

การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4  
PERSONNEL ADMINISTRATION BASED ON THE FOUR PRINCIPLES  
OF SANGKHAHAVATTHU OF SCHOOL ADMINISTRATORS  
UNDER THE OFFICE OF THE PHRAPARIYATIDHAMMA  
EDUCATIONAL AREA DEPARTMENT OF  
GENERAL EDUCATION AREA 4



<sup>1</sup>ธวัช โผผิน, <sup>2</sup>ประสงค์ หัสรินทร์ และ<sup>3</sup>พระครูปลัดสมชัย นิสฺสโก (ประกอบพรชัย)

<sup>1</sup>Thawat Phophon, <sup>2</sup>Prasong Hassrin, and

<sup>3</sup>PhrakhruPaladSomchai Nissapho (Prakobpornchai)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

18thawat@gmail.com

**Received:** May 26, 2024; **Revised:** June 28, 2024; **Accepted:** July 30, 2024

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4 2) ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4 3) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4

<sup>1</sup>นิสิต, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

<sup>2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

<sup>3</sup>อาจารย์, ดร., สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคคล รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการธำรงรักษาบุคลากร ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือก 2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคคลตามหลักอรรถจริยา รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสมานัตตตา ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักทาน และด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักปิยวาจา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกตามหลักอรรถจริยา 3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4 พบว่า ด้านที่ 1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อให้คำแนะนำในการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคคล ด้านที่ 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประกาศรับสมัครในช่วงต้นปีการศึกษา เพราะถือว่ามีโอกาสเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถมากเข้าทำงาน เพื่อคัดกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ด้านที่ 3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสำรวจความต้องการของบุคลากร และงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้ ด้านที่ 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกล่าวชี้แจงเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นการบริหาร การตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานขององค์กร ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น และด้านที่ 5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างระบบประเมินผลที่มีมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการประเมินและข้อมูลที่บันทึกมาปรับปรุงพัฒนาข้อบกพร่องของบุคลากร

**คำสำคัญ :** การบริหารงานบุคคล, สังคหวัตถุ 4, ผู้บริหารสถานศึกษา, พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

## Abstract

The objectives of this research were: 1 . to study the state of personnel administration by educational institution administrators under the Office of Phrapariyattidhamma School, Department of General Education, Area 4 ; 2 . to study personnel administration based on the Four Sangahavatthu by school administrators under the same office; 3. to propose guidelines for personnel administration based on the Four Sangahavatthu for these educational institution administrators. The research results were as follows: 1 . The educational institution administrators, teachers, and officials had an overall high level of satisfaction with personnel administration. The aspect with the highest average score was personnel planning, followed by performance evaluation, personnel development, and personnel retention, with recruitment and selection having the lowest mean score.

2 . The educational institution administrators, teachers, and officials rated personnel administration based on the Four Sangahavatthu at a high level overall. When considering specific aspects, the highest-scoring principle was personnel planning according to Atthacariya, followed by performance evaluation according to Samanattata, personnel development according to Dana, and personnel retention according to Piyavaca. The lowest-scoring aspect was recruitment and selection according to Atthacariya. 3.The proposed guidelines for personnel administration based on the Four Sangahavatthu are as follows: Aspect 1 : Educational institution administrators have established an advisory committee to guide the preparation of a personnel plan. Aspect 2: Educational institution administrators announce recruitment at the beginning of the academic year because it's seen as the best time to select individuals with substantial knowledge and skills. This allows for effective screening and selection. Aspect 3 : Educational institution administrators conduct a survey of personnel needs and budget to align with the development plan. This information supports planning for personnel development. Aspect 4: Educational institution administrators provide clarifications and encourage personnel to share their opinions on management, decision-making, and responsibility. This approach helps staff understand the organization's operational goals and builds their confidence. Aspect 5 : Educational institution administrators have established a standardized system for evaluating performance. This system allows them

to use the evaluation results and recorded information to improve and address personnel shortcomings.

