

การบริหารงานบุคคลตามหลักพละ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู
THE PERSONNEL ADMINISTRATION BASED ON THE FOUR BALA
PRINCIPLES BY EDUCATIONAL ADMINISTRATORS AT OPPORTUNITY
EXPANSION SCHOOLS IN NONSANG DISTRICT,
NONG BUA LAMPHU PROVINCE



¹พระโกมล ธมฺมิกโก (คนขยัน), ²พระครูปลัดสมชัย นิสุสโก และ
³พระมหาสุภวิชัย ปภสฺสโร

¹ Phra Gomol Dhammiko (Khnkayan), ²Phrakhrupalad Somchai Nissabho
and ³Phramaha Supavit Paphatsaro

¹มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
¹Mahachulalongkomrajavidyalaya University, Thailand.

¹Khonkayan5002@gmail.com

Received: May 30, 2024; Revised: June 27, 2024; Accepted: July 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพละ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพละ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอ

¹ นิสิต, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

² อาจารย์ ดร., สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

³ รองศาสตราจารย์, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

โนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ด้านการออกจากราชการ การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ ดังนั้นควรมีการปรับปรุงด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ให้ดียิ่งขึ้น 2. การบริหารงานบุคคลตามหลักผล 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักผล 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ วิริยผล ปัญญาผล สังคหผล และอนวัชขผล ตามลำดับ 3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักผล 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ในงานทั้ง 5 พบว่า 1) การวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารควรต้องใช้การวิเคราะห์งาน หรือหลักวิริยะ วิเคราะห์อย่างละเอียด แยกตามประเภทงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อกำหนดจำนวนบุคลากรที่เหมาะสม และควรนำเสนอโปรแกรมสวัสดิการ กิจกรรมที่สนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร เช่น กิจกรรมสันทนาการตามหลักอนวัชขผลเข้ามาช่วย 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารต้องกำหนดคุณสมบัติและทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงาน ทำการวิเคราะห์ตำแหน่งงานเพื่อกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสม วางแผนทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการของสถานศึกษาตามหลักวิริยผล 3) การออกจากราชการ ผู้บริหารควรให้ความรู้ให้การสนับสนุนและคำปรึกษาในทุกขั้นตอนด้วยการใช้หลักแห่งปัญญาผล เพื่อให้บุคคลที่จะออกจากราชการมีความเข้าใจและมีสภาวะจิตที่ดีโดยให้หลักของวิริยผลเข้ามาช่วย 4) ด้านการบริหารงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยหลักวิริยะ ผู้บริหารต้องสร้างกระบวนการประเมินที่เน้นการพัฒนา นำเสนอกระบวนการประเมินที่ไม่เพียงแต่ให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ยังสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาของตนเอง และ 5) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษผู้บริหารควรดำเนินการทางวินัยควรเน้นการให้โอกาสในการปรับปรุงพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงาน ผู้บริหารควรตัดสินใจในการลงโทษด้วยการใช้ปัญญาผลเพื่อประกอบการตัดสินใจที่เหมาะสมและเพื่อการพัฒนาไม่ทำลายให้อับอายตามหลักสังคหผล

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล; หลักผล 4; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) study the state of personnel administration by educational administrators at opportunity expansion schools in Non Sang District, Nong Bua Lamphu Province; 2) explore personnel administration based on the four *Bala* principles by these administrators; and 3) propose guidelines for personnel administration according to the four *Bala* principles at these schools. The research results were as follows: 1. The opinions on the personnel administration by educational administrators at opportunity expansion schools in Non Sang District was found to be at the highest level. The individual aspects ranked from the highest to the lowest means were: disciplinary actions and terminations, planning workforce ratios, performance evaluations, and recruitment and appointment. Therefore, improvements are recommended in the recruitment and appointment processes. 2. Regarding the application of the four *Bala* principles in personnel administration at these schools, the administrators and educational staff hold very positive views at the highest level. These principles, ranked from highest to lowest impact, are *Viriya-bala*, *Panna-bala*, *Sangaha-bala*, and *Anavajja-bala*. 3. Development guidelines for personnel administration based on the four *Bala* principles at these schools include: (1) in workforce planning, administrators should use detailed job analysis or *Viriya-bala* to define appropriate personnel numbers and propose welfare programs and supportive activities according to *Anavajja-bala*. (2) In recruitment and appointment, administrators should specify necessary qualifications and skills for job positions, analyze these positions, and plan human resources in line with *Viriya-bala*. (3) In termination, administrators should provide knowledge, support, and counseling using *Panna-bala* to ensure that personnel understand and are mentally prepared for departure, with *Viriya-bala* supporting this process. (4) In performance management, administrators should create a developmental-focused evaluation process that supports the growth of skills and capabilities of staff, aligning with *Viriya-bala*. (5) In disciplinary actions and penalties, administrators should focus on opportunities for behavior and performance improvement, making decisions using *Panna-bala* to ensure appropriate and developmental rather than punitive actions according to *Sangaha-bala*.

