

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4
ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

The Personnel management of school Administrators according
to the principles of Sangahavatthu 4 in Chian yai Educational
network group 2 Nakhon Si Thammarat primary
Educational service area office 3

เรืองอุไร เทพชุม

Ruangurai Tepchum

พระครูสุเมธปริยัติคุณ

Phrakrusumethpariyatikul

กษมา ศรีสุวรรณ

Kasama Srisuwan

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

Mahachulalongkomrajavidyalaya University Nakhon Si Thammarat Campus

E-mail: mew22335@gmail.com



Received: 26 April 2024; Revised: 3 May 2024; Accepted: 23 December 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 3) นำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลโดย วิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัยและแบบประเมิณการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า:

1) สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด เกิดปัญหาครูไม่ครบชั้น ไม่ครบวิชา และสถานศึกษาไม่มีอำนาจในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ระเบียบวินัยมีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์การประเมินอยู่เสมอ ขาดการวางแผนประชุมชี้แจง จึงเกิดความสับสนและไม่เข้าใจหลักเกณฑ์ ส่งผลให้ทำผิดระเบียบโดยไม่ตั้งใจ 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. ด้านการวางแผน

อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5. ด้านการออกจากราชการ ซึ่งแต่ละด้านจะมีการบูรณาการตามหลักสังกัด 4 ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และการดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ 3) ผลการนำเสนอการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 พบว่า ในการร่วมสนทนากลุ่มซึ่งทุกคนเห็นว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์สามารถนำไปใช้ได้

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2, หลักสังกัด 4

Abstract

This objectives of research article are to 1) Study the personnel management conditions of educational institution administrators in the Chian Yai Educational Network Group 2, 2) Study the personnel management guidelines of educational institution administrators according to the principles of Sangahavatthu 4 in the Chian Yai Educational Institution Network Group 2, 3) Presenting guidelines for personnel management of educational institution administrators according to the principles of Sangahavatthu 4 in the Chian Yai Educational Institution Network Group 2, Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3, Data were analyzed using inductive methods and group discussion evaluations.

The following findings :

1) Conditions of personnel management of educational institution administrators in the Chian Yai Educational Network Group 2, has a personnel management process that is not yet responsive to the needs of educational institutions. This is because the number of students is lower than the criteria set by the Office of the Teachers and Educational Personnel Commission. There was a problem of not having enough teachers for all grades, not all subjects, and educational institutions not having the authority to recruit and appoint them. The discipline is constantly changing its evaluation criteria. Lack of planning for clarification meeting Therefore there is confusion and misunderstanding of the rules. Resulting in unintentionally breaking the rules. 2) Personnel management guidelines for education institution administrators consist of 5 aspects: 1. Personnel planning and positioning. 2. Recruitment and appointment. 3. In terms of enhancing efficiency in government service. 4. Discipline and maintaining discipline. 5. Regarding leaving government service. Each aspect will be integrated according to the Sangahavatthu 4 principles make operations more efficient and operations are systematic. 3) The results of the presentation of personnel management of educational institution administrators according to Sangahavatthu 4, Found that In participating in group discussions, everyone saw that is appropriate There is a possibility and is useful and can be used.

Keywords: Personnel Administration, Educational institution administrators, Sangahavatthu 4

บทนำ

การพัฒนาประเทศที่จะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้น มุ่งองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม การศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคน สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า แก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคม เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองในด้านต่างๆ ปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าว คือ คุณภาพของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพและพัฒนา ศักยภาพของแต่ละคนได้อย่างเต็มที่ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2561)

การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2564 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานเป็นการกระจาย อำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้มาก ที่สุด การบริหารงานบุคคลจึงถือเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุดในการจัดการเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ จิตใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร แม้ว่าองค์กรจะมีงบประมาณ มีการจัดองค์กร มีการบริหารงานที่ดีเพียงใดก็ ตาม แต่หากขาดการบริหารบุคคลที่ดีก็ยากที่จะทำให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ ในทางกลับกันหาก มีการบริหารบุคคลที่ดีจัดวางตัวบุคคล ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน ส่งเสริมสนับสนุนและลด ความขัดแย้งภายในองค์กรได้ก็จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งปัจจุบันการ บริหารงานบุคคลในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 มีสภาพอัตรากำลังที่ค่อนข้างน้อยภาระงานสอน บวกกับงานอื่นๆค่อนข้างมาก เนื่องจากจำนวนนักเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ทำให้มีบุคลากรในการ ทำงานไม่เพียงพอ และมีการเปลี่ยนแปลงไปทุกปี จึงประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ (เสนาะ ดีเยาว์, 2563)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจัดเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความ รับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายของการจัด การศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทางดำรงชีวิตภายใต้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา ที่จะส่งผล ต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยเฉพาะความมีคุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิตตามหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรมีในการบริหารงานบุคคล คือ หลักสังคหวัตถุ 4 หมายถึงธรรมที่ใช้ยึดเหนี่ยว จิตใจบุคคลให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข พระพุทธองค์ทรงอุปมาสังคหวัตถุไว้ในสังคหสูตรว่า เปรียบ เหมือนกับพาหนะที่จะนำคนไปสู่ความเจริญในโลก โดยหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ทาน คือ การรู้จัก ให้ รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือด้วยการแบ่งปันสิ่งของให้แก่ผู้อื่นที่ควรให้ ตลอดจนให้ปัญญา และศิลปวิทยา รวมไปถึงการให้อภัยแก่ผู้อื่น 2) ปิยวาจา คือ การพูดจาน่ารัก ปราศร้ายด้วยถ้อยคำสุภาพอ่อนหวาน ไพเราะ พูดด้วยถ้อยคำที่น่าฟัง ชี้แจงในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ ให้กำลังใจ ก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 3) อตถจริยา คือ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้อื่น เป็นการปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน 4) สมานัตตตา คือ ความเป็นผู้วางตนสม่ำเสมอ หรือเสมอต้นเสมอปลาย หมายถึง การรักษาระเบียบวินัยอัน ไตที่ทุกคนพึงปฏิบัติตามหน้าที่ ที่บัญญัติเอาไว้เป็นระเบียบของสถานที่หรือหน่วยงาน (พระพรหมคุณภรณ์, 2561)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
- 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1.รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการวิจัยใน 3 ลักษณะ คือ การศึกษาค้นคว้าทางเอกสาร (Documentary investigation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ขั้นตอนการศึกษาสภาพทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ได้กำหนดไว้ดังนี้ (1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) ร่างแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (3) การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- 2) ขั้นตอนการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ได้กำหนดไว้ดังนี้ (1) ร่างแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (2) การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ
- 3) ขั้นตอนนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ได้กำหนดไว้ดังนี้ (1) นำเสนอแนวทางการสนทนากลุ่ม (2) ข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม (3) แบบสนทนากลุ่ม

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ในการวิจัยขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาสภาพทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ประกอบด้วย ผู้ให้สัมภาษณ์ในการศึกษา ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposeful Selection) เป็นการเลือกเฉพาะผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารงานบุคคลมากกว่า 5 ปี สำหรับแนวคิด จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ของการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เลือกมีลักษณะเป็น “Information-rich Case” คือมีข้อมูลให้ศึกษา

ในระดับลึกได้มาก และสามารถสะท้อนความเป็นจริงได้ดีที่สุด ซึ่งจะมีความหมายต่อจุดมุ่งหมายหลักของการศึกษา เพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษามากที่สุด โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล 7 คน ครู จำนวน 5 คน

2.2 ขั้นตอนการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 รูป/คน โดยมีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปี ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน นักวิชาการ จำนวน 1 คน ครู จำนวน 1 คน และพระภิกษุ จำนวน 1 รูป

2.3 ขั้นตอนการนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญร่วมประชุมกลุ่มสนทนา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน นิติกรสำนักงานเขตพื้นที่ จำนวน 1 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน พระภิกษุจำนวน 1 รูป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ซึ่งมีลำดับขั้นในการสร้างเครื่องมือดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล 2) กำหนดประเด็นการร่างแบบสัมภาษณ์สภาพการบริหารงานบุคคล 3) นำร่างแบบสัมภาษณ์การบริหารงานบุคคลปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ 4) ปรับร่างแบบสัมภาษณ์การดำเนินงานการบริหารงานบุคคล เป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก

3.2 ขั้นตอนการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีลำดับขั้นในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ 1) ร่างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จากการค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติม 2) นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

3.3 ขั้นตอนนำเสนอแนวทาง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินและแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งมีลำดับขั้นในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ 1) นำร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มาจัดทำเป็นแบบประเมิน ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ 2) นำแบบประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ที่ได้ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อย ความครอบคลุมขององค์ความรู้ ทั้งแบบแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 3) ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์อีกครั้ง 4) นำข้อคำถามปรับปรุงตาม

