

แนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร  
PERSONNEL MANAGEMENT GUIDELINES BASED ON THE SIX  
PRINCIPLES OF SARANIYADHAMMA BY SCHOOL ADMINISTRATORS  
UNDER THE SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, YASOTHON PROVINCE



<sup>1</sup>ศักรินทร์ ฆารโสภณ และ <sup>2</sup>พระครูชัยรัตนการ

<sup>1</sup>Sakkarin Kansophon and <sup>2</sup>Phrakruchaiarattanakorn

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Thailand.

<sup>1</sup>Dewlovepluk@hotmail.com

**Received:** October 25, 2024; **Revised:** November 23, 2024; **Accepted:** December 28, 2024

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคล ตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 6 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 6, ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่งตามหลักสาราณียธรรม 6, ด้านการอํารงรักษาบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 6 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 6 สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหา

<sup>1</sup> นิสิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

<sup>2</sup> อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

บุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 6 รองลงมา คือ ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่งตามหลักสาราณียธรรม 6, ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 6, ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 6 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการชำระรักษาบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 6 ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคล ตามหลักสาราณียธรรม เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้ 1) ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 6 2) ด้านการชำระรักษาบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 6 3) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่งตามหลักสาราณียธรรม 6 4) ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 6 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 6 2. แนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่งตามหลักสาราณียธรรม 6 มี 5 แนวทาง ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 6 มี 5 แนวทาง ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 6 มี 5 แนวทาง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 6 มี 5 แนวทาง ด้านการชำระรักษาบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 6 มี 5 แนวทาง รวม 25 แนวทาง

**คำสำคัญ** การบริหารงานบุคคล, หลักสาราณียธรรม 6, ผู้บริหารสถานศึกษา

## Abstract

The objectives of this thesis research are: 1) to study the current condition, the desired condition and the needs of Personnel management based on the Six Principles of Saraniyadhamma by school administrators under the Sub-district Municipality, Yasothon province. 2) to study the Personnel management guidelines based on the Six Principles of Saraniyadhamma by school administrators under the Sub-district Municipality, Yasothon province. The results showed that 1. The current condition of personnel management based on the Six Principles of Saraniyadhamma overall, it was at a moderate level. The aspect with the highest average value was Personnel performance evaluation based on the Six Principles of Saraniyadhamma, followed by Personnel development based on the Six Principles of Saraniyadhamma, Planning and Assigning positions based on the Six Principles of Saraniyadhamma and Maintaining personnel based on the Six Principles of Saraniyadhamma. The lowest average was Personnel recruitment based on the Six Principles of Saraniyadhamma, Desired condition of Personnel Management based on the Six Principles of Saraniyadhamma overall, it was at

a high level. The aspect with the highest average was recruitment based on the Six Principles of Saraniyadhamma, followed by Position planning based on the Six Principles of Saraniyadhamma, Personnel performance evaluation based on the Six Principles of Saraniyadhamma, Personnel development based on the Six Principles of Saraniyadhamma. In part of the lowest average was Personnel maintenance based on the Six Principles of Saraniyadhamma. The Needs of human resource management based on the Six Principles of Saraniyadhamma were ranked in order of importance as follows: 1) Personnel recruitment based on the Six Principles of Saraniyadhamma 2) Personnel retention based on the Six Principles of Saraniyadhamma 3) Position planning based on the Six Principles of Saraniyadhamma 4) Personnel development based on the Six Principles of Saraniyadhamma 5) Personnel performance evaluation based on the Six Principles of Saraniyadhamma 2. Guidelines for personnel management based on the Six Principles of Saraniyadhamma by school administrators under the Sub-district Municipality, Yasothon province: included of 5 guidelines for planning and positions based on the Six Principles of Saraniyadhamma, 5 guidelines for recruiting personnel based on the Six Principles of Saraniyadhamma, 5 guidelines for developing personnel based on the Six Principles of Saraniyadhamma, 5 guidelines for evaluating personnel performance based on the Six Principles of Saraniyadhamma, and 5 guidelines for maintaining personnel based on the Six Principles of Saraniyadhamma, totaling 25 approaches.

