ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

Efficiency of Buddhist Personnel Management in School Under Nakhon Sawan Province Administrative Organization.

เมตตา เจริญโพธิ์[1]
วรกฤต เถื่อนช้าง[2]
ปฏิธรรม สำเนียง[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ โดยศึกษากับประชากร คือผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์จำนวน 118 คน จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย (จิรประวัติ) นครสวรรค์ โรงเรียนนครสวรรค์ อิงลิชโปรแกรมใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบหาค่าเฉลี่ย(μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และสรุปข้อเสนอแนะ โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้

ผลการวิจัย พบว่า

1) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ= 3.61 , σ= .89) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นมากเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (μ= 3.70,σ= .86) รองลงมาได้แก่ด้านการพัฒนาบุคลากร (μ= 3.68, σ=.85) ด้านการวางแผนบุคลากร และด้านการธำรงรักษาบุคลากร (μ=3.45 , σ= .98) ตามลำดับ

2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา อายุราชาการ ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยร้อยละ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน ตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียน

---

[1] นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มจร วิทยาเขตนครสวรรค์
[2] รองศาสตราจารย์ ดร.ประธานที่ปรึกษาวิทยานิ พนธ์ ,worrakit.th@mcu.ac.th
[3] อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมและอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันจึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 สรุปแต่ละด้านดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1) ด้านทานผู้บริหารควรเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาควรให้ความสะดวก และให้แนวทางการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนมีการสนับสนุนเลื่อนตำแหน่งหรือปรับตามความสามารถและความเหมาะสมตามความเป็นจริง 2) ด้านปิยวาจาผู้บริหารควรใช้ถ้อยคำที่สุภาพไม่ว่ากล่าวล่วงเกินหรือไม่ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ด้านอัตถจริยาควรมีระบบการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นระบบ 4) ด้านสมานัตตตา ผู้บริหารควรให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ถือตัว เย่อหยิ่ง และไม่ใช้อารมณ์ในการปฏิบัติงานและผลที่ตามมาคือโรงเรียนจะมีบุคลากรที่มีความเสียสละให้แก่โรงเรียนด้วยความศรัทธาในอาชีพของตน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the efficiency of the Buddhist personnel management of schools under Nakhon Sawan Province Administrative Organization, 2) to compare the efficiency of the Buddhist personnel management among schools under Nakhon Sawan Province Administrative Organization classified by the individual's factors and 3) to present the guidelines to develop the efficiency of human resource management in Buddhism of schools in Nakhon Sawan Province Administrative Organization. The study was conducted from the sampling group of administrators, teachers and staffs of 118 persons from 2 schools in Nakhon Sawan Province : 1) Suankularb School (Chiraprawat) and 2) Nakhon Sawan School (English Program). This research was the Survey Research by collection quantitative data through the questionnaires. The data were analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation. Comparing the mean and standard deviation and concluding the suggestions by analyzing and synthesizing the information obtained

The results revealed as the following:

1. The efficiency of Buddhist personnel management of schools under Nakhon Sawan Province Administrative Organization in average was at high level (μ=3.61, σ =.89). When considered into each item, it was found that the Assessment of the Performance had the highest views (μ =3.70, σ = .86) followed by Personnel Development (μ = 3.68, σ = .85), Personnel Planning and Personnel Maintenance (μ = 3.45, σ = .98) respectively.

2. Comparing the views of the persons answered the questionnaires on the efficiency of the Buddhist personnel management among schools under Nakhon Sawan Province Administrative Organization classified by the individual's

factors such as sexes, positions, ages, educational levels and official ages through the percentage, it showed that different sexes had different views and the study also appeared that different positions, ages, educational levels and official ages all had different views. Thus, the hypothesis was accepted.

3. Presenting the guidelines to develop the efficiency of human resource management in Buddhism of schools in Nakhon Sawan Province Administrative Organization, it revealed that the item on Personnel Maintenance according to Sangahavatthu 4 (principles of kindly treatment) which can be concluded as 1) Dana : giving meant that the administrators should provide any helps to their staffs whenever they fell in troubles, lead the guidelines to perform their works with sincerity by pointing at the benefits for all, including promoting higher positions according to the real and proper abilities, 2) Piyavaja : Speechless meant that the administrators should speak politely to their staffs, 3) Atthajariya : attitude meant that the organizations should have good process to consider for higher of good positions systematically and 4) Samanuttha : Smooth meant that the administrators should behave well and not showing any bad emotion to their staffs otherwise they would receive bad reactions and the staffs might not devote themselves and worked without their faith.