ข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงทำเป็นฉบับจริงเพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในขั้นตอนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) 5) แบบสนทนากลุ่มใช้ร่างการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัดวัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เป็นแนวทางสำหรับการให้ความเห็นและข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพ เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) มีขั้นตอนตั้งแต่ (1) เลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (2) ทำหนังสือขอความร่วมมือเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์เชิงลึก (3) ขึ้นแนะนำตัวและกำหนดบทสัมภาษณ์ (4) สัมภาษณ์รายบุคคลเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัดวัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพิ่มเติมโดยติดต่อทางโทรศัพท์ในกรณีของการศึกษาเพื่อเป็นการเพิ่มเติมข้อมูลระหว่างการเก็บข้อมูลให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้นการรวบรวมข้อมูลประกอบเพิ่มเติมรวบรวมข้อมูลทุกส่วนเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์ บันทึกเสียง ถ่ายรูป สมุดบันทึกและถอดความออกมาเรียบเรียงต่อไป

4.2 ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง 1) ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน เพื่อขออนุญาต สัมภาษณ์เชิงลึกเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัดวัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 2) ขึ้นเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญผู้วิจัยพิจารณาว่าผู้ให้ข้อมูลนั้นมีความเหมาะสมหรือไม่คุณสมบัติตรงตามความต้องการสามารถตอบปัญหาที่ต้องการเกี่ยวข้องได้หรือไม่รวมทั้งพิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเข้าไปศึกษา ตลอดจนพิจารณาความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทาง 3) ขึ้นแนะนำตัวผู้วิจัยได้ส่งเอกสารขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากนั้นจึงกำหนดวัน เวลาสัมภาษณ์ วิธีการดังกล่าวเป็นการกำหนดบทบาทของผู้วิจัยแบบเปิดเผย (Over role) 4) สัมภาษณ์รายบุคคล เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเสนอร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัดวัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ทั้งนี้ผู้วิจัย ได้มีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพิ่มเติมทางโทรศัพท์ในกรณีของการศึกษาเพื่อเป็นการเพิ่มเติมข้อมูลระหว่างการเก็บข้อมูลให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้นการรวบรวมข้อมูลประกอบเพิ่มเติมรวบรวมข้อมูลทุกส่วนเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก โดยการ สัมภาษณ์ บันทึกเสียง ถ่ายรูป สมุดบันทึก และถอดความออกมาเรียบเรียงต่อไป

4.3 ขั้นตอนนำเสนอแนวทาง ในการจัดประชุมกลุ่มสนทนาประเมินแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัดวัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ มีกระบวนการดังนี้คือ 1) ทำหนังสือแจ้งผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มทราบพร้อมด้วยร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัดวัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ 2) ดำเนินการประชุมกลุ่มสนทนาเพื่อประเมินขอความเห็นและข้อเสนอแนะ ตามวันเวลาและสถานที่กำหนด 3) บันทึกผลการประชุมกลุ่มตามความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพ การศึกษาขั้นวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนการศึกษาสภาพการบริหารงาน

บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้ 1) ผู้วิจัยดำเนินการนำรายละเอียดจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะเบื้องต้น 3) ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำเสนอในผลการศึกษาสภาพ

5.2 ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง การศึกษาขั้นวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้ 1) ผู้วิจัยดำเนินการนำรายละเอียดจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ จัดทำร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 2) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นและข้อเสนอแนะเบื้องต้น 3) ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำเสนอในการสนทนากลุ่ม

5.3 ขั้นตอนนำเสนอแนวทาง การศึกษาขั้นวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนการนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีรายละเอียดการดำเนินการโดยนำความเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและจัดทำแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ฉบับสมบูรณ์สรุปผลและนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจัดทำแนวทางวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า

1) ด้านการวางแผนกำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง การวางแผนยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด เกิดปัญหาครูไม่ครบชั้น ไม่ครบวิชา

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาไม่มีอำนาจหน้าที่ในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง ต้องรอการจัดสรรจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งส่งผลให้มีความล่าช้า ทำให้โรงเรียนขาดแคลนครู

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์อยู่เสมอ ขาดการวางแผนประชุมชี้แจงถึงแนวทางการปฏิบัติทำให้ครูเกิดความสับสนไม่เข้าใจหลักเกณฑ์