Keywords : Personnel Administration; Four *Bala* Principles; Educational Administrators.

บทนำ

กระแสของความเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้ เกิด การแสวงหากลยุทธ์ในการพัฒนาความสามารถของประชากรในประเทศไทยเป็น ประเทศ ที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ด้านการศึกษาก็มีการเปลี่ยนแปลง และมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาปรับเปลี่ยนให้ทันกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคม โดย กลุ่มเป้าหมายที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคือกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ กลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มครูผู้สอน โดยที่เมื่อผู้บริหารมีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนา ก็ สามารถเป็นผู้นำให้แก่ครูผู้สอนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อผู้สอน มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญแล้ว กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูที่มี คุณภาพ ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการฝึกฝนและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการพัฒนา การศึกษาให้ได้ ตามมาตรฐานการศึกษาชาตินั้น ทำได้ยากแต่นับเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง สามารถทำได้ และมีโอกาสที่จะ ประสบความสำเร็จ เพราะเป็นเรื่องที่อยู่ในใจของทุกคนคนดังจะเห็นได้จากตั้งแต่ ปี 2544 สำนักงาน กองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ได้ให้การสนับสนุนคณะนักวิจัยหลักจากคณะ ครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ในการดำเนินงานวิจัยเพื่อแสวงหายุทธศาสตร์แนวทาง และ รูปแบบการปฏิรูปการ เรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้ชื่อว่า “รูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้ง โรงเรียนด้วยการวิจัยและ พัฒนา” เป็นโครงการที่อยู่ในความสนใจของผู้บริหารทั้งหลายที่ต้องทำ หน้าที่ในการพัฒนาโรงเรียนให้ มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติโดยผู้บริหารคือ กลุ่มเป้าหมายที่มีบทบาทในการดำเนินงานกระบวนการรูปแบบดังกล่าวเป็นเครื่องมือ (พระพรหม บัณฑิต, 2551: 3)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ส่งเสริมการเพิ่มสิทธิเสรีภาพแก่ ประชาชน อีกทั้งสภาพการใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการเรียนการสอน ทำให้เกิดช่องทาง การเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงคนได้อย่างกว้างขวาง อย่างไรก็ตาม อาจเป็นได้ว่า ความเหลื่อมล้ำด้านโอกาส ทางการศึกษาจะลดลงในกลุ่มสถาบันการศึกษาของรัฐ สถานศึกษา ทุกระดับการศึกษาสามารถจัด กิจกรรม กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและ มาตรฐาน สถานศึกษาในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น และมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มี สมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ประเทศไทย 4.0 เพิ่มขึ้น เป็นต้น มีแหล่งเรียนรู้ สื่อตำรา เรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มี คุณภาพและ มาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงได้ โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ มีตัวชี้วัดที่ สำคัญ เช่น แหล่งเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถ จัดการศึกษา จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอด ชีวิตที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น สื่อสารมวลชนที่เผยแพร่หรือ จัดรายการเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้น สื่อตำรา

