

การบริหารบุคคลตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดนครสวรรค์
The personnel management approach based on the tisikkha of anuban
schools in nakhonsawan province

ปารเมธ พรหมเพียร¹,
 Paramet Prompien¹
 ประเทือง ภูมิภักตราคม², วรฤต เตือนช้าง³
 Pratuang Phumpatrakom², Worrakrit Thuenchang³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารบุคคลตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดนครสวรรค์ ของผู้บริหารและครูโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดนครสวรรค์ 16 โรงเรียน จำนวน 595 คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ ทาโรยามาเน่ จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 244 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดนครสวรรค์ 4 ด้านประกอบด้วย ด้านการวางแผนงานบุคคลตามหลักไตรสิกขา ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงานตามหลักไตรสิกขา ด้านการดำรงรักษาบุคคลตามหลักไตรสิกขาและด้านการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคคลตามหลักไตรสิกขา

ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารและครูโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =

¹ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มจร วิทยาเขตนครสวรรค์, E-mail : kai460258@gmail.com

² รองศาสตราจารย์, ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร มจร วิทยาเขตนครสวรรค์

³ รองศาสตราจารย์, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, อาจารย์ประจำหลักสูตร มจร วิทยาเขตนครสวรรค์

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิชาขบรูชา)พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

4.30,SD=0.63)และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารและครูโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดนครสวรรค์อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการดำรงรักษาบุคคลตามหลักไตรสิกขา ($\bar{x}$ = 4.35,SD=0.62) ด้านวัดผลการปฏิบัติงานของบุคคลตามหลักไตรสิกขา ($\bar{x}$ = 4.32,SD=0.60) ด้านการวางแผนงานบุคคลตามหลักไตรสิกขา($\bar{x}$ = 4.29,SD=0.68) และด้านการจัดบุคคลเข้าทำงานตามหลักไตรสิกขา ($\bar{x}$ = 4.27,SD=0.63)

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารและครูของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดนครสวรรค์ตามเพศ,อายุ ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามหลักไตรสิกขาต่างกันอย่งมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านการวางแผนงานบุคคลตามหลักไตรสิกขา ด้านการจัดวางบุคคลเข้าทำงานตามหลักไตรสิกขาและด้านวัดผลการปฏิบัติงานของบุคคลตามหลักไตรสิกขา ส่วนด้านการดำรงรักษาบุคคลตามหลักไตรสิกขาไม่แตกต่างกันอย่งมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผู้บริหารและครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาต่างกันอย่งมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทุกด้าน ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาต่างกันอย่งมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านการวางแผนงานบุคคลตามหลักไตรสิกขา ส่วนด้านการจัดบุคคลเข้าทำงานตามหลักไตรสิกขา ด้านการดำรงรักษาบุคคลตามหลักไตรสิกขา และด้านการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคคลตามหลักไตรสิกขาไม่แตกต่างกันอย่งมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาต่างกันอย่งมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทุกด้าน

คำสำคัญ: การบริหารบุคคล,หลักไตรสิกขา

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the personnel management approach based on the Tisikkha of Anuban Schools in Nakhon Sawan province and 2) to compare the opinions of the administrators and teachers on the personnel management approach based on the Tisikkha Anuban Schools in Nakhon Sawan province classified by sex/age/job title and work

experience. The population were 595 of the administrators and teachers of 16 Anuban Schools in Nakhon Sawan province. The sample size was allocated by Taro Yamane table were 244 samples which selected by simple random sampling. The rating scale questionnaires were used to collect data and then analyzed by mean, standard deviation, t-test and f-test

The research results were as follows: Over all, the opinions of administrators and teachers on personnel management approach based on the Tisikkha of Anuban Schools in Nakhon Sawan province were high level ($\bar{x}$ = 4.30, S D = 0.63). All four aspects of opinions; personnel management planning based on the Tisikkha, personnel staffing based on the Tisikkha, personnel retention based on the Tisikkha and personnel performance evaluation were high level. The comparison on each aspect of opinions on the personnel management approach based on the Tisikkha of administrators and teachers from high to low ranking were as follows; personnel retention based on the Tisikkha ($\bar{x}$ = 4.35, S D = 0.62), personnel performance evaluation based on the Tisikkha ($\bar{x}$ = 4.32, S D = 0.60), personnel management planning based on the Tisikkha ($\bar{x}$ = 4.29, S D = 0.68), and personnel staffing based on the Tisikkha ($\bar{x}$ = 4.27, S D = 0.63).