**Keywords :** Personnel management, Sangkhahavatthu 4, educational institution administrators, Pariyattidhamma General Education Department

## บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา การบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 12 (7) ได้กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงาน บุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานตามมาตรา 18 เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง เงินเดือน เงิน ประจำตำแหน่ง เงินวิทยฐานะ เงินค่าตอบแทน ค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การพัฒนา การพ้นจากตำแหน่ง การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การร้องทุกข์ การอุทธรณ์ และการลงโทษ และกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร โดยให้ คณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริม สนับสนุนภารกิจหลักของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ยึดหลักการ กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่สถานศึกษา การบริหารงานบุคคลแนวปฏิรูปการศึกษา จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และมีกระบวนการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่วางแผนกำลังคน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การธำรงรักษาและพัฒนา การจัดการระบบ ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ ต่างๆ ตลอดจนการออกจากราชการ จุดเน้นการบริหารจะอยู่ที่การพัฒนาและการส่งเสริมขวัญและ กำลังใจ (พระวิโรจน์ หลวงสิทธิ์, ออนไลน์)

การบริหารงานบุคคลตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อ ตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีกำลังใจนำไปสู่การบริการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ของผู้เรียนผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายการ ปฏิรูปการศึกษา ซึ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร โดย การบริหารงานบุคคลากรเพื่อนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของการปฏิรูป การศึกษา คือ คุณภาพของการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กมีศักยภาพและมาตรฐานสูงขึ้น

หลักสังคหวัตถุ 4 เปรียบเสมือนยานพาหนะที่จะนำมนุษย์ไปสู่ความเจริญในสังคมของมนุษย์ องค์กร และหน่วยงาน ซึ่งต้องประกอบขึ้นด้วยบุคคลที่มีที่มาแตกต่างกัน โดยมีทั้งคนดีและคนไม่ดี มีทั้งคนที่มีปัญญาสูงและคนที่มีปัญญาต่ำ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวบุคคลแต่ละคนให้มีความผูกพันกัน เพื่อสังคมจะได้ดำรงอยู่ด้วยความสงบสุข และได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น พระพุทธเจ้าทรงชี้แนะไว้ว่าถ้าสังคมใดปราศจาก สังคหวัตถุ 4 แล้ว สังคมนั้นก็จะมีแต่ความยุ่งเหยิง ไร้สันติสุข ด้วยเหตุดังกล่าวพุทธศาสนิกชนจึงทำความเข้าใจเรื่องสังคหวัตถุ 4 ให้ถ่องแท้ดังต่อไปนี้ ทาน คือ การให้ การเสียสละ หรือให้ปันสิ่งของ ๆ ตน เพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้แต่ฝ่ายเดียว คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้เราไม่เป็นคนละโมภ ไม่เห็นแก่ตัว เราควรคำนึงอยู่เสมอว่า ทรัพย์สินสิ่งของที่เรามาหาได้ ไม่ใช่สิ่ง จีรังยั่งยืน เมื่อเราสิ้นชีวิตไปแล้วก็ไม่สามารถจะนำติดตัวไปได้ การเสียสละ การบริจาคทาน ต่อกัน ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจไม่พูด หยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับกาลเทศะ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น กิจกรรมงาน ธุระต่าง ๆ อาจประสบกับความล้มเหลว ถ้าหากไม่ใช่ปิยวาจาในการติดต่อสื่อสารกันและกันและนับเดียวกัน บุคคลก็อาจประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ถ้ารู้จักใช้ปิยวาจาดังคำพังเพยที่ว่า "พูดดีเป็นศรีแก่ตัว" อัตถจริยา คือ ประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์กับคนอื่น ด้วยการปฏิบัติตามแนวทางดังต่อไปนี้ มีความประพฤติชอบทางกาย เรียกว่า "กายสุจริต" สมานัตตตา คือการเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติ เสมอต้นเสมอปลาย คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้เราเป็นคนที่มีจิตใจหนักแน่นไม่โลเล รวมทั้งยังเป็นการสร้างความนิยมและไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นอีกด้วย

สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4 ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีหน้าที่ดำเนินการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนางานด้านบุคลากร และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จากสรุปรายงานโครงการนิเทศ ติดตาม เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดสุโขทัย ประจำปีงบประมาณ 2565 ประสบปัญหาหลายประการกล่าวคือ ด้านบุคลากร พบว่า ครูผู้สอนสอนไม่ตรงตามสาขาวิชาเอกที่จบ ขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญบางสาขาวิชา เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ เป็นต้น ครูไม่ได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิที่จบ ขาดสวัสดิการ ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ ครูบางรายไม่มีใบประกอบวิชาชีพตามข้อบังคับคุรุสภา ครูต้องรับผิดชอบการสอนควบคู่งานที่ได้รับมอบหมาย

นอกจากงานสอนและการจัดทำเอกสารจนทำให้เข้าสอนไม่ตรงเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาขาดทักษะ ทางด้านบริหารการศึกษา และไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากสภาพปัญหาดังกล่าวมีข้อเสนอแนะ ของคณะนิเทศเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบุคลากร ได้แก่ ครูควรได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมด้านต่างๆ เช่น การวัดผลและประเมินผลตามหลักสูตรใหม่ การจัดทำสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น สำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้ออกข้อบังคับคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2563 ประกาศ ณ วันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2563 ขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย หมวด 1 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลการศึกษาพระปริยัติธรรม หมวด 2 การบริหารงานบุคคล หมวด 3 การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ หมวด 4 วินัยและการรักษาวินัย หมวด 5 การดำเนินการทางวินัย หมวด 6 การออกจากงานและหมวด 7 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4 จึงเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และนำหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวบุคคลแต่ละคนให้มีความผูกพันกัน เพื่อสงเคราะห์ประสานการทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยนำมาบูรณาการใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนงานการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบ

ผสมวิธี (Mixed Methods Research) คือ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียน สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 จำนวน 217 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 จำนวน 140 คน

กลุ่มเป้าหมายเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 คน, ข้าราชการครูโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 รวมจำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน โดยการสุ่มเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

## ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4 จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในลำดับมากที่สุด และลำดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคคล ( $\bar{X} = 4.75$ , S.D. = 0.33)

รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.57, S.D. = 0.48$ ) ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.48$ ) และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ( $\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.53$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ( $\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.50$ )

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.75, S.D. = 0.33$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการประเมินผลการวางแผนอัตรากำลังบุคคล ทำการตรวจสอบปรับปรุง และวิเคราะห์แผนงานในปีถัดไป ( $\bar{X} = 4.90, S.D. = 0.30$ ) รองลงมา ผู้บริหารมีกระบวนการวางแผนวิเคราะห์สภาพภาระงานและตำแหน่งที่ขาด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรอย่างแท้จริง ( $\bar{X} = 4.89, S.D. = 0.31$ ) และผู้บริหารมีกระบวนการคาดการณ์สภาพกำลังบุคคล เพื่อทำให้ทราบถึงปริมาณและระยะเวลาที่ต้องใช้กำลังคนในการปฏิบัติงานในอนาคต ( $\bar{X} = 4.67, S.D. = 0.47$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีกระบวนการวางแผนวิเคราะห์สภาพกำลังคนตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ไม่เห็นแก่พวกพ้องของตน ( $\bar{X} = 4.66, S.D. = 0.47$ )

1.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57, S.D. = 0.48$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้มาตรฐานเดียวกัน ( $\bar{X} = 4.71, S.D. = 0.55$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการบันทึกข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ( $\bar{X} = 4.66, S.D. = 0.54$ ) และผู้บริหารมีการจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับทราบก่อนประเมิน ( $\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.56$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ( $\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.57$ )