เรียน และสื่อการเรียนรู้ ที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน คุณภาพจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ และได้รับการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมจากภาครัฐและ เอกชนเพิ่มขึ้น และยังมีการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับ คนทุกช่วงวัย มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สนองตอบความต้องการของผู้เรียนและผู้ให้บริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และ สถานศึกษาทุกแห่งมีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีคุณภาพ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: 163)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จัดทำแผนปฏิบัติการการขึ้น เพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน ให้ได้มีโอกาสในการเข้าถึงการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2566: 1) ที่รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการฉบับนี้ยังเป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวกับการทำแผน บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ การดำเนินการ และตรวจสอบการดำเนินการ ให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการ โดยให้ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการไว้เป็นการล่วงหน้า และการกำหนดแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ ต้องมีรายละเอียดของขั้นตอน ระยะเวลาและงบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการของแต่ละขั้นตอน เป้าหมายของภารกิจ ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ และตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ และเพื่อให้การปฏิบัติราชการภายในส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ได้ดำเนินการขับเคลื่อนผลการดำเนินงาน ตามกรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ 6 ยุทธศาสตร์ เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการการศึกษา และปฏิบัติงานตามภารกิจเพื่อสนองนโยบายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสรุปปัญหาการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา จากการศึกษาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า ยังมีปัญหา ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขเร่งด่วนในหลายประการ เช่น การบริหารจัดการของโรงเรียนขนาดเล็กบางส่วนไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถจัดการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ ขาดผู้บริหารโรงเรียน ครูไม่ครบชั้นเรียน ครูสอนไม่ตรงวิชาเอก ขาดแคลนงบประมาณวัสดุ อุปกรณ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2566: 23)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักพระ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพระ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพระ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพระ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่องทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพระ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research)

2. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวนทั้งหมด 158 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพระ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ประกอบด้วย ผู้บริหาร นักวิชาการและพระสงฆ์ จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 5 รูป/คน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาเนื้อหาการบริหารงานบุคคลตามหลักพระ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู เป็นอย่างไรในครั้งนี้ มี

แนวคิดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การการออกจากราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 2) หลักธรรมพละ 4 ได้แก่ ปัญญาพละ วิริยพละ อดวิชชพละ สังคหพละ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวม

(n = 158)

ที่	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การวางแผนอัตรากำลัง	4.58	0.61	มากที่สุด
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.54	0.51	มากที่สุด
3	การออกจากราชการ	4.62	0.56	มากที่สุด
4	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.57	0.67	มากที่สุด
5	การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	4.63	0.62	มากที่สุด
รวม		4.59	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัด

หนองบัวลำภู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.62) ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.56) การวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X}$ = 4.58 S.D. = 0.61) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.57 S.D. = 0.67) และ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักผละ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักผละ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวม

(n = 158)

ที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักผละ 4	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ปัญญาผละ	4.58	0.61	มากที่สุด
2	วิริยผละ	4.65	0.54	มากที่สุด
3	อนวัชผละ	4.53	0.69	มากที่สุด
4	สังคผละ	4.55	0.59	มากที่สุด
รวม		4.58	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลตามหลักผละ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.61) สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ วิริยผละ ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.54) ปัญญาผละ ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.61) สังคผละ ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.59) และอนวัชผละ ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

3. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักผละ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ในงานทั้ง 5 พบว่า 1) การวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารควรต้องใช้การวิเคราะห์งานหรือหลักวิริยะ วิเคราะห์ห้อย่างละเอียด แยกตามประเภทงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อกำหนดจำนวนบุคลากรที่เหมาะสม และควรนำเสนอโปรแกรมสวัสดิการ กิจกรรมที่สนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร เช่น กิจกรรมสันทนาการตามหลักอนวัชผละเข้ามาช่วย 2) การสรรหาและ

บรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารต้องกำหนดคุณสมบัติและทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงาน ทำการวิเคราะห์ตำแหน่งงานเพื่อกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสม วางแผนทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการของสถานศึกษาตามหลักวิริยพละ 3) การออกจากราชการ ผู้บริหารควรให้ความรู้ให้การสนับสนุนและคำปรึกษาในทุกขั้นตอนด้วยการใช้หลักแห่งปัญญาพละ เพื่อให้บุคคลที่จะออกจากราชการมีความเข้าใจและมีสภาวะจิตที่ดีโดยให้หลักของวิริยพละเข้ามาช่วย 4) ด้านการบริหารงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยหลักวิริยะผู้บริหารต้องสร้างกระบวนการประเมินที่เน้นการพัฒนา นำเสนอกระบวนการประเมินที่ไม่เพียงแต่ให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ยังสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาของตนเอง และ 5) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษผู้บริหารควรดำเนินการทางวินัยควรเน้นการให้โอกาสในการปรับปรุงพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงาน ผู้บริหารควรตัดสินใจในการลงโทษด้วยการใช้ปัญญาพละเพื่อประกอบการตัดสินใจที่เหมาะสมและเพื่อการพัฒนาไม่ใช่ทำลายให้อับอายตามหลักสังคหพละ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพละ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด และพิจารณาเป็นรายข้อมีด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ปวีณา รอบแคว้น (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักขันติธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน ปัญหาคุณลักษณะด้านขันติในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายด้าน มีด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่เหลือทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการออกจากราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง ตามลำดับความสำคัญของสภาพปัญหา