1.บทนำ

การศึกษาซึ่งเป็นรากฐานอันสำคัญในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ หากการบริหารการศึกษาของชาติมีคุณภาพ ย่อมหมายถึง ประชาชนในประเทศมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้นโรงเรียนจึงนับว่าเป็นสถาบันการศึกษาที่สำคัญที่สุด บุคลากรของโรงเรียนก็มีความสำคัญตามไปด้วย การที่จะบริหารบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ดีนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงาน มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพ มีทักษะ มีวิสัยทัศน์ ทำให้การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดงานบุคลากร เป็นงานสำคัญงานหนึ่ง ที่จะทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะงานบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้บรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้[4] สถานศึกษาจะพัฒนาไปสู่มาตรฐานคุณภาพการศึกษาได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการบริหารการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ และระบบของการบริหารจะมีประสิทธิภาพไปสู่มาตรฐานที่ดีได้ต้องอาศัยบุคลากรในการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมาย บุคลากรภายในหน่วยงานจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา สำหรับการบริหารงานบุคคลนั้นถือว่าไม่ใช่เรื่องใหม่ในหน่วยงานด้านการจัดการศึกษาในสังคมไทยได้พยายามพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยการนำหลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเช่น แม็กซ์เวเบอร์ (Max Weber) อ้างในจอมพงศ์ มงคลวานิช ได้กล่าวถึงระบบราชการที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ

การบริหารบุคลากรเป็นหัวใจ ของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และเงิน แม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใดจะไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ หรือขาดขวัญและกำลังใจ

---

[4]มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน**, (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ,2540),หน้า 7 – 8

ที่จะร่วมมือในการปฏิบัติงานการบริหารที่มีผลกระทบต่อด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งส่งผลต่อองค์กรอื่นๆ อย่างมากมาย ในการบริหารนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรเพราะเป็นเครื่องมือที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จ และความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพขององค์กรหรือความไร้ประสิทธิภาพขององค์กร การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ พร้อมด้วยทรัพยากรทางการบริหารมาใช้ในการบริหารได้อย่างเหมาะสม จึงอาจกล่าวได้ว่าทรัพยากรที่สำคัญทางการบริหารที่สุดคือ ผู้บริหาร ผู้บริหารเป็นหลักชัยของหน่วยงานและเป็นดวงประทีปของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และพยายามทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงาน ดังนั้น ในการดำเนินงานจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการนำหลักคุณธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ เอกชน ซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจเป็นการบริหารงานยุคใหม่ที่เน้นความรักความสามัคคี และความยุติธรรม โดยยึดหลักที่สำคัญเป็นพื้นฐานคุณธรรม 4 ประการ คือ 1) คุณธรรมด้านทาน 2) คุณธรรมด้านปิยวาจา 3) คุณธรรมด้านอัตถจริยา 4) คุณธรรมด้านสมานัตตตา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และการมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและองค์กร[5]

การจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2552-2559 ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงยึดทางสายกลางอยู่บนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักพอประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลก เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่ดีมีสุขของคนไทยเกิดการบูรณาการแบบองค์รวมที่ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมี “ดุลยภาพ” ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น เป็นแผนที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและกีฬากับการศึกษาทุกระดับ รวมทั้งเชื่อมโยงการพัฒนาการศึกษากับการพัฒนาด้านต่างๆ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อมุ่งพัฒนาชีวิตให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีดุลภาพใน 3 ด้าน คือ เป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้และสังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน[6]

โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีภารกิจการจัดการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแบ่งเป็นโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ 2 โรงเรียนคือโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย(จิรประวัติ)นครสวรรค์และโรงเรียนนครสวรรค์อิงลิชโปรแกรม ซึ่งทั้งสองโรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่อยู่ในเขตอำเภอเมืองฯ สภาพความพร้อมของโรงเรียนมีการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน มีปัญหาด้านการวางแผน ด้านส่งเสริมกำลังคนให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพของบุคลากรครู และบุคลากรไม่ครบตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และบุคลากรบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่เป็นข้าราชการครู โดยเฉพาะการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู บุคลากรยังขาดการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา เรื่องเหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ถือได้ว่าเป็นเหตุแห่งความสำเร็จต่อการบริหารงานและในการปรับเปลี่ยนการพัฒนาองค์การและพัฒนาบุคลากร ให้เป็นองค์การที่ทันสมัยเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานและ

---

[6]กระทรวงศึกษาธิการ **,แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2552 –2559)**: ฉบับปรับปรุง,ข่าวเศรษฐกิจมติคณะ รัฐมนตรี พุธที่ 6 มกราคม 2553 เวลา 16.06 น. ออนไลน์

กระบวนการทำงานต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพคุณภาพและความคุ้มค่า จะต้องทำให้บุคลากรเป็นมืออาชีพ มีศักยภาพในการทำงานซึ่งในหลายๆปีที่ผ่านมานั้นทางด้านบุคลากรได้รับการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำและยังไม่เข้าใจระบบอย่างต่อเนื่องทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนว่ามีประสิทธิภาพเพียงใดในการบริหาร สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งนั่นคือสภาพของผู้บริหารและบุคลากรว่ามีหลักพุทธธรรมซึ่งเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวกับการปกครองและการดูแลคนเป็นธรรมที่ควรจะมีไว้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและกำกับความประพฤติจึงจะได้ชื่อว่าดำเนินชีวิตอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์หมดจดและปฏิบัติตนโดยชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่นทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด[7]

การนำหลักพุทธธรรมอย่างเช่นหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งจะเป็นวิธีที่จะทำให้ทราบถึงการนำหลักสังคหวัตถุ 4 อันเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกาบริหารรวมทั้งการศึกษาผลของการบริหารงานบุคคล จากผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ ว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดบ้าง เพื่อจะได้นำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยลดปัญหาและอุปสรรคให้น้อยลง ก่อให้เกิดความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการพัฒนา ปรับปรุง การปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ อ.เมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

2.2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ .