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.49$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาการปฏิบัติงานสร้างผลงานด้านต่างๆ อย่างเสมอภาค ( $\bar{X} = 4.59, S.D. = 0.57$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการพิจารณาบุคลากรที่สมควรจะได้รับการพัฒนาด้วยความเที่ยงธรรม ( $\bar{X} = 4.55, S.D. = 0.57$ ) และผู้บริหารมีการแนะนำให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.58$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ( $\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.63$ )

1.4 ด้านการดำรงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีกระบวนการดูแลสนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆของบุคลากรในองค์กรที่จะได้รับอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.61) และผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและปราศจากอคติ ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.61) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการสร้างประสบ การณ์ ความรู้ที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.60)

1.5 ด้านการสรรหาและการคัดเลือก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.50 ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = 0.54 ) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดทำคู่มือและแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อทำให้ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.68 ) และผู้บริหารมีการกำหนดคุณสมบัติตามตำแหน่งงานและคัดเลือกผู้มีความรู้ความ สามารถเข้าปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.57 ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการสรรหาบุคลากรโดยใช้กระบวนการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.60 )

2. การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4

การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคคลตามหลักอรรถจริยา ( $\bar{X} = 4.71$ , S.D. = 0.31) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสมานัตตตา ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.47) ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักทาน ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.50) และด้านการดำรงรักษาบุคลากรตามหลักปิยวาจา ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.53) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกตามหลักอรรถจริยา ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.49)

2.1 การวางแผนอัตรากำลังบุคคลตามหลักอัตถจริยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.71, S.D. = 0.31$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้บริหารมีกระบวนการวางแผนวิเคราะห์สภาพภาระงานและตำแหน่งที่ขาด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรอย่างแท้จริง ( $\bar{X} = 4.84, S.D. = 0.37$ ) รองลงมา คือ ด้านผู้บริหารมีการประเมินผลการวางแผนอัตรากำลังบุคคล ทำการตรวจสอบปรับปรุงและวิเคราะห์แผนงานในปีถัดไปเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.83, S.D. = 0.31$ ) และด้านผู้บริหารมีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคคลพร้อมทั้งเสนอแผนอัตรากำลัง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยยึดหลักสงเคราะห์เข้ากับบริบทสถานศึกษาอย่างแท้จริง ( $\bar{X} = 4.65, S.D. = 0.49$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านผู้บริหารมีกระบวนการวางแผนวิเคราะห์สภาพกำลังคนตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ไม่เห็นแก่พวกพ้องของตน เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ( $\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.54$ )

2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสมานัตตตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52, S.D. = 0.47$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้บริหารให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้มาตรฐานเดียวกันเพื่อความยุติธรรมต่อบุคลากรทุกคน ( $\bar{X} = 4.62, S.D. = 0.61$ ) รองลงมา คือ ด้านผู้บริหารให้มีการบันทึกข้อมูล เพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้วยความเสมอภาค เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.59$ ) และด้านผู้บริหารให้มีการจัดประชุมชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคให้บุคลากรได้รับทราบก่อนประเมิน ( $\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.56$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทาง แสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเสมอภาคทุกส่วน ( $\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.59$ )

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักทาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.50$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้บริหารจัดทำคู่มือและแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อสงเคราะห์และช่วยเหลือผู้สนใจที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.56, S.D. = 0.60$ ) รองลงมา คือ ด้านผู้บริหารมีการตั้งคณะกรรมการให้มาช่วย เสนอในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นประโยชน์ต่อสถาน ศึกษาสูงสุด ( $\bar{X} = 4.52, S.D. = 0.61$ ) และด้านผู้บริหารมีการวางแผน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้วยความเป็นธรรมต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องด้วยการช่วยเหลือกันและกันของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.61$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านผู้บริหารมีการสรรหา

บุคลากรโดยใช้กระบวนการประชาสัมพันธ์ ผ่านสื่อต่างๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้ได้บุคคลตามที่ต้องการที่สถานศึกษาต้องการที่ส่งผลประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างแท้จริง ( $\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.66$ )