**Keywords:** Personnel Management, The Six Principles of Saraniyadhamma, School Administrators

## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ.2553 มาตรา 39 ได้กำหนดไว้ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านการบริหารบุคคล ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษานั้นมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้นและมีอิสระในการบริหารจัดการและการบริหารงานจะประสบความสำเร็จเป็นไปได้อย่างดีมากขึ้นน้อยเพียงใด จึงขึ้นอยู่กับการบริหาร “คน” ในสถานศึกษา เพราะการดำเนินงานด้านต่างๆ

ผู้บริหารสถานศึกษากระทำเพียงคนเดียวไม่ได้ จึงต้องมีผู้ร่วมงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ (ราชกิจจานุเบกษา, 2550)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นวิชาที่สำคัญซึ่งถือว่าเป็น subset ของประเด็นเรื่องทุนมนุษย์ (Human Capital) อันเนื่องมาด้วยเหตุผลที่ว่าทรัพยากรคือทุน ดังนั้นทุนมนุษย์จึงเป็นสมองของมนุษย์ที่มีความรับผิดชอบต่อการกิจด้วยประการทั้งปวง นั่นคือความสำเร็จ การตั้งอยู่ได้ของทุกองค์กร มนุษย์จึงนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับทุกยุคทุกสมัย โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันนี้ถือว่าเป็นยุคของการสลัดตัดอดีตสู่การสร้างสรรค์เข้าสู่ยุคใหม่ (Cutting Edge) ด้วยเหตุนี้ภูมิปัญญามนุษย์บวกระบบมาภิบาลของมนุษย์หรือภาษา ชาวพุทธที่เรียกว่า วิชา จรณะสัมปันโน ซึ่งเป็นผู้พร้อมไปด้วยภูมิความรู้และการประพฤติปฏิบัติที่เป็นธรรม ย่อมสร้างคนให้มีความโปร่งใสอยู่ในองค์กรเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามที่มีคุณภาพและเสริมสร้างสาระประโยชน์ ให้แก่องค์กรนั้น ๆ (เกียรติ บุญโญไพ, 2562)

โดยสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร มีการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่ต้องปฏิบัติตาม แนวทางองค์ประกอบต่างๆ นโยบายสำคัญเพื่อการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่กำกับดูแล ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงด้านงานบุคคลอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้บุคลากรยังคงต้องจำเป็นที่ควรจะได้รับพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้เกิดความชำนาญ และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ถูกต้องตามระเบียบ ทั้งด้านการวางแผนการสรรหาบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่ มีครูที่จบในสาขาวิชาที่เหมือนกันมากเกินไปจนความจำเป็นหรือครูไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ และการเลือกใช้งานบุคลากรที่ไม่มีความชำนาญในด้านนั้นๆ ต่อยอดสู่การพัฒนาบุคลากรที่ไม่ตรงตามสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งบุคลากรยังขาดความเข้าใจถึงวิธีปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ระเบียบที่กำหนดการดำรงรักษาบุคลากร แนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานตามวิธีการปฏิบัติราชการ ระเบียบแบบแผนทางราชการ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งในหัวข้อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ กล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญของการบริหารบุคคลนั้นประกอบไปด้วยวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากรการอบรมและพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการค่าตอบแทน การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานตลอดจนการประเมินผลการทำงาน การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย ดังนั้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ กลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด เพื่อให้

การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้น (คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด, 2566)

จากความเป็นมาและข้อมูลสำคัญ ดังที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักสภาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ประยุกต์ใช้วิธีการบริหารปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพตามเป้าหมาย และความสามารถในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคล ตามหลักสภาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักสภาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสภาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 220 ประกอบด้วยผู้บริหาร 4 คน และครูผู้สอน 216 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 140 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการแบ่ง จากนั้นทำการเทียบตามสัดส่วนและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน ในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านการบริหารงานบุคคล (Best Practice)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารงานบุคคล ตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร จำแนกคำถามออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 5) การจํารังรักษาบุคลากร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับของ (Rating Scale) (บุญชุม ศรีสะอาด, 2560)

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยวิเคราะห์เนื้อหาโดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

## ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์แนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร ดังนี้ **ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของ การบริหารงานบุคคล ตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล ตามหลักสาราณียธรรม	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่งตามหลักสาราณียธรรม 6	3.45	0.77	ปานกลาง	3	4.31	0.67	มาก	2
2. ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 6	3.36	0.97	ปานกลาง	5	4.57	0.54	มากที่สุด	1
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.49	0.89	ปานกลาง	2	4.29	0.68	มาก	4