4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ข้าราชการครู ไม่ได้ติดตาม และศึกษาการเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบข้อบังคับ จึงทำให้ข้าราชการครูทำผิดกฎระเบียบโดยไม่ตั้งใจ

5) ด้านการออกจากราชการ เนื่องจากข้าราชการครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด จึงไม่เกิดปัญหาและอุปสรรคด้านการออกจากราชการ

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่ม

เครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมประชุม รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (หลักอัตถจริยาและหลักปิยวาจา) จากนั้นฝ่ายบริหารงานบุคคลจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่างๆ เสนอข้อคิดเห็นและรับฟังอย่างเสมอภาค (หลักอัตถจริยาและหลักสมานัตตตา) และนำเสนอแผนอัตรากำลังไปยังต้นสังกัด (หลักอัตถจริยา)

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาสำรวจอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรในสถานศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด (หลักอัตถจริยา) เพื่อรายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการสอบคัดเลือก ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ (หลักสมานัตตตา) จากนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอนุมัติสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้กับสถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลังครู (หลักอัตถจริยา)

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศ แก่ผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (หลักอัตถจริยา) สร้างโอกาสใหม่ๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้อบรมพัฒนาและส่งเสริมทักษะวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ (หลักทาน) สนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานด้านต่างๆอย่างต่อเนื่อง (หลักอัตถจริยา) เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (หลักปิยวาจาและหลักสมานัตตตา)

4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารดำเนินการวางแผน อบรมชี้แจงถึงระเบียบวินัยและการรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติร่วมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เข้าใจตรงกัน และนำไปปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด (หลักสมานัตตตา) ส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรมีวินัย ป้องกันไม่ให้เกิดผิดวินัย โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากร (หลักอัตถจริยา)

5) ด้านการออกจากราชการ มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยผู้บริหารสถานศึกษาอบรมให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและแนวปฏิบัติงานของข้าราชการ ป้องกันการเกิดปัญหาและอุปสรรคด้านการออกจากราชการ (หลักสมานัตตตา)

3. ผลการนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมประชุม รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (หลักอัตถจริยาและหลักปิยวาจา) จากนั้นร่วมจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่างๆ (หลักอัตถจริยาและหลักสมานัตตตา) และนำเสนอแผนอัตรากำลังไปยังต้นสังกัด (หลักอัตถจริยา) จากนั้นนำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาที่ได้จัดทำขึ้นสู่การปฏิบัติ (หลักอัตถจริยา)

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาสำรวจอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง (หลักอัตถจริยา) เพื่อรายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการสอบคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ (หลักสมานัตตตา) จากนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอนุมัติสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้กับสถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลังครู (หลักอัตถจริยา) จากนั้นผู้บริหารจัดบุคคล

เข้าปฏิบัติงานตามวุฒิการศึกษาและความถนัด เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (หลักทวนและหลักอรรถกรียา)

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศ แก่ผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (หลักอรรถกรียา) สร้างโอกาสใหม่ๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้อบรมพัฒนาและส่งเสริมทักษะวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ (หลักทวน) สนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานด้านต่างๆอย่างต่อเนื่อง (หลักอรรถกรียา) เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ให้รางวัลและของขวัญในโอกาสต่างๆ (หลักปิยวาทา/หลักสมานัตตทา)

4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารดำเนินการวางแผน อบรมชี้แจงถึงระเบียบวินัยและการรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติร่วมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เข้าใจตรงกัน และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด (หลักสมานัตตทา) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรมีวินัย ป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร (หลักอรรถกรียา)

5) ด้านการออกจากราชการ มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยผู้บริหารสถานศึกษาอบรมให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและแนวปฏิบัติงานของข้าราชการ ป้องกันการเกิดปัญหาและอุปสรรคด้านการออกจากราชการ (หลักสมานัตตทา)