2.4 ด้านการดำรงรักษาบุคลากรตามหลักปิยวาจา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.53$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ด้านผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นกันเองกับบุคลากรในการใช้กระบวนการดูแล สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรด้วยความสุภาพเรียบร้อย ( $\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.73$ ) รองลงมา คือ ด้านผู้บริหารมีการพูดคุยชี้แจงขั้นตอนและหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ และสวัสดิการต่างๆของบุคลากรอย่างเป็นธรรมปราศจากอคติ และให้ได้รับความสุขร่วมกันทุกคน ( $\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.62$ ) และด้านผู้บริหารใช้วาจาสุภาพ แสดงความเป็นมิตร ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ และสวัสดิการต่างๆของบุคลากรในองค์กรที่จะได้รับอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.61$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านผู้บริหารมีการสร้างประสบการณ์ ความรู้ที่ดีให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถาน ศึกษาด้วยความมั่นใจ ด้วยการใช้วาจาที่แสดงความเป็นมิตร ( $\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.60$ )

2.5 ด้านการสรรหาและคัดเลือกตามหลักอรรถจริยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39, S.D. = 0.49$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้บริหารมีการตั้งคณะกรรมการให้มาช่วยเหลือในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสูงสุด ( $\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.56$ ) รองลงมา คือ ด้านผู้บริหารมีการกำหนดคุณสมบัติตามตำแหน่งงานและคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถาน ศึกษาอย่างแท้จริงไม่เห็นแก่พวกพ้อง ( $\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.57$ ) และด้านผู้บริหารมีการวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้วยความเป็นธรรมต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องด้วยการช่วยเหลือกันและกันของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.60$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านผู้บริหารจัดทำคู่มือและแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อสงเคราะห์และช่วยเหลือผู้สนใจที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.71$ )

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4

3.1. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคคลตามหลักอรรถจริยา สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถาน ศึกษาควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำในการจัดทำแผนอัตรากำลัง และส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และระยะเวลาในการปรับปรุงประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดกฎระเบียบ ข้อกำหนดของบุคลากรในองค์กร และมีการประสานความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางสนับสนุน และร่วมกันคาดคะเน ตรวจสอบความต้องการกำลังคน และวิเคราะห์แผนงานในอนาคต เพื่อกำหนดอัตรากำลัง คนตามความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษามากที่สุด

3.2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสมานัตตตา สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบประเมินผล เครื่องมือ และขั้นตอนการวัดให้ชัดเจน มีมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมเสนอแนวทางการสร้างเครื่องมือในการวัดที่น่าเชื่อถือ และมีการชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ทราบ เพื่อให้บุคลากรทำงานตามหน้าที่อย่างถูกต้องเหมาะสม มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน และนำแบบบันทึกข้อมูลการปฏิบัติงานมาร่วมพิจารณา เพื่อนำผลการประเมินและข้อมูลที่บ้านที่มารับปรุงพัฒนาข้อบกพร่องของบุคลากร ให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญงานที่ทำ เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

3.3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักทาน สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร และงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้ แล้วปรับรายละเอียดของแผน โดยกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจน และต้องกำหนดวัตถุประสงค์ตามระยะเวลาที่กำหนดเอาไว้ด้วย และควรมีรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในด้านใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักปิยวาจา สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกล่าวชื่นชมเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นการบริหาร การตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ โดยสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้ชัดเจนและทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานขององค์กร ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย อีกทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเองและองค์กร ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆของบุคลากรในองค์กรที่จะได้รับอย่างเหมาะสม

3.5. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลตามหลักอัตถจริยา สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา

ควรมีการประกาศรับสมัครในช่วงต้นปีการศึกษา เพราะถือว่ามีโอกาสเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถมากเข้าทำงาน และควรจัดระบบการจัดการที่ดี มีการคัดเลือกโดยวิธีการสัมภาษณ์ที่มีคุณภาพ และมีการกำหนดมาตรฐานในการสัมภาษณ์ เพื่อคัดกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการเข้ามาช่วยในการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ช่วยตรวจสอบประวัติผู้สมัคร เพื่อให้ได้คนดีมีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรม จริยธรรม

