

การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
The Personnel Administration Based on the Four Principles
of Sangahavatthu in the Schools under the Office of Primary Education
Service, Maha Sarakham Area 2

พระสุรศักดิ์ เขมจาโร¹

Phrasurasak Kamajaro¹

พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน, ดร.²

Phrakrusungarukchairat Chayaratno, Dr.²

ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี³

Dr. Vimonporn Suwansaentavee³

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2561

Email : Phrasurasak@gmail.com

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตามหลัก สังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 (2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 59 คน และครูผู้สอนจำนวน 113 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 172 รูป/คน

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

¹ Graduate Students Majoring in Educational Administration, Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

^{2,3} Lecturers to Graduate Curriculum, Department of Educational Administration, Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus

* ได้รับบทความ: 2 กรกฎาคม 2561; แก้ไขบทความ: 10 กันยายน 2561; ตอรับการตีพิมพ์: 24 กันยายน 2561

Received: July 2, 2018; Revised: September 10, 2018; Accepted: September 24, 2018

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test, F-test และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ผู้บริหารควรความเป็นผู้มีน้ำใจ ไม่รังเกียจผู้จักสงเคราะห์ และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีจิตใจโอบอ้อมอารีมีน้ำใจมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น ผู้บริหารควรยกย่อง และชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่กล่าววาจาล่วงเกินหรือดูถูกผู้ใต้บังคับบัญชา

คำสำคัญ : 1. การบริหารงานบุคคล 2. หลักสังคหวัตถุ 4

ABSTRACT

The purposes of the thesis were: 1) to study the personnel administration based on the four principles of sangahavatthu in the schools under the office of primary education service, mahasarakham area 2, 2) to compare the personnel administration based on the four principles of sangahavatthu in the schools under the office of primary education service, mahasarakham area 2 to differences of their Classified by educational level, position and work experience, 3) to suggestions for personnel administration based on the four principles of sangahavatthu in the schools under the office of primary education service, mahasarakham area 2. The sampling groups employed for the research comprised 172 subjects working for their schools. The research instrument used for data collection was the Likert-type questionnaire, of which every question in the questionnaire had its IOC between 0.67 and 1.00, and its reliability at 0.89. Statistics for data analyses embraced: frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test, comparing paired differences by scheffe's method.

Results of the study have found The following findings: Educational the personnel administration based on the four principles of sangahavatthu in the schools under the office of primary education service, mahasarakham area 2 overall, it was at a high level.

The compare the personnel administration based on the four principles of sangahavatthu in the schools under the office of primary education service, mahasarakham area 2 to differences of their Classified by educational level, position and work experience classified by educational level and work experience of overall, no difference.

The suggestions for personnel administration based on the four principles of sangahavatthu in the schools under the office of primary education service, mahasarakham area 2 : management should be a kind of selfless. Understanding and helping subordinates. Have a good heart. have a generous mind to others. Executives should praise and applaud successful personnel in their work. Do not speak or abuse subordinates.

Keywords : 1. Personnel Administration 2. The Four Principles of Sangahavatthu

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ตามมาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 10 การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้ทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ มาตรา 39 กล่าวว่าให้ทรงกระเจาอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่โดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552 : 33)

องค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานคือ คน และงาน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่ในการที่จะดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอในการปฏิบัติงานหน้าที่ต่างๆงานที่ดำเนินการจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และจัดระบบงานการวางแผนการควบคุมกำกับติดตามและประเมินผล ซึ่งรวมความเรียกว่า “การบริหาร” สำหรับ “คน” จำเป็นต้องดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมมาทำงาน เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานหรือองค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ส่วนประกอบนี้เรียกว่า “การบริหารงานบุคคล” ซึ่งกล่าวได้ว่าการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้เป็นศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาเลือกสรร และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาสร้างให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีที่ทำให้สมาชิกในองค์การต้องพ้น

จากการทำงานด้วยเหตุพหุผลภาพเกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข ทรัพยากรการบริหารซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ คน เพราะว่าคนเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ที่ทำงานสำเร็จ ถ้าขาดคนแล้วงานทุกอย่างจะสำเร็จไม่ได้การบริหารงานบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษา เพราะว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน ทรัพยากรด้านอื่นๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเงิน แม้จะมีความพร้อมเพียงใดก็ตามถ้าคนที่ใช้ไม่มีความรู้ความสามารถงานทุกประเภทถึงแม้จะดำเนินไปได้แต่ก็คงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นความสำเร็จของงานในสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการบริหารงานบุคคลนั่นเอง (กุลชลี พวงเพชร, 2550 : 23-25)

ผู้บริหารในสังคมไทยจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษานั้นภาพลักษณ์ของผู้บริหารจะต้องเปี่ยมไปด้วยคุณธรรมหลายประการจึงจะเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน และการบริหารงานที่ประกอบด้วยคุณธรรมจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายได้ดีเสมอ ดังนั้นผู้บริหารควรมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงาน คือหลักสังคหวัตถุ 4 หมายถึง ธรรมเป็นเครื่องสงเคราะห์กันและกัน พระพุทธองค์ทรงอุปมาสังคหวัตถุไว้ในสังคหสูตรเปรียบเหมือนกับพาหนะที่จะนำคนไปสู่ความเจริญในโลก โดยหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ทาน คือ การเกื้อกูลกันด้วยการให้ หมายถึง การให้การเสียสละ หรือ การเอื้อเพื่อแบ่งปันของๆ ตน เพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว 2) ปิยวาจา คือ การใช้วาจาประสันไมตรี หมายถึง การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับกาลเทศะ 3) อตถจริยา คือ การร่วมสร้างสรรค์อุดมการณ์ หมายถึง การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือ การปฏิบัติในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และ 4) สมานัตตตา คือ การร่วมทุกข์ร่วมสุขใน ทุกคราว หมายถึง การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอหรือมีความประพฤติเสมอดันเสมอปลาย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2551 : 36)

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในอำเภอลำดวน จังหวัดมหาสารคาม ปัจจุบันการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนมากมีปัญหาด้านการวางแผนบุคลากร การบรรจุและสรรหาบุคลากรการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ยังไม่ได้รับการปฏิบัติเท่าที่ควร ซึ่งเห็นได้ว่าการจัดสรรและบรรจุครูเข้าสอนก็คือ การบรรจุบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน แต่ละวิชา ไม่เพียงพอกับความต้องการซึ่งความต้องการในการบรรจุครูมีมากแต่อัตราการบรรจุครูไม่เพียงพอ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีการพัฒนาช้าไม่สามารถจูงใจให้คนที่มีความสามารถมาสมัครเข้ารับราชการได้ ประกอบกับบุคลากรบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจเนื่องจากสภาวะหนี้สิน และขาดการเสริมแรงจากผู้บังคับบัญชาและยังมีข้าราชการครูในสังกัดกระทำผิดวินัยอันมาก ให้ผู้บริหารสอดส่องกำกับดูแลและป้องปรามมิให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยหากพบว่ามีข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการลงโทษด้วยความเป็นธรรม จึงทำให้มีการปฏิบัติงาน ในด้านวิชาการมีผลกระทบอย่างยิ่งทั้งนี้ล้วนส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารทั้งสิ้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานในการเปลี่ยนการพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย เป็นองค์กรแห่งการแห่ง

การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และกระบวนการทำงานต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ คุณภาพและความคุ้มค่าจะต้องทำให้บุคลากรเป็นมืออาชีพ มีศักยภาพในการทำงาน ซึ่งใน หลายปีที่ผ่านมาในด้านบุคลากรได้รับการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับน้อย และยังไม่เข้าใจใน ระบบอย่างต่อเนืองทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีประสิทธิภาพเพียงใดในการบริหาร สิ่งสำคัญยิ่ง ไปกว่านั้น คือ สภาพของผู้บริหารและบุคลากรว่ามีหลักคุณธรรม จริยธรรม มากน้อยเพียงใดซึ่งในหลักธรรม ทางพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรมีในการบริหารงานบุคคลนั้น อันประกอบด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลัก ธรรมที่เกี่ยวเนื่องกับการปกครอง และการดูแลคนเป็นธรรมที่ควรมีไว้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และกำกับ ความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตอย่างโปร่งใส บริสุทธิ์หมดจดและปฏิบัติตนโดยชอบ ทั้งตนเองและผู้ อื่นที่จะทำให้การบริหารบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงสุด(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2, 2559 : 21)

จากเหตุผล ความสำคัญ และปัญหาด้านบุคลากรที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 โดยการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถาน ศึกษา รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าผลของการบริหารจากบุคลากร ว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้ จากการศึกษามาเป็นแนวทางให้การบริหารบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ สืบไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอ วาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

2.2 เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษา อำเภอวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามระดับการ ศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอ วาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก สังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตาม หลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 แตกต่างกัน

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลที่ได้รับจากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม และสถานศึกษาอื่นๆ ต่อไป

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 59 คน และครูผู้สอนจำนวน 113 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่ มอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 66-67) รวมจำนวนทั้งสิ้น 172 รูป/คน และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Sample Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และ F-test

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

- 1) ด้านการวางแผนบุคลากร โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปิยวาจา คือการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ รองลงมา ได้แก่ สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย ทาน คือ การให้ การแบ่งปัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ อตถจริยา คือการสงเคราะห์
- 2) ด้านการสรรหาบุคลากร โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ อตถจริยา คือการสงเคราะห์ รองลงมา ได้แก่ ปิยวาจา คือการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน
- 3) ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ อตถจริยา คือการสงเคราะห์ รองลงมา ได้แก่ ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ
- 4) ด้านการดำรงรักษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน รองลงมา ได้แก่ อตถจริยา คือ การสงเคราะห์ สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ

6.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการวางแผนบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3 ผลการเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวม และด้านการธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