ตามหลักสราณียธรรม 6			กลาง					
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสราณียธรรม 6	3.51	0.82	มาก	1	4.30	0.69	มาก	3
5. ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสราณียธรรม 6	3.37	0.94	ปานกลาง	4	4.28	0.62	มาก	5
รวมเฉลี่ย	3.44	0.84	ปานกลาง	-	4.35	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล ตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$  S.D. = 0.84) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสราณียธรรม 6 ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสราณียธรรม 6 ( $\bar{X} = 3.49$  S.D. = 0.89), ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่งตามหลักสราณียธรรม 6 ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = 0.77), ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสราณียธรรม 6 ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.94) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสราณียธรรม 6 ( $\bar{X} = 3.36$ , S.D. = 0.97)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคล ตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.64) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสราณียธรรม 6 ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่งตามหลักสราณียธรรม 6 ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.67), ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสราณียธรรม 6 ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.69), ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสราณียธรรม 6 ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.68) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสราณียธรรม 6 ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.62)

**ตารางที่ 2** ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคล ตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร

การบริหารงานบุคคล ตามหลักสราณียธรรม 6	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	PNI modified	ลำดับ
1. ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่งตามหลักสราณียธรรม 6	3.45	4.31	0.25	3
2. ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสราณียธรรม 6	3.36	4.57	0.36	1
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสราณียธรรม 6	3.49	4.29	0.23	4

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสราณีธรรม 6	3.51	4.30	0.23	4
5. ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสราณีธรรม 6	3.37	4.28	0.27	2
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.44</b>	<b>4.35</b>	-	-

จากตารางที่ 2 ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณีธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสราณีธรรม 6 มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก ( $PNI_{\text{modified}} = 0.36$ ) รองลงมา คือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสราณีธรรม 6 ( $PNI_{\text{modified}} = 0.27$ ) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่งตามหลักสราณีธรรม 6 ( $PNI_{\text{modified}} = 0.25$ ) ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสราณีธรรม ( $PNI_{\text{modified}} = 0.23$ ) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสราณีธรรม 6 ( $PNI_{\text{modified}} = 0.23$ ) ตามลำดับ ผู้วิจัยได้นำผล  $PNI_{\text{modified}}$  มาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้

- 1) ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสราณีธรรม 6
  - 2) ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสราณีธรรม 6
  - 3) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่งตามหลักสราณีธรรม 6
  - 4) ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสราณีธรรม 6
  - 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสราณีธรรม 6
3. ข้อคิดเห็นจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักสราณีธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่งตามหลักสราณีธรรม 6 มี 6 แนวทาง 2) ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสราณีธรรม 6 มี 6 แนวทาง 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสราณีธรรม 6 มี 6 แนวทาง 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสราณีธรรม 6 มี 6 แนวทาง 5) ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสราณีธรรม 6 มี 6 แนวทาง รวม 35 แนวทาง

## อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล ตามหลักสราณีธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการวางแผนงาน การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้าง แรงจูงใจ การเสริมสร้าง