3.วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research)รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กับผู้บริหาร ครูเจ้าหน้าที่โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วน

[7]งานประกันคุณภาพการศึกษา (พ.ศ. 2558) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย(จิรประวัติ) นครสวรรค์

จังหวัดนครสวรรค์ ปีการศึกษา2560จำนวน115คนสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ความถี่ร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) สำหรับหาค่าระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ซึ่งมีมีทั้งหมด 2 โรงเรียนได้แก่โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย(จิรประวัติ)นครสวรรค์และโรงเรียนนครสวรรค์อิงลิชโปรแกรม โดยการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 118 คนได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 115 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 97.45 แต่เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วปรากฏว่า สมบูรณ์ 113 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 95.76การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าทางสังคมศาสตร์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าร้อยละ(Percentage)

แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ใช้ค่าเฉลี่ย(μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ(σ)แบบสอบถามแบบปลายเปิดซึ่งเป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)สรุปข้อมูลข้อเสนอแนะและศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารบุคลคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์จากการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ 4 ด้านได้แก่ ด้านการวางแผนบุคคล ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคคล

4.สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์โดยจะสรุปตามลำดับดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 เป็นเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4

2. ตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นครู จำนวน 72 คน
คิดเป็นร้อยละ 63.7 รองลงมามีตำแหน่งหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ32.8 ตำแหน่งหน้าที่ผู้บริหาร จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

3. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 รองลงมามีอายุ 21-30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 มีอายุ 51-60 ปีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และอายุ 41-50 ปี จำนวน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9

4. ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ19.5 และการศึกษาระดับต่ำว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8

5. อายุราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการต่ำกว่า3 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 รองลงมาคือมีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 มีอายุราชการ 6-10 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 และมีอายุราชการ 3-5 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6

4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (μ= 3.61) เมื่อพิจารณาศึกษารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือด้านการพัฒนาบุคลากร (μ=3.86) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (μ=3.70) ด้านการวางแผนบุคลากร (μ=3.66) ด้านการสรรหาบุคคล (μ=3.86)ธำรงรักษาบุคคล (μ= 3.57) และด้านการธำรงรักษาบุคลากร (μ=3.45) ตามลำดับ

ด้านการวางแผนบุคลากร เรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการวางแผนบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ=3.66) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่อยู่ในระดับสูงสุดได้แก่ข้อ “ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยในสถานศึกษา (ทาน)”(μ=4.76)และข้อที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือข้อ “สถานศึกษามีขั้นตอนหรือวิธีการคัดเลือกการบรรจุหรือการแต่งตั้งบุคลากรได้พิจารณาถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเหมาะสมตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้(สมานัตตตา)” (μ = 2.66)

ด้านการสรรหาบุคลากร เรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการสรรหาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ=3.57) โดยข้อที่อยู่ในระดับสูงสุดได้แก่ ข้อ “การกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครและประชาสัมพันธ์ การรับสมัครบุคลากรอย่างชัดเจน (μ= 3.81)และข้อที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือข้อ “บริหารงานโดยไม่พูดในสิ่งที่ฟังแล้วทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสะเทือนใจ น้อยใจ หรือคับแค้นใจ(ปิยวาจา)” (μ= 3.08)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก (μ=3.70) โดยข้อที่อยู่ในระดับสูงสุดได้แก่ข้อ “มีการสนับสนุนครูและบุคลากรให้ได้รับการพัฒนามีวิทยฐานะ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่งตามมาตราฐาน (ทาน)”(μ= 3.82)และข้อที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือข้อ“เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์(ทาน))”(μ=3.47)

ด้านการพัฒนาบุคลากร เรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก (μ=3.68)โดยข้อที่อยู่ในระดับสูงสุดได้แก่ข้อ“พูดให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (ปิยวาจา)” (μ=

3.87)และข้อที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือข้อ “มีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาตน พัฒนาคนในองค์กรอย่างเสมอภาคและสม่ำเสมอ (สมานัตตตา)(μ=3.42)

ด้านการธำรงรักษาบุคคล เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการธำรงรักษาบุคคล อยู่ในระดับมาก (μ=3.45)โดยข้อที่อยู่ในระดับสูงสุดได้แก่ข้อ “มีระบบการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นระบบ (อัตถจริยา)” (μ=3.63) และข้อที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือข้อ “มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาก่อนมีการย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง (สมานัตตตา)”(μ=3.14)