อภิปรายผล

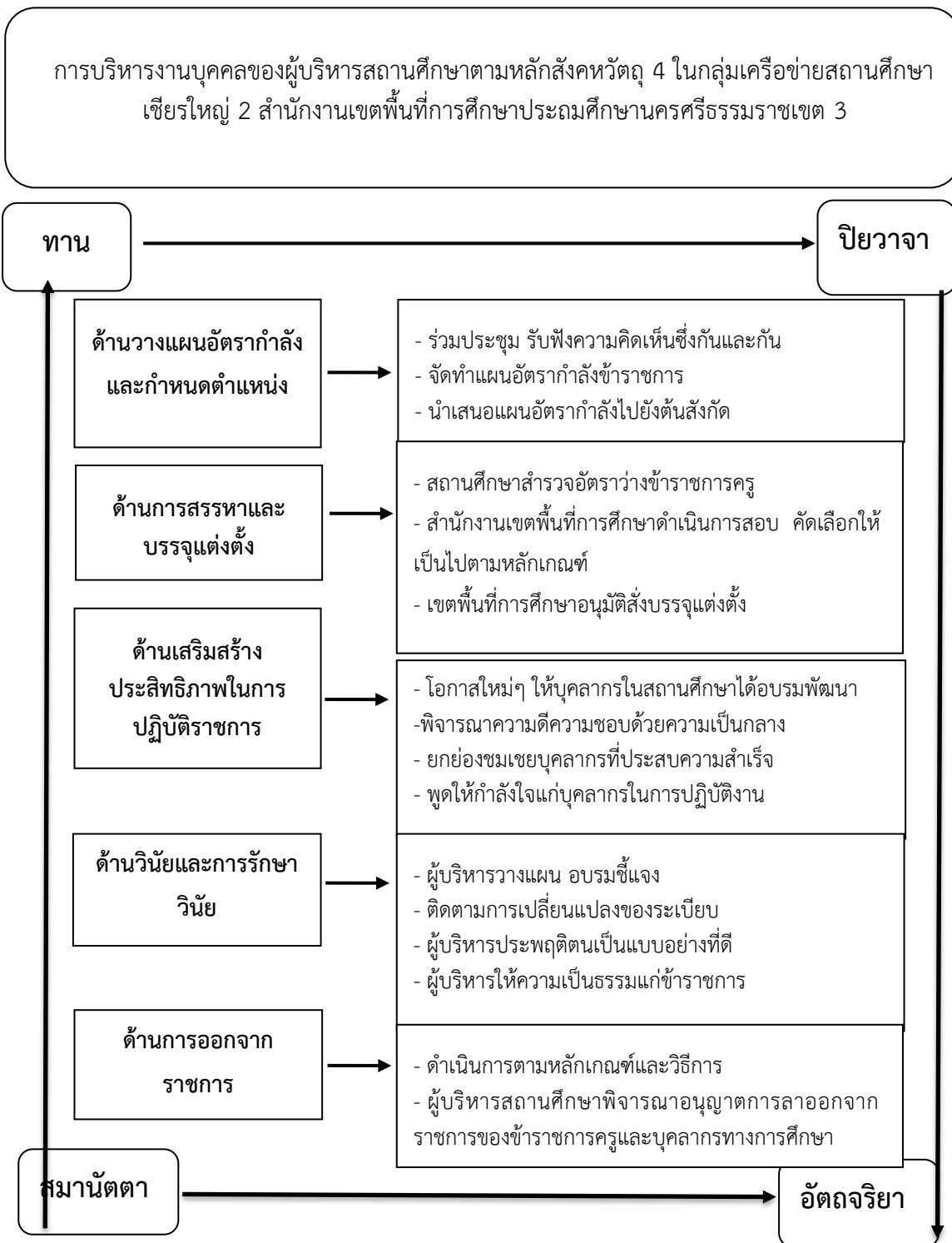
1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า 1) การวางแผนกำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษามีการรวบรวมและรายงานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง และจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีการดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างเหมาะสมและโปร่งใส แต่ปัจจุบันสถานศึกษาไม่มีอำนาจหน้าที่ในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งโดยตรง ต้องรอการจัดสรรจากสำนักงานเขตพื้นที่ 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อให้มีการเลื่อนวิทยฐานะ ให้คำยกย่องชมเชย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร 4) วินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารส่งเสริมและดูแลและเฝ้าระวังให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนปฏิบัติตามวินัยอย่างเคร่งครัด 5) การออกจากราชการ ปัจจุบันผู้บริหารมีการศึกษาเรื่องวินัย และจรรยาบรรณให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมสุก ดิสสว โส (มโนธรรม) (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง "การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักสังกัดวัด 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่า การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังกัดวัด 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านการใช้หลักทวน 2) ด้านการใช้หลักปิยวาทา 3) ด้านการใช้หลักอรรถกรียา 4.ด้านการใช้หลักสมานัตตทา ปัญหาและแนวทาง การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังกัดวัด 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ปัญหาด้านทวนผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานน้อย ด้านปิยวาทา ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการวางแผนนโยบาย และขาดการให้คำแนะนำที่ดี ด้านอรรถกรียา ผู้บริหารมีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และวางตนไม่เหมาะสมในหน้าที่การงาน