มนุษย์ สัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลใน หน่วยงาน โดยที่การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการงาน ทุกอย่างภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของสถานศึกษาซึ่งจะต้องมี การวางแผนการดำเนินงานก่อนลงมือปฏิบัติจัดลำดับกำหนดขั้นตอนวิธีการดำเนินงานไว้อย่างเป็น ระบบ เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น การบริหารงานในสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัย ระเบียบ แนวคิด ทฤษฎีมายึดถือเป็นหลักแนวทางในการบริหารงานให้สามารถปฏิบัติได้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนซึ่งเป็นกรอบให้ดำเนินการด้านการบริหารงานไปในทิศทางเดียวกันและแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่ผ่านการพิสูจน์มาแล้ว มีความเชื่อถือได้ ซึ่งหากนำไปปฏิบัติแล้วจะส่งผลที่ดีเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อการบริหารงานฝ่ายต่างๆ ภายในองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดซึ่งจะต้องมีการวางแผนดำเนินงานก่อนลงมือปฏิบัติการจัดลำดับกำหนดขั้นตอนวิธีดำเนินงานไว้อย่างเป็น ระบบ เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งกระทรวงได้ออกกฎกระทรวง เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาไว้ สอดคล้องกับกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ การศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2550) เห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลกฎกระทรวง กำหนดให้หลักเกณฑ์การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา อาศัยอำนาจตามความ ในมาตรา 5 และมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้าน การบริหารทั่วไป โดยหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ ส่วนที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย และได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาวัฒน์ สังฆะ และ นิชดา เปี่ยมพีชนะ (2566) ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็กโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. สภาพที่พึงประสงค์ของ การบริหารงานบุคคลตามหลักสารณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กร เพราะงานทุกอย่างจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้เกิดจากการดำเนินงานของบุคลากรในองค์กร ต้องมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงาน และยังมีพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้บุคลากรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร มีความสำคัญ คือเป็นหัวใจของการบริหารองค์การเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หากองค์การใดประกอบด้วยบุคคลที่มีความสามารถสูง มีความเป็นผู้นำ เห็นความสำคัญของการใช้คน และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนการเลือกสรร การเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน ย่อมเป็นประโยชน์ต่อองค์การนั้นๆ ตลอดถึงสังคมและประเทศชาติต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ บีช (Beach, 1980) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน คือ คนและงาน ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญ คือ 1. คนคือปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากเป็นผู้กระทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และ 2. การทำงานจำเป็นจะต้องเลือกคนเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน และใช้บุคคลได้อย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของยศพัทธ์ เทียงผดุง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคล ตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 6 มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยให้ทุกภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้อง มีโอกาสพิจารณาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบมากที่สุดยึดถือหลักแห่งความดีงาม มีเกณฑ์ในการสรรหาให้ได้ผู้ประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบเดียวกัน ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประโยชน์จากบุคลากรให้มากที่สุดด้วยไมตรีและจริงใจ มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรตำแหน่งต่างๆ ไว้อย่างชัดเจนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษา จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมระหว่างคนกับงานอย่างจริงใจด้วยเมตตาเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา ผู้บริหารพิจารณาสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรงยึดถือประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ การกำหนดคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษา สอดคล้องกับ

แนวทางของ กระทรวงศึกษาธิการ (2548) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาว่า เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น หากขาดซึ่งบุคลากรที่ดีก็ยากที่จะหวังความสำเร็จจากกิจการงานนั้น ทั้งนี้เพราะปัจจัยอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์ เทคนิควิธีการจะดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยคน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาวัฒน์ สังฆะ และ นียดา เปี่ยมพิชชนะ (2566) ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

4. แนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดยโสธร ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่งตามหลักสาราณียธรรม 6 มี 5 แนวทาง ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 6 มี 5 แนวทาง ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 6 มี 5 แนวทาง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 6 มี 5 แนวทาง ด้านการจรรงรักษาบุคลากรตามหลักสาราณียธรรม 6 มี 5 แนวทาง รวม 25 แนวทาง สอดรับกับงานวิจัยของ อัครพล นกทอง (2564) แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียน ในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์นั้น ผู้บริหารและบุคลากร ควรส่งเสริมและสนับสนุนการใช้หลัก สาราณียธรรม 6 มาบูรณาการในหน่วยงานการศึกษาอย่างแท้จริง มีมาตรการส่งเสริม การปลูกฝัง เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสถานศึกษา ให้เกิดเป็นรูปธรรมและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สร้างความสามัคคีปรองดองกันขึ้นในสถานศึกษา เป็นตัวอย่างของบุคลากร ในสถานศึกษา ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ร่วมมือร่วมใจกันเป็นหนึ่งเดียว ร่วมแก้ไขปัญหาด้วยกันและประสานงานให้เป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน โดยการเสนอปัญหาความต้องการของแต่ละด้าน แสดงความคิดเห็นต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *การวัดและประเมินผลอิงมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- เกียรติ บุญโยโป. (2562). *การสร้างแรงจูงใจในพนักงานเพื่อความพึงพอใจในองค์กร*. วารสาร วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 8(1), 237-250.
- คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด. (2566). *แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569*. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ปัญญาวัฒน์ สังฆะ และนิยดา เปี่ยมพิชชนะ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 7(1), 488-499,
- ยศพัทธ์ เทียงผดุง. (2564). *การบริหารงานบุคคลตามหลักสารานียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3*.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม*. (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. ฉบับกฤษฎีกา, 116 (ตอนที่ 74 ก).
- อัครพล นกทอง. (2564). *แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสารานียธรรม 6 ของโรงเรียนใน อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์*
- Beach, Dale S. (1980). *Personnel : The Management of People at Work* (3<sup>th</sup> ed). New York : Macmillan Publishing Co.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.