4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

ผลระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามรายด้านมีดังนี้

เพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกันชาย (μ= 3.86 , σ= .32) หญิง (μ= 3.81 , σ= .27) พบว่ามีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันในทุกด้านชาย (μ = 3.84 , σ = .41) หญิง (μ= 3.73 ,σ= .34)

ตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

โดยรวมแตกต่างกัน ผู้บริหาร (μ= 4.12 , σ= .08) ครู (μ= 3.81 , σ= .29) และเจ้าหน้าที่ (μ= 3.84 , σ= .21)พบว่ามีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

อายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจาก ได้แก่ 21-30 ปี (μ= 3.87 , σ= .24) 31-40 ปี (μ= 3.80 ,σ=.29) 41-50 ปี (μ= , 3.90,σ= .21) และ51-60 ปี(μ= 3.71 , σ= .42)พบว่ามีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนด้านการวางแผนบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการธำรงรักษาบุคคล พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

โดยรวมแตกต่างกัน ได้แก่ต่ำกว่าปริญญาตรี (μ= 3.97 , σ= .24) ปริญญาตรี (μ= 3.83 ,σ=.28) ปริญญาโท (μ= , 3.82,σ= .31)พบว่ามีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุราชการพบว่าบุคลากรที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกัน ต่ำกว่า 3 ปี (μ= 3.84 , σ= .21) 3-5 ปี(μ= 3.85 ,σ= .27)6-10 ปี(μ= 3.86,σ= .34)และ11 ปีขึ้นไป(μ=3.78,σ= .32)พบว่ามีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนด้านการวางแผนบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการธำรงรักษาบุคคล พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

4.4 เสนอแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

ด้านการวางแผนบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้ผู้บริหารควรมีการนำเสนอวิสัยทัศน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะจะได้ทราบแนวปฏิบัติ (สมานัตตตา) ควรมีการกำหนดเพศเพราะในปัจจุบันครูผู้ชายมีน้อยในการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การอยู่เวรกลางคืน กิจกรรมลูกเสือเนตรนารี (อัตถจริยา)

ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้มีการมอบหมายงานในหน้าที่ควรมีความไว้วางใจและเชื่อใจควรมอบหมายงานตามความสามารถและความรับผิดชอบในหน้าที่ (อัตถจริยา)

ด้านการพัฒนาบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในโรงเรียนทุกคนในการมีความประพฤติสุภาพ การวางตน การมีใจเมตตา ประกอบการสร้างบุญ ทำทาน และเป็นผู้มีระเบียบวินัยเป็นแบบอย่างที่ดี (สมานัตตตา) และควรกล่าวคำที่สร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและการเรียนรู้ (ปิยวาจา)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้ผู้บริหารตรวจสอบประวัติ และให้มีการอบรม ฝึกแบบจำลองในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งการปฏิบัติจริง (อัตถจริยา)

ด้านการธำรงรักษาบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้ผู้บริหารเสียสละอุทิศเวลาให้โรงเรียน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ทาน) และควรมีความยุติธรรมอยู่เสมอไม่เลือกปฏิบัติและควรสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีสามารถเข้ากับบุคคลได้ทุกระดับชั้นตั้งแต่นักเรียนถึงหน่วยราชการอื่นๆ (ทาน)

5.อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลผลการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยขออภิปรายผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.1 ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

จากการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ= 3.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ข้อที่ว่าด้วยการพูดให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (ปิยวาจา) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อที่ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่และประเมินผลอย่างยุติธรรม (อัตถจริยา) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ข้อที่ว่าด้วยการสนับสนุนเลื่อน

ตำแหน่งหรือปรับระดับตามความสามารถและความเหมาะสม (อัตถจริยา) ด้านการสรรหาบุคลากร ข้อที่ว่าด้วยกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครและประชาสัมพันธ์กรรับสมัครบุคลากรอย่างชัดเจน (สมานัตตตา) ด้านการวางแผนบุคลากร ข้อที่ว่าด้วย การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยในสถานศึกษา (ทาน) สถานศึกษามีขั้นตอนหรือวิธีการคัดเลือก การบรรจุ หรือการแต่งตั้งบุคลากรได้พิจารณาถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเหมาะสมตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ (สมานัตตตา) จากผลการวิจัย ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ท่าศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล และยังช่วยให้ผู้บริหารบุคลากรสามารถประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในทางพระพุทธศาสนา เพื่อปรับทัศนคติที่ดีในการบริหารงานบุคคล พร้อมทั้งเป็นข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ที่ได้บริหารบุคคลทั้ง 5 ด้าน อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพได้แก่

1. ด้านการวางแผนบุคลากรจากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการวางแผนบุคลากรอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อ “ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยในสถานศึกษา (ทาน)”โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย(จิรประวัตินครสวรรค์ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ซึ่งเป็นโรงเรียนเดียวของจังหวัดนครสวรรค์และเป็นโรงเรียนเดียวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ทำให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณในด้านการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ ระดับมากรองลงมาคือข้อ “จัดทำคำสั่ง ระเบียบ ประกาศข้อบังคับ ในแต่ละภาคการศึกษา (อัตถจริยา)”) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย(จิรประวัติ)นครสวรรค์ อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งคอยกำกับดูแลและติดตามประเมินผลการทำงานให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด และข้อที่อยู่น้อยที่สุดคือข้อ “สถานศึกษามีขั้นตอนหรือวิธีการคัดเลือกการบรรจุหรือการแต่งตั้งบุคลากรได้พิจารณาถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเหมาะสมตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ (สมานัตตตา)”ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**สมพร ใจคำปัน**[8]ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สอดจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่ามีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลในเรื่องการวางแผนใช้บุคลากรได้ประโยชน์สูงสุดการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงานการมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนการประชุมชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงานการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองส่วนปัญหาที่พบคือบุคลากรไม่เพียงพอจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถขาดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก[9]ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกน้อยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต3” ผลการวิจัย

---

[8]สมพร ใจคำปัน “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ แม่สอด จังหวัดเชียงใหม่”**วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2546).

[9]พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก (จะมะณี)การบริหารงานบุคคลในเขตมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3,**ปริญญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**,(สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,2552),หน้า ข.

พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสรรหาบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงานมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเช่นกันยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลคือควรมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับตำแหน่งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรมีการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่หลากหลายมีการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติธรรมมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรมและระเบียบปฏิบัติและในการพิจารณาให้พ้นจากงานนั้นให้พิจารณาถึงระเบียบการขอบสถานศึกษาเป็นหลัก

2. ด้านการสรรหาบุคลากรจากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการสรรหาบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้อที่อยู่ในระดับมากสูงสุดได้แก่ข้อ “วางแผนพัฒนาด้วยการสอนงานวิชาการให้บุคลากรที่ขาดความรู้และประสบการณ์(ทาน)” โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย(จิรประวัติ)นครสวรรค์ได้ทำเรื่องถ่ายโอนไปอยู่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์และมีข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการเปลี่ยนสังกัดเลยต้องย้ายโรงเรียนไปช่วยราชการตามคำสั่งของ สพฐ.ทำให้ข้าราชการครูขาดแคลนและรับครูจ้างเหมาเข้ามาทำงานจนกว่ากรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจะจัดสรรเข้ามาทางกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมทราบปัญหาเรื่องนี้ดีเลยต้องมีโครงการจัดอบรมและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและระดับมากรองลงมาคือกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครและประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรอย่างชัดเจน (สมานัตตตา) เพราะโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย(จิรประวัติ)นครสวรรค์ อยู่ภายใต้การปกครองของสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์จะต้องมีหน้าที่ร่วมมือกับกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมกำหนดคุณสมบัติผู้ที่จะเข้ามาเป็นบุคลากรต้องมีคุณภาพเพื่อเข้ามาช่วยในการบริหารงานโรงเรียนให้มีคุณภาพนำไปสู่การมีชื่อเสียงที่ตามมาและข้อที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือข้อ “บริหารงานโดยพูดในสิ่งที่ฟังแล้วทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสะเทือนใจ น้อยใจ หรือคับแค้นใจ (ปิยวาจา)”ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สาริยามัยโภคา**[10]ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก12ข้อโดยข้อการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องเหมาะสมกับยุคสมัยมีความคิดเห็นเห็นอยู่ในระดับมากสูงสุด (X=4.08) รองลงมาคือการประพฤติปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรทั่วไป (X=4.05) เป็นบุคลากรที่ทำงานด้วยความมานะขยันหมั่นเพียรมีระเบียบวินัยในตนเองและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและพัฒนาศักยภาพการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ(X=4.04) ด้านการครองตนพบว่าบุคลากรโรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษาด้านการครองตนโดยรวมอยู่ในระดับมาก (X=4.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรโรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก6ข้อโดยพบว่าข้อเจรจาแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ไม่ส่อเสียดหรือเสียดสีผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากสูงสุด (X=4.09) รองลงมาคือปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจเสมอ

[10]สาริยา มัยโคภา ,ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา,**วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**(สาขาวิชาการบริหารศึกษา),บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,2551)

ต้นเสมอปลาย (X=4.08) และเปิดเผยและเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน (X=4.05) ด้านการครองงานพบว่าบุคลากรโรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษาด้านการครองงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (X=3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรโรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก26ข้อและระดับปานกลาง1ข้อข้อโดยพบว่าข้อการเป็นมิตรที่ดีวาจาสุภาพเหมาะกับกาลเทศะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากสูงสุด (X=4.44) รองลงมาคือชี้แจงให้คำแนะนำช่วยเหลือและแก้ปัญหาแก่ผู้มาติดต่องานด้วยอัธยาศัยดี (X =4.10) รู้จักหารู้จักใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กร (X=4.09) ข้อที่มีความคิดเห็นระดับปานกลางคือพัฒนาระบบงานให้ทันสมัย สะดวกรวดเร็วในการทำงาน (X=3.42)