## อภิปรายผล

การศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 ผู้วิจัยได้นำมาประเด็นมา อภิปรายดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการวางแผนการอัตรากำลังบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และระยะเวลาในการปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดกฎระเบียบ ข้อกำหนดของบุคลากรในองค์กร และมีการประสานความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางสนับสนุน และร่วมกันคาดคะเน ตรวจสอบความต้องการกำลังคน และวิเคราะห์ แผนงานในอนาคต เพื่อกำหนดอัตรากำลังคนตามความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิฐนิจ ศรีลาคำ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1-2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1-2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคคลตามหลักอัตถจริยา ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 ได้ให้ความสำคัญกับการจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำในการจัดทำแผนอัตรากำลัง และส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณ เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และระยะเวลาในการปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดกฎระเบียบ ข้อกำหนดของบุคลากรในองค์กร และมีการประสานความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางสนับสนุน และร่วมกันคาดคะเน ตรวจสอบความต้องการกำลังคน และวิเคราะห์แผนงานในอนาคต เพื่อกำหนดอัตรากำลังคนตามความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษามากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระชนพร คุณสมปโน (อาคะนิช) (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย นิภาพร เหล่าพรมมา (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่ม 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่ม 7 ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามการบริหารบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ออกเป็น 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการวิเคราะห์สภาพกำลังคน กำหนดความต้องการกำลังคนในองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลคุณสมบัติของงานภาระหน้าที่ความรับผิดชอบงาน และตำแหน่งงานที่ขาด ตรวจสอบความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติการกิจขององค์กรตลอดจนการจัดคู่มือการกำหนดคุณสมบัติความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และรายงานข้อมูลครู ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ วิเคราะห์ปริมาณงานบุคลากรที่มีอยู่ จัดทำแผนอัตรากำลังพร้อมทั้งเสนอแผนอัตรากำลัง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ติดตาม ประเมินผลการวางแผนอัตรากำลัง ตรวจสอบและปรับปรุง เพื่อวิเคราะห์แผนงานในปีถัดไป เพื่อให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามความต้องการของสถานศึกษา และให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาโนช เพ็งอุบล (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหา การบริหารบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ใน 4 ด้าน คือการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การดำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงาน

บุคคล ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศรินทร์ จันทมาลา (2544) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆ มณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือด้าน การ วางแผนอัตรากำลัง ด้านการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการ พัฒนาธำรงรักษาบุคลากร และด้านวินัย

## องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

หลักสังคหวัตถุ 4 นี้ เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะกับ บุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไป โดยเฉพาะในสถานศึกษา การนำ หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษามาใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงานจะเป็นหลักอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานมีความราบรื่นมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้ บุคลากรในสถานศึกษามีคุณภาพ และนำไปสู่การเป็นหน่วยงานที่มีคุณภาพต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ และคณะ. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสาร Journal of Roi Kaensarn Academi มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. ปีที่ 6 ฉบับที่ 5 (พฤษภาคม), 29-41.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี*. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- นิภาพร เหล่าพรมา. (2556). *การบริหารบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระ ปรียัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 7 ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น*. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุศรินทร์ จันทมาลา. 2544. *การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี*. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- พระธนพร คุณสมปนโน อาคะนิช. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7. *วารสารการพัฒนาระเบียงรู้ สมัยใหม่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น*. ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 (เมษายน), 163-164.

พระวีโรจน์ หลวงสิทธิ. ปัญหากฎหมายโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตาม  
พระราชบัญญัติการศึกษาปริยัติ. สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง. <http://www.lawgrad.ru.ac.th>.

มาโนช เพ็ญอุบล. (2552). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น  
พื้นฐานในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหาดใหญ่.

