การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

Personnel Administration Based on the Saṅgahavatthu 4 Principles of School Administrators Under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1

ธิดาวรรณ บัวสาย[1],
ประจิตร มหาหิง[2] และ พระครูปลัดบุญช่วย โชติว์โส[3]
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น[1,2,3]
Thidawan Buasai[1],
Prachitr Mahahing[2] and PhrakhrupaladBoonchuay Chotivungso[3]
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, KhonKaen Campus[1,2,3]
Corresponding Author, Email: thidawan.poy@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 และ 3) ประเมินการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 การวิจัยเป็นแบบผสมวิธีพหุระยะ ระหว่างการวิจัย เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 305 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูป/คน และแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ด้านที่มี ระดับการปฏิบัติมากสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 รองลงมา คือ ด้านการวางแผนงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 และด้านการธำรงรักษาบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4

* ได้รับบทความ: 5 กุมภาพันธ์ 2569; แก้ไขบทความ: 20 มีนาคม 2569; ตอบรับตีพิมพ์: 30 มีนาคม 2569
Received: 5 February 2026; Revised: 20 March 2026; Accepted: 30 March 2026 *pp.396-406*

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 คือ สถานศึกษาควรจัดหาโอกาสพัฒนาเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่ต้องการปรับปรุงตนเอง สำนักเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดสรรทรัพยากรด้านบุคคลให้เหมาะสมกับความสามารถและความต้องการของสถานศึกษา และสถานศึกษาควรใช้คำพูดที่สร้างแรงจูงใจในการสรรหาบุคลากร เช่น การประชาสัมพันธ์ด้วยถ้อยคำเชิงบวก

3. ผลการประเมินการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาได้จริง

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; สังคหวัตถุ 4; การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the current conditions of personnel administration based on the Saṅgahavatthu 4 principles, (2) to explore guidelines for personnel administration based on the Saṅgahavatthu 4 principles, and (3) to evaluate personnel administration based on the Saṅgahavatthu 4 principles of school administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1. This study employed a mixed-methods approach integrating both quantitative and qualitative research. For the quantitative phase, the research instrument was a questionnaire, and the sample consisted of 305 school administrators and teachers. For the qualitative phase, interviews were conducted with 9 key informants who were experts in the field. Additionally, an assessment form regarding appropriateness, usefulness, and feasibility was administered to 24 participants.

The research results were as follows:

1. The current conditions of personnel administration based on the Saṅgahavatthu 4 principles of school administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 indicated that the highest level of practice was found in the aspect of personnel performance evaluation, followed by personnel planning, personnel recruitment, and personnel retention, respectively. The lowest level of practice was in personnel development according to the Saṅgahavatthu 4 principles.

2. The guidelines for personnel administration based on the Saṅgahavatthu 4 principles of school administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 suggest that schools should provide developmental opportunities for personnel who need self-improvement, the Primary Educational Service Area Office should allocate human resources appropriately according to the capacity and needs of each institution, and schools should use motivational communication for recruitment, such as positive and encouraging publicity messages.

3. The evaluation results of personnel administration based on the Saṅgahavatthu 4 principles showed that the practice of school administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 was rated as highly appropriate, useful, and feasible at the highest level overall, and can be practically applied for development.

Keywords: Personnel Management; Saṅgahavatthu 4; Primary Education

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างยั่งยืน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะดังกล่าวรวมถึงทักษะการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เพื่อที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธนพรรธ อนุเวช, 2564 : 185-198) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปในทางที่ดีจากความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าว เป็นทักษะที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามระบบการศึกษาในปัจจุบันยังมีปัญหาอุปสรรคหลายประการ เช่น การมีภาระงานพิเศษมากเกินไป จึงทำให้ไม่มีเวลาจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความเป็นธรรม ขาดความเข้าใจการใส่ใจบุคลากรทางการศึกษาแรงจูงใจนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางความคิดการรับรู้และการแสดงออกรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย (อรสา เพชรนุ้ย, 2560)