3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานจากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่อยู่ในระดับสูงสุดได้แก่ข้อ “มีการสนับสนุนครูและบุคลากรให้ได้รับการพัฒนามีวิทยฐานะเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ตามมาตราฐาน(ทาน)” เพราะว่าผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนและให้โอกาสครูในการทำวิทยฐานะโดยการจัดสรรเงินในการเดินทางไปอบรมเพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองและนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มกำลังความสามารถและระดับข้อมากรองลงมาปกป้องบุคลากรให้ดำรงตนอยู่ในหน่วยงานอย่างปลอดภัย (อัตจริยา) เพราะว่าโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย(จิรประวัติ)นครสวรรค์มีการจ้างหน่วยงานภายนอกที่ดูแลรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษาตลอด 24 ชั่วโมงทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในความปลอดภัยเมื่อทำงานเกินเวลาและข้อที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือข้อ “เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์ (ทาน)” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**มัทติกา หมื่นสา**[11]ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล” พบว่าข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีสรรหาส่วนการได้มาซึ่งพนักงานเห็นด้วยเมื่อมีการสอบคัดเลือกทั้งนี้ควรใช้วิธีการฝึกอบรมสัมมนาและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการประเมินบุคลากรภายในหน่วยงานโดยจ่ายค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้างและเงินเดือนให้แก่บุคลากรตามกลไกลการประเมินคือตามความรู้ความสามารถรวมถึงประสบการณ์ในการทำงานในส่วนการประเมินผู้บริหารควรให้คณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งโดสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมินและเห็นด้วยที่หัวหน้าหรือผู้บริหารเป็นผู้ประเมินพนักงานทั้งนี้ควรมีการจัดสวัสดิการการเบิกค่ารักษาพยาบาลรวมถึงการเบิกค่าเล่าเรียนบุตรโดยกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานในรูปสัญญาจ้างถาวรในการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ยังคงสภาพเป็นข้าราชการและได้รับอัตราเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆที่ได้รับไม่น้อยกว่าอัตราเดิม

4. ด้านการพัฒนาบุคคลจากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการพัฒนาบุคคลอยู่ในระดับ

---

[11]มัทติกา หมื่นสา ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ”**วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมหาบัณฑิต.**สาขาวิชาการอาชีวศึกษา.(สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง,2545),บทคัดย่อ

มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่อยู่ในระดับสูงสุดได้แก่ข้อ “พูดให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (ปิยวาจา)”บุคลากร เพราะว่า ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่เรียบร้อย สุขุมรอบคอบและมีวาจาที่อ่อนโยนทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่และการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการแล้วมีผลต่อโบนัสที่จะได้รับเมื่อตอนสิ้นปีทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และระดับข้อมากรองลงมาคือ ส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ(อัตถจริยา) เพราะว่า ในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย(จิรประวัติ)นครสวรรค์เราจะมีโครงการรองรับโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์จะเป็นผู้จัดสรรงบประมาณและมีการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงานอย่างชัดเจนผู้บริหารจะเป็นผู้ติดตามการทำงานจนกว่าจะเสร็จและรายงานผลการดำเนินโครงการกลับไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์และข้อที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือข้อ“มีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาตนพัฒนาคนในองค์กรอย่างเสมอภาคและสม่ำเสมอ(สมานัตตตา)” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระยุทธนา ชุดทองม้วน**[12]ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักสังคหวัตถุ4ในการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลิเทคนิคล้านนาเชียงใหม่”ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาในด้านหลักความรับผิดชอบแล้วพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบผลการพัฒนาการศึกษาตามภารกิจที่รับผิดชอบของหน่วยงานอธิบายชี้แจงระบบการทำงานโดยสร้างขวัญและกาลังใจให้ทุกฝ่ายสานึกเห็นในผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเน้นให้บุคลากรทางานด้วยความรับผิดชอบสุดความสามารถกล้าคิดกล้าตัดสินใจในการบริหารในสถานศึกษา

5. ด้านการธำรงรักษาบุคลากรจากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ด้านการธำรงรักษาบุคคลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยข้อที่อยู่ในระดับสูงสุดได้แก่ข้อ “มีระบบพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นระบบ (อัตถจริยา)”) เพราะว่าโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย(จิรประวัติ)นครสวรรค์ จะประเมินพิจารณาความดีความชอบต้องมีการทำ MOU กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ และนำ MOU นั้นมาพิจารณาว่าผลสัมฤทธิ์ของงานนั้นเกิดคุณภาพกับองค์กรและผู้เรียนมากน้อยแค่ไหนโดยพิจารณาเป็นลำดับขั้นไปและระดับมากรองลงมาคือให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา (ทาน) เพราะว่าถ้าบุคลากรมีปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือก็จะไปพบกับผู้บริหารได้ที่ห้องตลอดเวลาหรือเชื่อมต่อกันตามช่องทางไลน์หรือเมสเซนเจอร์ส่วนตัวผู้บริหารก็จะตอบรับและให้ความช่วยเหลือทุกครั้งที่บุคลากรมีปัญหา และข้อที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือข้อ “มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาก่อนมีการย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง (สมานัตตตา)” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปัณณธร เธียรชัยพฤกษ์**ได้ทำการวิจัยเรื่อง“การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ4เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพฯผลการวิจัยพบว่าการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ4เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพ” ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับคะแนนการเห็นด้วยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านปิยวาจาด้านสมานัตตตาด้านทานและด้านอัตถจริยาอยู่ในระดับมากทั้งหมดตามลำดับผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคหวัตถุ4ของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกโดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง2ด้านคือด้านปิยวาจาและสมานัตตตา