The comparison on options of personnel management approach based on the Tisikkha of administrators and teachers classified by sex/age/job title and work experience. The findings revealed that the administrators and teachers who had different in sex had different opinions significantly at .05 on the aspect of personnel management planning based on the Tisikkha, personnel staffing based on the Tisikkha and personnel performance evaluation based on the Tisikkha, but were not different opinions significantly at .05 on the aspect of personnel retention based on the Tisikkha. The administrators and teachers who had different in age and work experience had different opinions on personnel management based on the Tisikkha significantly at .05 all of four aspects. Finally, administrators and teachers who had different opinions on the aspect of personnel management planning based on the Tisikkha significantly at 0.5, but

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิชาบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

their opinions were not different significantly at .05 on the three remaining aspects.

Keyword: Personnel management, Threefold principle

บทนำ

การพัฒนาการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งสามารถทำได้และมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ เพราะเป็นเรื่องของครูอาจารย์ผู้สอนทุกคน ดังจะเห็นว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ได้ให้การสนับสนุนคณานักวิจัยหลักจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการดำเนินงานวิจัย เพื่อแสวงหายุทธศาสตร์ แนวทาง และรูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพชื่อว่า “รูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนด้วยการวิจัยและพัฒนา” เป็นโครงการที่อยู่ในความ สนใจของผู้บริหารทั้งหลายที่ต้องทำหน้าที่ในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ โดยมีผู้บริหารเป็นที่ในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ โดยมีผู้บริหารเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีบทบาทในการดำเนินงานกระบวนการรูปแบบดังกล่าวใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาที่สามารถสร้างพัฒนาการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน เพื่อเป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนรากฐานความรู้ในการพัฒนาด้านการศึกษาให้มีทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเนื่องจากการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงโดยยึด แนวทางตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่มีการกระจายอำนาจในการบริหารและการจัด การศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยัง คณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ในการบริหารงานของสถานศึกษาดำเนินไปโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการ สนับสนุนจากผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กร ชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ หรือผู้แทนศาสนาอื่นๆ ในพื้นที่

มีหลักธรรมในพระพุทธศาสนามากมาย ที่มีความสอดคล้องกับหลักการบริหารและมีความเหมาะสมกับงานบริหารในบริบทที่แตกต่างกันไป สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจหลักพุทธธรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษา จึงได้เลือกศึกษาเฉพาะหมวดธรรมที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรง และสามารถนำไปใช้ได้กับการบริหารสถานศึกษา คือหลัก ไตรสิกขา ประกอบด้วยศีล สมาธิ ปัญญา และสนใจศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำหลักพุทธธรรมไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งการศึกษาทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาครู

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

อาจารย์ ในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ได้การบริหารสถานศึกษา โดยมีหลักพุทธธรรมเป็นพื้นฐานอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาในการนำหลักไตรสิกขาไปประยุกต์ใช้มีหลักธรรมในพระพุทธศาสนา มากมาย

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การบริหารบุคคลตามหลักไตรสิกขาของ โรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งนอกจากจะเกิดผลประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคคล โรงเรียนแล้วในปัจจุบันยังเป็นดัชนีชี้วัดอย่างหนึ่งในการประเมินคุณภาพและผลงานผู้บริหาร ครู อาจารย์ บุคคลของโรงเรียนเพื่อจะนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครู อาจารย์ บุคคลให้คุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนในโรงเรียนให้มีความเก่ง ดี และมีสุข เป็นการ สนับสนุนการบริหารงานโรงเรียนให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารบุคคลตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัด นครสวรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขา ของผู้บริหารและครูโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารบุคคลตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัด นครสวรรค์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็น ผู้บริหาร และครูสอน โรงเรียนอนุบาลในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 595 คน ทั้ง 16 โรงเรียน ตามปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ด้าน ดำรงรักษาบุคคล และด้านวัดผลการปฏิบัติ ของบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนอนุบาลในจังหวัด นครสวรรค์จำนวน 244 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของทาโร่ ยามาเน่ จากนั้นคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิชาพุทธาพฤษภาคม-สิงหาคม 2563

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับประกอบไปด้วยข้อคำถาม 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดนครสวรรค์ ใน 4 ด้าน ด้านละ 10 ข้อ รวมเป็น 40 ข้อ ดังนี้

การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับไตรสิกขา และการบริหาร
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
3. สร้างเครื่องมือจากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 40 ข้อ
4. เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์
5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ทั้งความเที่ยงตรงของเนื้อหา

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บัณฑิตศึกษา วิชาการบริหารจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเรียนนําเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดนครสวรรค์ ขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดนครสวรรค์
2. นำแบบสอบถามจำนวน 244 ชุด แจกให้บุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนอนุบาลในจังหวัดนครสวรรค์ แล้วเก็บคืนนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมด 100% นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป
3. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นคำร้อยละ
2. วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับศึกษาการบริหารบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหาร ครู ในโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย เลขคณิต และเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้สถิติ t-test และ f-test

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ปัจจัยบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “การบริหารบุคคลตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดนครสวรรค์” จำแนกได้ ดังนี้เพศ พบว่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 191 คน คิดเป็น ร้อยละ 78.3 และเป็นเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ มีอายุ 41 - 50 ปีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มียตำแหน่งครู จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 93.4 รองลงมาตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6ประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มียประสบการณ์ทำงาน 6 - 10ปี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือมีประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปีมีจำนวน 30 คนคิดเป็นร้อยละ 12.3

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารและครูโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดนครสวรรค์

การบริหารบุคคลตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดนครสวรรค์ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ด้านดำรงรักษาบุคคลตามหลักไตรสิกขา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 รองลงมา ด้านวัดผลการปฏิบัติของบุคคลตามหลักไตรสิกขา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60)ด้านการวางแผนงานบุคคลตามหลักไตรสิกขา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงานตามหลักไตรสิกขา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63)

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารบุคคลตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดนครสวรรค์ ได้ข้อสรุปที่มีประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านการวางแผนงานบุคคลตามหลักไตรสิกขา พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็น ต่อด้านการวางแผนงานบุคคลตามหลักไตรสิกขาอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจหลักการวางแผนงานบุคคล (ศีล) รองลงมา ผู้บริหารกำหนด และวางแผนการใช้บุคคล และผู้บริหารให้ความสำคัญกับความพอเพียงของบุคคล (ศีล)และเมื่อพิจารณา โดยภาพรวมพบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษาและมีการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งมุ่งให้ข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษามีความก้าวหน้าหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคคลให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการวิเคราะห์ปริมาณงานของสถานศึกษาเพื่อกำหนดแผนอัตรากำลัง มีการศึกษา และวิเคราะห์ความต้องการบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางการวางแผน มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษามีการจัดทำแผนงานบริหารบุคคลของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบันเท่ากัน

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

2. ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงานตามหลักไตรสิกขาพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการจัดการจัดบุคคลเข้าทำงานตามหลักไตรสิกขาอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ผู้บริหารมีการดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ (ปัญญา) รองลงมา ผู้บริหารมีการจัดบุคคลเข้าทำงานตามความเหมาะสมกับงานในหน้าที่ (ปัญญา) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดบุคคลเข้าทำงาน (ศีล) และเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจ้างครูอัตราจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการของทางราชการ และการสรรหาข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษาหรือครูอัตราจ้าง ดำเนินการอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษา สถานศึกษาจัดดำเนินการในรูปคณะกรรมการเท่ากัน การดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาครูอัตราจ้าง การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการมีความเหมาะสมและตรงตามความรู้ความสามารถอาณข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษาเหมาะสมสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา มีการสำรวจและประสานงานกับผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคคล มีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษาเท่ากัน มีการกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษา

3. ด้านดำรงรักษาบุคคลตามหลักไตรสิกขาพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการดำรงรักษาบุคคลตามหลักไตรสิกขาอยู่ในระดับมากทุกข้อแต่ที่เด่นชัดใน 3 อันดับแรก ได้แก่ผู้บริหารสนใจ ให้ความสำคัญกับบุคคล โดยมอบหมายงานที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน (ศีล) รองลงมา ผู้บริหารมีใจตั้งมั่น ด้วยอารมณ์ที่แน่วแน่ในการแก้ไขปัญหภายในและภายนอกโรงเรียน ทุกปัญหา (ปัญญา) และผู้บริหาร มีความอดทน มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ที่สามารถจะขอแรง ร่วมมือ ร่วมใจ ประสานงานกับทุกๆ ฝ่ายทั้งภาครัฐและเอกชน ได้เป็นอย่างดี (สมาธิ) และเมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดให้สถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรมเท่ากัน และผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุม ดูแลข้าราชการครูในบังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

4. ด้านการวัดผลและประเมินผลพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อ**ด้านการวัดผลและประเมินผล**อยู่ในระดับมากทุกข้อแต่ที่เด่นชัดใน 3 อันดับแรก ได้แก่ผู้บริหารสนับสนุนการจัดห้องเรียน ห้องสมุดและสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในการใช้งานได้ดี (ศีล) รองลงมา ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรทั้งนักเรียนครูและต่อผู้ปกครอง (ศีล) และผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ (สมาธิ) และเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะแม้ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติ และการชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ตลอดจนการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงเพื่อวางแผนพัฒนาบุคคล แต่ยังขาดมาตรฐานในการประเมินของบุคคล ดังนั้นในการประเมินผลงานการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูควรมีเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งมีความยุติธรรมและใช้หลักธรรมมาภิบาลกับบุคคลในองค์กร เป็นกัลยาณมิตร มีอمانةห้ ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ และความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับมอบหมาย และควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลมาใช้ในการพัฒนานักศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดนครสวรรค์ตามหลักไตรสิกขาสู่มาตรฐานสากล ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านการวางแผนงานบุคคลตามหลักไตรสิกขา
- (2) ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงานตามหลักไตรสิกขา
- (3) ด้านดำรงรักษามูลค่าบุคคลตามหลักไตรสิกขา
- (4) ด้านวัดผลการปฏิบัติของบุคคล ตามหลักไตรสิกขา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- (1) มีการวัดผลการปฏิบัติของบุคคล ตามหลักไตรสิกขา
- (2) ดำรงรักษามูลค่าบุคคลตามหลักไตรสิกขา

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

- (3) กำหนดและวางแผนการใช้บุคคล
- (4) กำหนดการสรรหาบุคคลอย่างชัดเจน
- (5) ดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์
- (6) จัดบุคคลเข้าทำงานตามความเหมาะสมกับงานในหน้าที่
- (7) คัดเลือกสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมในสาขาวิชาชีพเข้ามาปฏิบัติหน้าที่บุคคลในโรงเรียนอย่างรอบคอบ
- (8) ผู้บริหารมีความประพฤติที่ถูกต้องดีงามเป็นที่ศรัทธา น่าเลื่อมใสประทับใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- (9) วางแผนการดำเนินการวัดผลการปฏิบัติของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ
- (10) ใช้ทรัพยากรของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน
- (11) ประเมินผลการปฏิบัติของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- (1) ควรศึกษาการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขาโรงเรียนอนุบาลตามขนาดโรงเรียนที่เท่ากัน
- (2) ควรมีการพัฒนาการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตาม หลักไตรสิกขาทุกโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์
- (3) นำผลการวิจัยมาพัฒนาเป็นคู่มือเสนอแนวทางในการบริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติระเบียบราชการครูและบุคคลทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรไทย, 2548.
- กานต์ ภูวนาศล. การประเมินศึกษา. กาญจนบุรี : สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี, 2542.
- กิตติพันธ์ รุจิรกุล. พฤติกรรมของผู้บริหารทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรี้นติ้ง เฮ้าส์ , 2529.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิชาบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

กิตติมา ปรีดีดิลก. **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : อักษร พัฒนา, 2542.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2542.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค, 2545.

จันทร์ธานี สงวนนาม. **เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา ระดับสูง**. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ส., 2536.

จิระ หงส์ดารมภ์. **ทฤษฎีของคนไทยรองรับประชาคมอาเซียน**. กรุงเทพมหานคร : Chira Academy Publishing, 2539.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : เม็ดทรายพรินติ้ง, 2542.

ทิตินา แคมมณี และภาสิต ประมวลศิลป์ชัย. **ประสบการณ์และกลยุทธ์ของผู้บริหารในการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร : ปกรณ์ศิลป์ พรินติ้ง, 2547

_____. **ปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน เรื่องยากที่ทำได้จริง**. กรุงเทพมหานคร: อัลฟ่า มิเลเนียม, 2549.

ธงชัย สันติวงศ์. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2542.

ธีรภูมิ ประทุมณพรัตน์. **การบริหารบุคคลทางการศึกษา**. สงขลา : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒภาคใต้, 2536.

นงนุช วงษ์สุวรรณ. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, 2546.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. **ก้าวเข้าสู่การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2540.

นารณ แสงมณี. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2 , สำนักพิมพ์ ม.ป.พ., 2543.