และด้านสมานัตตตา ผู้บริหารขาดระเบียบวินัย ขาดความเป็นภาวะผู้นำ และขาดความยุติธรรมในการบริหาร บุคลากร ด้านทาน ควรให้มีการติดตามการทำงานและสนับสนุนกิจกรรม จัดสรรงบประมาณ สวัสดิการให้ เพียงพอ ด้านปิยวาจา ควรให้ผู้บริหารแสดงนโยบายให้ชัดเจนเปิดโอกาส ให้บุคลากรแสดงความสามารถ ในการประชุมและทำงานด้านอรรถจริยา ควรผู้บริหารควรให้ขวัญและกำลังใจต่อบุคลากร วางตนเป็นแบบอย่างที่ดี สงเคราะห์ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยมิตรไมตรีที่ดี และด้านสมานัตตตา ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับ บุคลากรด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสร้างความเป็นภาวะผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในกลุ่มเครือข่าย สถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่ามีการ ดำเนินงาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมประชุม รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (หลักอรรถจริยาและ หลักปิยวาจา) จากนั้นร่วมจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดความจำเป็น กำหนดจำนวน และคุณสมบัติ ความสามารถของแต่ละบุคคล (หลักอรรถจริยาและหลักสมานัตตตา) และนำเสนอแผนอัตรากำลังไปยังต้น สังกัด (หลักอรรถจริยา) 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาสำรวจอัตรารว่างข้าราชการครู และ บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง (หลักอรรถจริยา) เพื่อรายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการสอบคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ (หลัก สมานัตตตา) จากนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุมัติสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู ให้กับสถานศึกษาที่ขาด แคลนอัตรากำลัง (หลักอรรถจริยา) 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหาร สถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ฝึกฝนพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ (หลักอรรถจริยา) สร้างโอกาสใหม่ๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้อบรมพัฒนาและส่งเสริมทักษะวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ (หลัก ทาน) 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารดำเนินการวางแผน อบรมชี้แจงถึงระเบียบวินัยและการรักษา วินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติร่วมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เข้าใจตรงกัน (หลักสมานัตตตา) 5) ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาอบรมให้ความรู้และสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับวินัยและแนวปฏิบัติงานของข้าราชการ ป้องกันการเกิดปัญหาและอุปสรรคด้านการออกจากราชการ (หลักสมานัตตตา) ดังนั้นการดำเนินการตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นสิ่งที่จำเป็นต้องใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมุห์สัมฤทธิ์ ดิสสานุตโร (ดิสสา) (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การ บริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี" ผลการศึกษวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน แนวการ บริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้านทาน ผู้บริหารขาดการสร้าง ขวัญและกำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นควรจัดสรรงบประมาณและสวัสดิการอย่างเพียงพอ และให้การ สนับสนุนงานกิจกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ด้านปิยวาจา ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยและพูดจาในที่ประชุมไม่สุภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรปรับวิสัยทัศน์ให้กว้างไกล เปิดโอกาส ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ด้านอรรถจริยา การสงเคราะห์ผู้ใต้บังคับบัญชาและญาติเข้า และไม ยุติธรรม ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นกลางมีการสงเคราะห์ผู้ใต้บังคับบัญชาและญาติอย่างจริงใจด้าน สมานัตตตา ผู้บริหารมีภาวะผู้นำน้อยและยังวางตนไม่เป็นกลางพอและมีการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบวินัยยัง ไม่เคร่งครัดพอ ผู้บริหารต้องบริหารงานบุคคลทุกระดับอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกันและผู้บริหารต้องสร้างภาวะ ผู้นำอย่างเสมอต้นเสมอปลายต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3. นำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่ามีการดำเนินงาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมประชุม รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (หลักอรรถจริยาและหลักปิยวาจา) จากนั้นร่วมจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเสนอขอคิดเห็นและรับฟังอย่างเสมอภาค (หลักอรรถจริยาและหลักสมานัตตตา) และนำเสนอแผนอัตรากำลังไปยังต้นสังกัด (หลักอรรถจริยา) 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาสำรวจอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง (หลักอรรถจริยา) เพื่อรายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการสอบคัดเลือกให้เป็นไป ด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ (หลักสมานัตตตา) จากนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุมัติสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้กับสถานศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลังครู (หลักอรรถจริยา) 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศ แก่ผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (หลักอรรถจริยา) สร้างโอกาสใหม่ๆ ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้อบรมพัฒนาและส่งเสริมทักษะวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ (หลักทาน) ประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลาย เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (หลักปิยวาจา/สมานัตตตา) 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารดำเนินการวางแผน อบรมชี้แจงถึงระเบียบวินัยและการรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ และนำไปปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด (หลักสมานัตตตา) 5) ด้านการออกจากราชการ มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยผู้บริหารสถานศึกษาอบรมให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและแนวปฏิบัติงานของข้าราชการ ป้องกันการเกิดปัญหาและอุปสรรคด้านการออกจากราชการ (หลักสมานัตตตา) ดังนั้นการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาดำเนินงานทำให้งานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายนั้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเดชากิตติโก (โชติธรรม) (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนธรรมภิรักษ์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนธรรมภิรักษ์ เขตบางพลัดกรุงเทพมหานคร เมื่อศึกษารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไป นาน้อย ได้แก่ ด้านปิยวาจา รองลงมา คือ ด้านอรรถจริยา ด้านสมานัตตตา และด้านทาน ตามลำดับ ผู้บริหารควรมีการให้การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาการเรียนการสอนโดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการสอน, ด้านปิยวาจา คือ ผู้บริหารควรมีการกล่าวคำติเตียนผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ พร้อมทั้งชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง และเป็นประโยชน์, ด้านอรรถจริยา คือผู้บริหารควรมีการอนุเคราะห์แก่ ผู้ร่วมงานและผู้อื่นอย่างเสมอภาคไม่ควรเลือกปฏิบัติ และด้านสมานัตตตา คือ ผู้บริหารควรมีการควบคุมติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3

