

การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
The Personnel Administration According to the Four Saṅgahavattthu
Principles by Educational Institution Administrators Under the Office
of the Khon Kaen Primary Educational Service Area 1

ปะศิริตัน ธรรมศิริ¹,
พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส² และ พระครูวินัยธรรววุฒิ เตชธมโม³
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น^{1,2,3}
Pasirat Thammasiri¹,
PhrakhrupaladBoonchuay Jotivungso (Auiwong)²
and PhrakhruWinaithonworawuth Techathammo³
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khonkaen Campus^{1,2,3}
Corresponding Author, Email: picnic2206@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และ 2) เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 305 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 รูป/คน โดยการเลือกแบบเจาะจงเพื่อใช้สำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องหรือเที่ยงตรง

* ได้รับบทความ: 24 เมษายน 2567; แก้ไขบทความ: 25 กันยายน 2567; ตอรับตีพิมพ์: 30 กันยายน 2567

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านสมานัตตตา รองลงมา คือ ด้านอัตถจริยา และด้านทาน และต่ำสุด คือ ด้านปิยวาจา

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเอื้อเฟื้อเมตตาในด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรอยู่เสมอ และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความเหมาะสม 2) ผู้บริหารควรสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาโดยใช้คำพูดที่ไพเราะ สุภาพอ่อนโยน มีน้ำเสียงนุ่มนวล เป็นกลางไม่เอนเอียง และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ 3) ผู้บริหารควรใช้ความรู้และดุลยพินิจ ในการสร้างระบบกลไกการสรรหา คัดเลือก มอบหมายงาน และประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ มีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร อย่างทั่วถึง มีการกระจายงานหรือหน้าที่รับผิดชอบให้บุคลากร และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา; การบริหารงานบุคคล; การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4

Abstract

This research aimed to 1) study personnel management according to the Four Saṅgahavatthu Principles by educational institution administrators under the Office of the Khon Kaen Primary Educational Service Area 1 and 2) propose guidelines for personnel management according to the Four Saṅgahavatthu Principles by educational institution administrators in the same area. This study used a mixed-methods approach, incorporating both quantitative and qualitative research. The quantitative aspect used a questionnaire with a reliability coefficient of 0.98, with a sample group of 305 school administrators and teachers. Data analysis methods included frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative aspect used a semi-structured interview with 9 key informants, chosen through purposive sampling, to validate data consistency and accuracy.

The research results were as follows:

1. The state of personnel administration according to the Four Saṅgahavatthu Principles by educational institution administrators under the Office of the Khon Kaen Primary Educational Service Area 1, was generally at a high level. The highest to lowest ranked aspects were: Samvāṭṭatā; Atthacariyā; Dāna and Piyavācā.

2. The guidelines for personnel administration according to the Four Saṅgahavatthu Principles include: (1) school administrators should always demonstrate kindness to personnel and encourage them to pursue appropriate personal development. (2) Administrators should communicate with personnel in a polite, gentle, and neutral manner, avoiding bias, and respecting subordinates. (3) Administrators should use knowledge and judgment to establish systems for recruitment, task assignment, and performance evaluation that align with the school's needs. (4) Administrators should promote equitable welfare, distribute work and responsibilities fairly, and evaluate personnel with fairness and impartiality.

Keywords: Educational Institution Administration; Personnel Management; Personnel Management According to the Four Saṅgahavatthu

บทนำ

การปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินโดยให้นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ ให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐ ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐ และแผนกำลังคน ภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ (พิฐวรรณ กิตติคุณ, 2560 : 2) การบริหารงานบุคคล คือหัวใจของการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของหน่วยงานทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานขนาดเล็กหรือหน่วยงานขนาดใหญ่ จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย กฎกระทรวงกำหนดให้หลักเกณฑ์การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปยังขณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี ในเรื่องการบริหารงานบุคคลมี 20 ด้าน (กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550, 2550 : 23-33) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงาน คือ หลักสังคหวัตถุ 4 หมายถึง หลักสงเคราะห์ หรือเรื่องการสงเคราะห์กันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้จักการให้ เสียสละ มีลักษณะพฤติกรรมที่รู้จักแบ่งปัน ยินดีในความสุขของผู้อื่น ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไกล่เกลี่ยความแตกแยกในหมู่คณะ บำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม ไม่นำเอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเอง ประกอบด้วย 4 ประการ คือ 1) ทาน ได้แก่ การแบ่งปัน 2) ปิยวาจา ได้แก่ การพูดดี 3) อตถจริยา ได้แก่ การทำสิ่งมีประโยชน์ และ 4) สมานัตตตา ได้แก่ การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย (พุทธทาสภิกขุ, 2525 : 395)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งจะทำให้ทราบถึงการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา รวมทั้งการศึกษาผลของการบริหารจากงานบุคคลว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอื่น ๆ อีกทั้งจะได้นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ มีขั้นตอน ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,343 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,466 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 กำหนดขนาดโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 43-44) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น และการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 305 คน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูลการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ผลการวิจัย

1. ผลการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 305)

การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	S.D.	แปล	อันดับ
1. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักทาน	4.23	0.48	มาก	3
2. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักปิยวาจา	4.17	0.57	มาก	4
3. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอัตถจริยา	4.26	0.50	มาก	2
4. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักสมานัตตตา	4.29	0.52	มาก	1
โดยภาพรวม	4.24	0.52	มาก	

จากตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักสมานัตตตา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอัตถจริยา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$) และด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักทาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักปิยวาจา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$)

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 1 ในแต่ละด้าน พบว่า

1) **ด้านทาน** ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ควรสอนงานหรือให้คำแนะนำแก่บุคลากร ควรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้อิสระกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานที่ตรงกับความสามารถและความถนัด

2) **ด้านปิยวาจา** ผู้บริหารควรสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาโดยใช้คำพูดที่ไพเราะ สุภาพ อ่อนโยน มีน้ำเสียงนุ่มนวล เป็นกลางไม่เอนเอียง ไม่กล่าววาจาล่วงเกินและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่เสมอ ตลอดจนใช้คำพูดที่เป็นกัลยาณมิตรในการสื่อสาร

3) **ด้านอัตถจริยา** ผู้บริหารควรใช้ความรู้และดุลยพินิจในการสร้างระบบกลไกการสรรหา คัดเลือก และมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรเลื่อนหรือ ปรับระดับตำแหน่ง เป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงความคิดเห็น และการปฏิบัติตนให้เป็นไปด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ และมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

4) **ด้านสมานัตตตา** ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานวินัยแก่บุคลากรอยู่เสมอ มีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจอย่างทั่วถึง มอบหมายงานหรือหน้าที่รับผิดชอบให้บุคลากร ดูแลกำกับติดตามการทำงานและประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและเสมอภาค

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ภาพรวม 4 ด้าน และทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษา นำหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานบุคคล เป็นไปด้วยความราบรื่น สามารถระบุและแก้ไขปัญหาได้ตามความต้องการและส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2551 : 143) ได้ให้คำจำกัดความไว้ใน พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรมว่า สังคหวัตถุ 4 หมายถึง ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือ ยึดเหนี่ยวใจ บุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระชนพร คุณสมปนโน (อาคะนิช) (2565) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยภาพรวม และรายด้าน โดยรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่การบริหารงานบุคคลตามหลักอรรถจริยารองลงมา ได้แก่ การบริหารงานบุคคลตามหลักสมานัตตา การบริหารงานบุคคลตามหลักทาน การบริหารงานบุคคลตามหลักปิยวาจา ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับลัทธิ สมักรพันธ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากและส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารควบคู่กันไปกับการบริหารงานในสถานศึกษาในทุกด้าน ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยในแต่ละด้าน พบว่า 1) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักทาน บุคลากรควรได้รับการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้านการพัฒนาตนเองจากผู้บริหารสถานศึกษา อยู่เสมอ ควรถ่ายทอดความรู้/สอนงาน/แนะนำให้บุคลากรที่ขาดความรู้และประสบการณ์ตามโอกาสสมควร (ธรรมทาน) และมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม 2) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักปิยวาจา ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารกับบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ด้วยคำพูดที่ไพเราะ สุภาพ และมีน้ำเสียงนุ่มนวล ตลอดจนใช้คำพูดที่เป็นกลางไม่เอนเอียง และพูดด้วยคำสุภาพไม่กล่าววาจาล่วงเกินหรือไม่ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอรรถจริยา ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ดุลยพินิจพิจารณาตัดสินความสามารถของบุคลากรตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน ควรมีการสร้างระบบและกลไกการคัดเลือก การบรรจุ หรือการแต่งตั้งบุคลากรสัมพันธ์กับตำแหน่งที่สถานศึกษาต้องการโดยแท้จริง และใช้ความรู้ด้านการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสอดคล้องกับงานที่ทำ 4) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักสมานัตตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวินัยแก่บุคลากรโดยสม่ำเสมอ มีการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ แก่บุคลากร และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความโปร่งใสเที่ยงธรรม และเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนว่า เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ , 2556 : 51)

และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Rita Pusvitasari, 2021 : 125-135) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนโดยเน้นการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาที่ Al-Islam Krian High School, Sidoarjo, ชาวตะวันออก พบว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ควรมีการวางแผนปรับปรุงคุณภาพการศึกษาดำเนินการโดยการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ และจัดทำแผนผังตำแหน่งงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน จัดทำคำอธิบายลักษณะงานและข้อกำหนดเฉพาะของงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่แล้วจึงได้รับการส่งเสริมและผ่านการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงคุณภาพทรัพยากร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมุห์ประสาพร มหาบุญโญ (รอดเสถียร) (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านปิยวาจา ผู้บริหารควรยกย่องและชมเชยครูที่ประสบความสำเร็จในผลงานทางวิชาการ โดยบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีต่อไป และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูประภัสร์ ธรรมาภิรักษ์ (จันเชียด), (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 พบว่า แนวทางในการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีดังนี้ 1. ด้านทาน ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากร โดยจัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างพึงพอใจ 2. ด้านหลักปิยวาจา ควรใช้คำพูดที่ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ให้กำลังใจไม่ใช้คำพูดส่อเสียดหรือคำกล่าวที่เพ้อเจ้อ 3. ด้านหลักอิตถจริยาควรบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่นเสมอตามโอกาสสมควร 4. ด้านหลักสมานัตตตา ควรมีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารควบคุมกับหลักการบริหารงานในองค์กรทุกด้านทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาควรมีการส่งผู้เชี่ยวชาญด้านหลักธรรมมาให้ความรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของสถานศึกษา มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถและความถนัด ประเมินและสะท้อนผลการทำงานของบุคลากรให้หลากหลาย โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลัก

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการใช้คำพูดสื่อสารและปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาร่วมกันผ่านการลงมือปฏิบัติ ในโครงการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน และควรเป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงานและกระตุ้นให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมการทำงาน ขององค์กร

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางหรือรูปแบบการบริหารงานบุคคลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาของรัฐ

2. ควรศึกษาวิธีการการบริหารงานบุคคลกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาของรัฐ

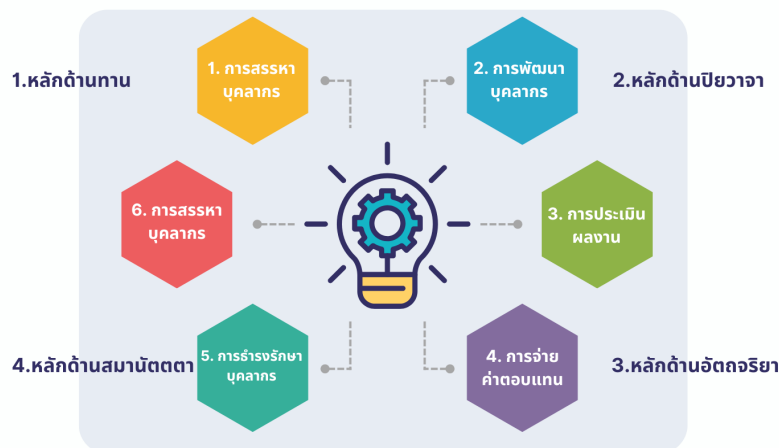
องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประกอบด้วย 2 กระบวนการดังต่อไปนี้

กระบวนการที่ 1 อธิบายความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลเพื่อนำไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคล 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน

กระบวนการที่ 2 เป็นการใชหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นตัวกำกับ ควบคุมการบริหารงานบุคคลทั้ง 6 ด้าน ในการกำหนดนโยบายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ในการสร้างทางเลือกหรือเสนอแนวทางที่ดีที่สุดในการบริหารสถานศึกษาตามแนวพุทธธรรมเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. (2550, 16 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก, หน้า 23-33.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- พระครูประภัศร์ ธรรมาภิรักษ์ (จันเขียด). (2562). การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระชนพร คุณสมปโน (อาคะนิช). (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2551). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระสมุห์ประสาทพร มหาปัญโญ (รอดเสถียร). (2561). แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอมะหะสรี จังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิรุณวรรณ กิตติคุณ. (2560). การปฏิรูปประเทศตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการ.
- พุทธทาสภิกขุ. (2525). พุทธศาสนากับคนรุ่นใหม่และสังคมไทยในอนาคต. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- ลิษา สมัครพันธ์. (2562). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Rita Pusvitasari. (2021). Human Resources Management in Improving the Quality of Education. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(02), 125-135.