ในสภาพที่เป็นจริงมีผู้บริหารจำนวนมากมีข้อบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำทางด้านการบริหารงาน ขาดคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ในการบริหาร โดยเฉพาะการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งเป็นหลักธรรมที่จำเป็นในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ อันประกอบด้วย ทาน คือ การให้ การเสียสละ ปิยวาจา คือ การกล่าวคำที่ไพเราะ เสนาะหู อัตถจริยา คือ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่เพื่อนบ้านไปจนกระทั่งในสังคม และ สมานัตตตา คือ ความเป็น ผู้มีตนเสมอ ไม่ถือตัว (พระเทพวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตโต), 2539)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้กำหนดทิศทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน เน้นความเป็นหนึ่งในด้านคุณภาพ บริการและการประสานงาน โดยมีเป้าประสงค์หลัก คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถทักษะตามสมรรถนะ ตรงตามสายงานและปฏิบัติงานได้มาตรฐานวิชาชีพ ทั้งนี้จากรายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 พบปัญหา และอุปสรรค ดังต่อไปนี้ 1) นโยบายจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ไม่มีการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่งข้าราชการตามจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น 2) กระบวนการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งครูทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้าใช้เวลานานเนื่องจากมีแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป 3) การเกลี่ยอัตรากำลังในโรงเรียนเกินเกณฑ์ที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองไม่ได้ เนื่องจากไม่มีคนประสงค์ย้ายออก จะต้องรอจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะสามารถเกลี่ยได้ 4) กระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีกระบวนการในการทำงานที่นาน เนื่องจากต้องเสนอเรื่องผ่านสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ซึ่งทำให้เกิดปัญหาทำให้สถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานหรือในการจัดการเรียนการสอน 5) ขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ 6) ขาดความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลทำให้การดำเนินการไม่ทันตามกำหนดเวลา 7) การสรรหาและคัดเลือกบุคคลตามคุณสมบัติและสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการ เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2565) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องหาแนวทางหรือวิธีการต่าง ๆ มาช่วยในการบริหารงานบุคคล ดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

3. เพื่อประเมินแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) (พระครูวินัยธรวรวุฒิ เตชธมฺโม และคณะ, 2566) แบบวิธีพหุระยะ ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร (Population) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,343 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,466 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2567) กลุ่มตัวอย่าง (sample) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 305 คน กำหนดตามกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่ และมอร์แกน (krejcie & Morgan) (Krejcie, R.V. & Morgan, 1970)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับกลุ่มเป้าหมาย (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 รูป/คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักธรรม จำนวน 3 รูป/คน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานเด่นเป็นที่ประจักษ์ด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 รูป/คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. การประเมินแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 6 แห่ง ๆ ละ 4 คน ที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมทั้งสิ้นจำนวน 24 คน เพื่อใช้ในการประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (เชิงปริมาณ) แบบสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ (เชิงคุณภาพ) และแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ข้อเสนอแนะและแนวทางที่ได้จากแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา Descriptive analysis และด้วยวิธีการทางสถิติ (Statistics Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรายรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรายรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1) ด้านการวางแผนงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4	4.67	0.36	มากที่สุด	2
2) ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4	4.64	0.31	มากที่สุด	3
3) ด้านการพัฒนาบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4	4.64	0.32	มากที่สุด	5
4) ด้านการธำรงรักษาบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4	4.64	0.31	มากที่สุด	4
5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4	4.69	0.31	มากที่สุด	1
เฉลี่ยรวม	**4.66**	**0.23**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.66) และเมื่อ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ($\bar{X}$ = 4.69) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ($\bar{X}$ = 4.67) ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ($\bar{X}$ = 4.64)

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 คือ สถานศึกษาควรจัดหาโอกาสพัฒนาเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่ต้องการปรับปรุงตนเอง สำนักเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดสรรทรัพยากรด้านบุคคลให้เหมาะสมกับความสามารถและความต้องการของสถานศึกษา และสถานศึกษาควรใช้คำพูดที่สร้างแรงจูงใจในการสรรหาบุคลากร เช่น การประชาสัมพันธ์ด้วยถ้อยคำเชิงบวก

3. ผลการประเมินการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาได้จริง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากเพราะว่าผู้บริหารมีการใช้เกณฑ์การประเมินที่เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ โดยพิจารณาจากผลงานที่แท้จริง และมุ่งเน้นการประเมินผลที่ช่วยให้บุคลากรสามารถเติบโตและพัฒนาทักษะการทำงาน รวมถึงการใช้คำพูดที่สร้างสรรค์และเป็นกำลังใจในการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระครูปัญญา ธีรานุวัตร, 2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาการบริหารแบบมี ส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” พบว่า 1) สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมมีการบริหารอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ (พระมูนทะวี วงวิจิดดี, 2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของวิทยาลัยครูสงฆ์จำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” พบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของวิทยาลัยครูสงฆ์จำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผู้บริหารควรมุ่งเน้นทั้งการเสริมสร้างโอกาสพัฒนาและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเติบโต โดยในด้าน ทาน ผู้บริหารควรจัดหาโอกาสพัฒนาบุคลากรผ่านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) การอบรมเชิงปฏิบัติการเฉพาะด้าน การศึกษาดูงาน และการสนับสนุนทุนอบรมหรือศึกษาต่อ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพวิชาชีพ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ (พระธนพร คุณสมฺปนฺโน (อาคะนิช), 2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7” พบว่า แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 1) การบริหารงานบุคคลตามหลักทาน ผู้บริหารต้องมีความเสียสละและแบ่งปันสิ่งของ เช่น อามิสทาน 2) การบริหารงานบุคคลตามหลักปิยวาจาผู้บริหารต้องรู้จักใช้คำพูดที่ก่อให้เกิดประโยชน์และพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความจริงใจและปรารถนาดีเสมอ 3) การบริหารงานบุคคลตามหลักอัตถจริยา ผู้บริหารต้องช่วยเหลือผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่สมอไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ

3. การประเมินแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เกี่ยวกับการประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้เกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์

และความเป็นไปได้ของตัวแปรหลักในทุกข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 รองลงมา ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับการประเมินความเป็นประโยชน์ ของตัวแปรหลัก พบว่า ข้อมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 และด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 และข้อที่มีระดับความเป็นประโยชน์ต่ำสุดคือ ด้านการวางแผนงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 และด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับ การประเมินความเป็นได้ของตัวแปรหลัก พบว่า ข้อมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 รองลงมาได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 และข้อที่มีระดับความเป็นไปได้ต่ำสุดคือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูวินัยธรวรวุฒิ เตชธมฺโม (เฮียงเหี่ย), (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาได้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Msolla, Joyce. Jeremian, 1995) ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินการใช้ทักษะการบริหารงาน และความรู้ของครู-ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย” ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่ครูและผู้บริหารประสบภาระงานทั้งหมด มี 7 ด้าน คือ 1) ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเอง 2) ด้านการจัดการพัสดุและทรัพยากร 3) ด้านสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ 4) ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน 5) ด้านกิจการนักศึกษา 6) ด้านการบริหารงานบุคคล 7) ด้านการวางแผนและพัฒนางานที่ปฏิบัติยากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ด้านการจัดการพัสดุและทรัพยากรด้านสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเอง ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สถานศึกษาควรจัดหาโอกาสและช่องทางในการพัฒนาเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่ต้องการปรับปรุงและยกระดับตนเอง ทั้งในรูปแบบการอบรม สัมมนา การศึกษาต่อ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร

2) สถานศึกษาควรจัดสรรทรัพยากรด้านบุคคลให้เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด และความต้องการของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) สถานศึกษาควรจัดหาโอกาสพัฒนาเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่ต้องการปรับปรุงตนเอง

2) สถานศึกษาควรจัดสรรทรัพยากรด้านบุคคลให้เหมาะสมกับความสามารถและความต้องการของสถานศึกษา

3) สถานศึกษาควรใช้คำพูดที่สร้างแรงจูงใจในการสรรหาบุคลากร เช่น การประชาสัมพันธ์ด้วยถ้อยคำเชิงบวก

4) สถานศึกษาควรดูแลบุคลากรให้มีการสนับสนุนทั้งด้านอาชีพและด้านส่วนตัว เช่น การดูแลสุขภาพจิตและสุขภาพกาย

5) สถานศึกษาควรจัดให้มีการอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งเน้นการให้โอกาสในการเรียนรู้

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น ในเขตพื้นที่อื่น

2) ควรศึกษารูปแบบหรือกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ได้แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งสรุปดังภาพประกอบที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4

เอกสารอ้างอิง

ธนพรรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 8(7), 185-198.

พระเทพวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2539). ธรรมนูญชีวิต. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศรีอนันต์.

พระครูปัญญา ธีรานุวัตร. (2563). การพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).

พระครูวินัยธรวรวุฒิ เตชธมฺโม และคณะ. (2565). รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 1815–1827.

พระครูวินัยธรวรวุฒิ เตชธมฺโม และคณะ. (2566). การวิจัยแบบผสมผสานวิธีทางพุทธบริหารการศึกษา. วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 2(2), 60-76.

พระธนพร คุณสมปนฺโน อาคะนิช. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).

พระมูนทะวี วงวิจิดดี. (2562). สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของวิทยาลัยครูสงฆ์จำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. (2565). รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.

อรสา เพชรนุ้ย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement.

Msolla, J. J. (1995). Assessing administrative skills and knowledge of teacher college principals in Tanzania. Dissertation Abstracts International-A, 33(1), 1933.