สรุป

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 ประกอบด้วยการพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ เป็นแนวทางการดำเนินงานโดยมีผู้บริหาร ครูและการสนับสนุนจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน เพื่อสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งแต่ละด้านจะต้องมีการบูรณาการตามหลักสังกัด 4 มาใช้ในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลให้สำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) ทาน คือ การรู้จักให้ รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 2) ปิยวาจา คือ การพูดจาน่ารัก ปราศรัยด้วยถ้อยคำสุภาพอ่อนหวาน ไพเราะ 3) อตถจริยา คือ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้อื่น 4) สมานัตตตา คือ ความเป็นผู้วางตนสม่ำเสมอ หรือเสมอต้นเสมอปลาย นำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเชียรใหญ่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3” ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่น่าสนใจและนำมาเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ควรมีแนวทางในการดำเนินงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่ชัดเจน
- 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนางานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ควรร่วมกันวางแผนและพัฒนางานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อให้ครูผู้รับผิดชอบนำไปเป็นแบบแผนและปรับใช้ในการดำเนินงานบุคคลให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการตามแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังกัด 4
- 2) ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสังกัด 4 เพื่อให้โรงเรียนมีการดำเนินการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- เกศรา ตุ่มคำ. (2562). การศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนบ้านแม่ชะปู อำเภอสะเมิง จังหวัด

- เชียงใหม่ ตามกระบวนการ PDCA. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2561). รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. ภาวะผู้นำการจัดการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พระสมสุข ตีสว โส (มโนธรรม). (2565). การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักสังกัด 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2563). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเดชา กิตติโก (โชติธรรม). (2561). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังกัด 4 ของผู้บริหารโรงเรียนธรรมภิรักษ์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณภรณ์. (2561). หลักสังกัด 4: เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุข. บทความวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ปีที่ 5(2), 152-153.
- พระสมุห์สัมฤทธิ์ ตีสานุตโตโร (ดิสสา). (2557). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังกัด 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อาภัสสร ไซคุณนา. (2558). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA)". ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.
- โรงเรียนบ้านดอนโรงมิตรภาพที่ 196. (2566) โครงสร้างการบริหารงานบุคคล. นครศรีธรรมราช: โรงเรียนบ้านดอนโรงมิตรภาพที่ 196.