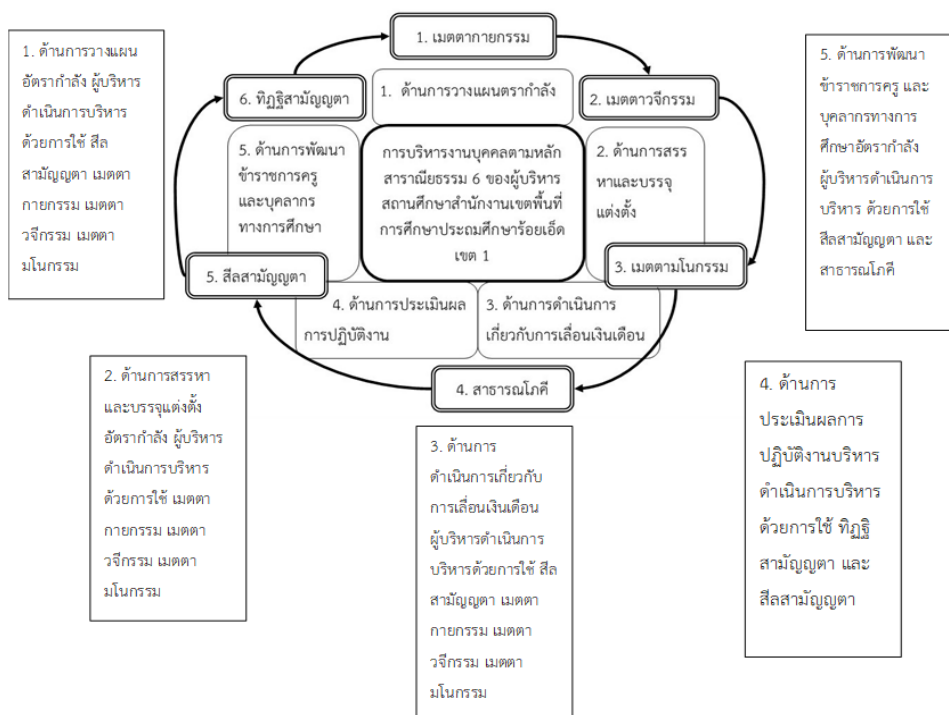
- 1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังงาน และให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามแผนงาน ควรกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรให้ละเอียดชัดเจน และเหมาะสมกับสถานศึกษา
- 2) ผู้บริหารควรสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติทั้งด้านวุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงาน ไม่เลือกปฏิบัติ บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันโดย ปราศจากอคติ
- 3) ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนเงินเดือน ดำเนินการประชุมการเลื่อนเงินเดือนไปด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ โดยมีการประเมินด้วยวิธีที่เป็นกลไกยุติธรรม
- 4) ผู้บริหารควรพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรม และมีความยุติธรรมเป็นหลัก ไม่มีอคติกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งภายในองค์กร
- 5) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับฝึกอบรม

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม 6 ระดับเขตพื้นที่
- 2) ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม 6 โดยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก
- 3) ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมด้านอื่น ๆ ทางพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ดังภาพ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2556). พุทธธรรม ฉบับขยายความ. (พิมพ์ครั้งที่ 32). กรุงเทพฯ: กองทุน ป.อ.ปยุตฺโต เพื่อเชิดชูธรรม.
- พระมหาพัฒนา วฑฺฒนญาโณ (มาตสีหา). (2564). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พีระเชษฐ์ ชูโลก. (2559). การนำหลักสารณียธรรม 6 มาใช้ในการบริหารสภบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอลานสกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มณีนุช การุญ. (2562). สภาพปัญหา ผลสำเร็จและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วารสารบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 5(19), 106-114.
- ยศพัทธ์ เทียงผดุง. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักสารณียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 3. *Journal of Modern Learning Development*, 7(6), 30-41.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1. (2563). แผนพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566. ร้อยเอ็ด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 1
- อัครพล นกทอง. (2564). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสารณียธรรม 6 ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 9(1), 1-12.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.