[12]พระยุทธนา ชุดทองม้วน.”การใช้หลักสังคหวัตถุ 4ในการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลิเทคนิคลานนาเชียงใหม่”,**วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2550),หน้า 98

และอยู่ในระดับปานกลางคือด้านทานและอัตถจริยาและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **มณีนุชไพรดี**[13]ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำหลักสังคหวัตถุ4ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพรอพเพอร์ตี้แคร์เซอร์วิสเซส(ประเทศไทย) จำกัดผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพรอพเพอร์ตี้แคร์เซอร์วิสเซส(ประเทศไทย) จำกัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด3อันดับแรกได้แก่ท่านรู้สึกภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและดีที่สุดเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ4.09, 4.07และ4.07ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนพนักงานภายในองค์กรและผู้บริหารตามโอกาสสมควรซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.21เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลได้แก่เพศอายุสถานภาพการศึกษารายได้ระยะเวลาการทำงานและฝ่าย/แผนกที่สังกัดพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันทุกด้านผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสังคหวัตถุ4กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าปัจจัยด้านสมานัตตานามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากและปัจจัยด้านอัตถจริยาและปิยวาจามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงส่วนปัจจัยด้านทานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

5. 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ มีความแตกต่างกันออกไป เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1.เพศ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน จึงยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง ต่างก็ปฏิบัติหน้าที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ นั้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระครูปลัดวันชาติวิชาโต (ยอดดำเนิน)**[14]ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของวัดนครสวรรค์ตามหลักสังคหวัตถุ4” ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ76.52มีอายุ51ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ53.03มีระดับการศึกษาปวส./ปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ50.00มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจคิดเป็นร้อยละ28.03ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ4ของวัดนครสวรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (X = 3.96) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของวัดนครสวรรค์ตามหลักสังคหวัตถุ4พบว่าประชาชนที่มีเพศ,

---

[13]มณีนุช ไพรดี,”การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพรอพเพอร์ตี้แคร์เซอร์วิสเซส(ประเทศไทย)**”,วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**,สาขาวิชารัฐประศาสนศาตร์(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,2553),บทคัดย่อ

[14]พระครูปลัดวันชาติ วิชาโต,”ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของวัดนครสวรรค์ตามหลักสังคหวัตถุ 4 “,**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**,สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553),บทคัดย่อ

อายุ, ระดับการศึกษาและอาชีพที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของวัดนครสวรรค์โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน จึงยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดารัตน์ ศิละวรรณโณการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ(1) ศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอแม่สะเรียงจังหวัดแม่ฮ่องสอนตามหลักสังคหวัตถุ4ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการบริหารงานองค์บริหารส่วนตำบลอำเภอแม่สะเรียงจังหวัดแม่ฮ่องสอนตามหลักสังคหวัตถุ4จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ(3) ศึกษาข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอแม่สะเรียงจังหวัดแม่ฮ่องสอนจำนวน113คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ0.913วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที(t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ชนิษฐ ภัคสิงหลกะ**[15]ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาการบริหารตามหลักสังคหวัตถุ 4ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชนเขตวัฒนากรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาวิจัยพบว่าการบริหารตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการบริหารตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรีกับวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านหลักคุณธรรมและด้านหลักความรับผิดชอบครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านหลักนิติธรรมด้านหลักความโปร่งใสและด้านหลักการมีส่วนรวมครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. อายุ แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกัน จึงยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ในบริบทที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมหมายบัวจันทร์, พันตรี**[16]วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ4ของสำนักงานเขตบางแคกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจ

---

[15]ชนิษฐ์ภัค สิงหลกะ ,”การศึกษาการบริหารตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร”,**สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,(**บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ),2549,บทคัดย่อ

[16]สมหมาย บัวจันทร์ศรี,พันตรี “การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร”,**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต** (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์),(บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย),2551.บทคัดย่อ

ของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ4ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านสมานัตตตามากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือด้านทานด้านอัตถจริยาและลำดับสุดท้ายคือด้านปิยวาจาเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05สำหรับเพศอายุสถานภาพสมรสอาชีพมีผลไม่ต่างกัน

4. ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากผู้บริหารบริหารงานโดยช่วยเหลือภาระงาน ให้ความช่วยเหลือมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระสมสุข ติสฺสวโส (มโนธรรม)**[17] ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรเรียนมัธยมศึกษาเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” จากผลการศึกษาพบว่า 1. การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ด้านการใช้หลักทาน ด้านการใช้หลักปิยวาจา ด้านการใช้หลักอัตถจริยา ด้านการใช้หลักสมานัตตตาและขาดการให้คำแนะนำที่ดี ด้านอัตถจริยา ผู้บริหารมีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาวางตนไม่เหมาะสมในหน้าที่การงาน และด้านสมานัตตตา ผู้บริหารขาดระเบียบวินัย ขาดความเป็นภาวะผู้นำ และขาดความยุติธรรมในการบริหารงานด้านทาน ควรให้มีการติดตามการทำงาน และสนับสนุนกิจกรรม จัดสรรงบประมาณ สวัสดิการให้เพียงพอ ด้านปิยวาจา ควรให้ผู้บริหาร แสดงนโยบายให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถ ในการประชุมและทำงาน ด้านอัตถจริยา ผู้บริหารควรให้ขวัญกำลังใจต่อบุคลากร วางตนเป็นแบบอย่างที่ดี สงเคราะห์ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยไมตรีจิตที่ดี และด้านสมานัตตตา ผู้บริหารควรประสานงานกับบุคลากร ด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การสร้างความเป็นภาวะผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

5. อายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่าง จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานโดยเคารพนับถือกันตามหลักอาวุโส ดังนั้นอายุราชการจึงไม่มีความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาณัฐพล คำต่อน**[18] ได้ทำวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ”ผลการวิจัยพบว่าผู้นำคือบุคคลผู้ซึ่งสังคมให้การยอมรับนับถือยกย่องให้เป็นผู้นำที่มีอำนาจในการตัดสินใจชี้ขาดและมีอิทธิพลเหนือสมาชิกในสังคมหรือสามารถควบคุมพฤติกรรมคนอื่นๆได้จะเป็นบุคคลเดียวหรือกลุ่มบุคคลก็ได้ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งเป็นทางการที่แท้จริงเสมอไปได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าในกลุ่มหรือองค์การนั้นๆหรือไม่ได้รับการแต่งตั้งก็ตามแต่เป็นผู้มีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่นมีบทบาทนำกลุ่มไปสู่จุดหมายที่วางไว้

---

[17]พระสมสุข ติสสวโส (มโนธรรม) “ศึกษาการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”,**ปริญญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,2555).

[18]พระมหาณัฐพล คำต่อน,”ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”,**วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร , 2548),หน้า 31.

6.ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ให้เพิ่มมากขึ้น

2. ควรศึกษาทัศนคติของผู้บริหารเกี่ยวกับการนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

3. ควรศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธนนมทางพุทธศาสนาข้ออื่นๆ เช่น หลักอิทธิบาท 4 หลักพรหมวิหาร 4 หลักอธิปไตย 3 หลักสาราณียธรรม 6

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ **,แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2552 –2559)**: ฉบับปรับปรุง,ข่าวเศรษฐกิจ มติคณะ รัฐมนตรี พุธที่ 6 มกราคม 2553 เวลา 16.06 น. ออนไลน์

จอมพงศ์ มงคลวานิช,**ทฤษฎีและหลักการบริหารองค์การและการบริหารการศึกษา**, กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2555),หน้า 41.

สมพร ใจคำปัน “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ แม่สอด จังหวัดเชียงใหม่”**วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2546.

พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก (จะมะณี)การบริหารงานบุคคลในเขตมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3,**ปริญญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,2552.

สาริยา มัยโคภา ,ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา,**วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**(สาขาวิชาการบริหารศึกษา),บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,2551.

มัทติกา หมื่นสา ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล” **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมหาบัณฑิต.**สาขาวิชาการอาชีวศึกษา.(สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง,2545.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน**, (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ,2540),หน้า 7 – 8

พระยุทธนา ชุดทองม้วน.”การใช้หลักสังคหวัตถุ 4ในการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลิเทคนิคลานนาเชียงใหม่”,**วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2550),หน้า 98

มณีนุช ไพรดี,”การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพรอพเพอร์ตี้แคร์เซอร์วิสเซล(ประเทศไทย)**”,วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**,สาขาวิชารัฐประศาสนศาตร์(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,2553),บทคัดย่อ

พระครูปลัดวันชาติ วิชาโต,”ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของวัดนครสวรรค์ตามหลักสังคหวัตถุ 4 “,**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**,สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553),บทคัดย่อ

ชนิษฐ์ภัค สิงหลกะ ,”การศึกษาการบริหารตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร”,**สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ),2549,บทคัดย่อ

สมหมาย บัวจันทร์ศรี,พันตรี “การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร”,**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต** (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์),(บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย),2551.บทคัดย่อ

พระสมสุข ติสสวโส (มโนธรรม) “ศึกษาการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”,**ปริญญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,2555).

พระมหาณัฐพล คำต่อน,”ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”,**วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** , บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร , 2548),หน้า 31.

งานประกันคุณภาพการศึกษา (พ.ศ. 2558) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย(จิรประวัติ)นครสวรรค์