2. การบริหารงานบุคคลตามหลักพระ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลตามหลักพระ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ วิริยะพระ ปัญญาพระ สังคหพระ และอนวัชพระ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ถือได้ว่าเป็นอำเภอที่มีอยู่บ้านศีล 5 และโรงเรียนวิถีพุทธอยู่จำนวนมาก ตลอดจนหลักพระ 4 ก็ เป็นหลักธรรมที่สอดคล้องกลมกลืนกับงานบริหารงานบุคคลอยู่แล้ว เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารทุกคนต้องปฏิบัติตามหน้าที่และถือว่าสอดคล้องกับหลักการบริหารของนักวิชาการต่างประเทศ คือ การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุม สอดคล้องกับทศธรรม สารคำ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักพระ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย-หนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรม พระ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เลย-หนองบัวลำภูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านปัญญา รองลงมาคือด้านวิริยะ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านอนวัชช

3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพระ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ในงานทั้ง 5 ด้าน ผู้บริหารสามารถนำหลักพระ 4 ทั้ง 4 ด้านเข้ามาบูรณาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลได้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าหลักพระ 4 เป็นหลักธรรมไม่ว่าใครเมื่อนำมาเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ใช้เป็นหลักในการทำงาน หลักการดำรงตนอยู่ในสังคม สอดคล้องกับ วัฒนธรรม ศรีใส (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารการศึกษาตามหลักพระ 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารการศึกษาตามหลักพระ 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ในจังหวัดขอนแก่น ดังนี้ 1) การบริหารวิชาการตามหลักพระ 4 ผู้บริหารควรยึด “ปัญญาพระ” คือ กำลังของความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการเป็นหลักในการ ดำเนินงาน 2) การบริหารงานงบประมาณตามหลักพระ 4 ผู้บริหารควรยึด “ปัญญาพระ” คือ กำลัง แห่งความรู้ความสามารถและความแม่นยำเกี่ยวกับงานการเงินเป็นหลัก อีกประการคือ “อนวัช พระ” คือ กำลังของการดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตของผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่การเงิน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักผละ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู มีดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารควรใช้หลักผละ 4 คาดการณ์ความต้องการบุคลากรในปัจจุบันและอนาคต โดยพิจารณาปัจจัยต่างๆ เช่น แผนการพัฒนาศึกษา จำนวนนักเรียน นโยบายของรัฐบาล

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรใช้หลักผละ 4 ในการทำงานและควรมีความสามารถในการทำการวิเคราะห์ตำแหน่งงานอย่างละเอียดเพื่อกำหนดความต้องการทักษะและคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ

3. ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารควรใช้ความรู้และความเข้าใจในขั้นตอนการตัดสินใจการบริหารงานการออกจากราชการ การให้คำปรึกษาและสนับสนุนในการตัดสินใจจะช่วยให้สร้างความเข้าใจและความรู้ที่ถูกต้องตามขั้นตอน

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรใช้หลักผละ 4 ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพราะควรเป็นกระบวนการที่โปร่งใส ต้องการการสนับสนุน และเพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาต่อไป

5. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ผู้บริหารควรใช้หลักผละ 4 ในการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษควรเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาและสนับสนุนบุคลากรและไม่ควรเป็นการลงโทษที่มีลักษณะทำลายหรือก่อให้เกิดความขัดแย้งในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ทศธรรม สารคำ. (2564). *การบริหารตามหลักผละ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย์-หนองบัวลำภู*. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปวีณา รอบแคว้น. (2565). *การบริหารงานบุคคลตามหลักชั้นติธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมมจิตโต). (2551). *ทิศทางการศึกษาไทย*, พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิณญวรธรรณ ศรีไสว. (2564). แนวทางการบริหารการศึกษาตามหลักพละ 4 ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดขอนแก่น. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2566. หนองบัวลำภู: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
หนองบัวลำภู เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