6.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 พบว่า ผู้บริหารควรความเป็นผู้มีน้ำใจไม่รังเกียจดูด้วยรังเกียจและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา มีจิตใจโอบอ้อมอารีมีน้ำใจมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น ผู้บริหารควรยกย่องและชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่กล่าววาจาล่วงเกินหรือดูถูกผู้ใต้บังคับบัญชา

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาอำเภอวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพิ่มตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและการก้าวหน้าวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการ พัฒนาการศึกษของผู้เรียนเป็นสำคัญ และการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เริ่มตั้งแต่การสรรหาการคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรเหล่านั้นให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมผู้ประพจน์ปฏิบัติดีแล้วทำให้บุคคลทั่วไปเกิดความเคารพรักนับถือ และเกรงใจ ซึ่งสังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมที่สำคัญมากสำหรับนักบริหารผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่นถ้านักบริหารบกพร่องเรื่องมนุษยสัมพันธ์จะไม่มีความช่วยทำงานเมื่อไม่มีใครช่วยทำงานเขาก็เป็นนักบริหารไม่ได้ พระพุทธเจ้าทรงสอนหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้เรียกว่าสังคหวัตถุ หมายถึง วิธีผูกใจคนพระองค์ตรัสว่ารถม้าแล่นไปได้เพราะมีลิ่มสลักคอยตรึงส่วนประกอบต่างๆของรถม้าเข้าด้วยกัน ฉะนั้นคนในสังคมก็ฉะนั้นนั่นคือทำหน้าที่เป็นกาใจเชื่อมประสานคนทั้งหลายเข้าด้วยกันลิ่มสลักดังกล่าวนี้ คือ สังคหวัตถุ นักบริหารจะสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของพระสมุทฺธิ สวิสโร (มโนธรรม) (2556 : 89) ได้การวิจัยเรื่อง การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตธนบุรีกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล พลเชื้อ จำนง กมลศิลป์ และอุทัย กมลศิลป์ (2561 : 107) ที่ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

7.2 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษา อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการวางแผนบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน การกำหนดความต้องการด้านบุคคลเป็นกิจกรรมหลักในขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลที่จะต้องทำแผน กำหนดความต้องการบุคลากรของหน่วยงานเป็นระยะๆ ไว้เป็นการล่วงหน้าตามความต้องการของหน่วยงาน ในลักษณะของกรอบอัตรากำลังซึ่งแสดงทั้งปริมาณคุณภาพของบุคคลที่ต้องการตามลักษณะและตำแหน่งที่จำเป็นที่กำหนดขึ้นรวมทั้งโครงสร้างของค่าตอบแทนกิจกรรมของขั้นตอนนี้ประกอบด้วย การคาดคะเน ความต้องการด้านแรงงานในอนาคตการประเมินสถานการณ์ทางด้านแรงงานในปัจจุบันการวิเคราะห์ ประเมินแรงงานการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การพรรณนาลักษณะงาน (Job Description) การระบุ คุณสมบัติเฉพาะงาน (Job Specification) การประเมินผล (Job Evaluation) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอนุชิต ธีรบุญ (ฤทธิรุ่ง) (2557 : 85) ที่ได้ศึกษา การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร และด้านการดำรงรักษาบุคคล ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการประเมินผลงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระวาทิน กนตสีโล (บัวบุญ) (2558 : 184) ที่ได้ศึกษา การประยุกต์ใช้หลัก สังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหุ้ม อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลัก สังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ละคนและที่สำคัญควรมอบหมายงานในส่วนอื่น ๆ ที่มีความสำคัญนอกเหนือจากงานประจำให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทดลองรับผิดชอบบ้างตามความเหมาะสมเพราะการที่ได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่าในองค์กรอยากที่จะ ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรในระยะยาวโดยไม่คิดลาออก

8.1.2 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสไปศึกษาต่อหรือดูงานทั้งในและต่าง ประเทศบ้างเพื่อให้สามารถนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.2.1 ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง การดำเนินการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโดย การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา

8.2.2 ควรที่จะมีการเพิ่มเครื่องมือในการทำวิจัยให้มากขึ้นนอกเหนือจากการเก็บข้อมูลด้วย แบบสอบถามเช่นการสังเกตพฤติกรรมหรือการสัมภาษณ์เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ให้ได้ผลตรงกับความเป็นจริงเพื่อที่จะเป็นมาตรฐานในการบริหารงานในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไป

9. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **2552 ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กุลชลี พวงเพชร . (2550). **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม**. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นฤมล พลเชื้อ จ่านง กมลศิลป์ และอุทัย กมลศิลป์. (2561). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด.
- วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**. 7(1). 107-118.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2551). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร : เอส. อาร์. พรินติ้งแมสโปรดักส์.
- พระวาทีน กนตสีโล (บัวบุญ). (2558). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทุ่ม อำเภอบัวชุม จังหวัดมหาสารคาม. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**. 4(1). 143-155.
- พระสมสุก ดิสสวัสดิ์ (มโนธรรม). (2556). **การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอนุชิต ธีรบุญญ (ฤทธิ์รุ่ง). (2557). **การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอห้วยซัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้น เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. (2559). **รายงานประจำปี พ.ศ. 2559**. มหาสารคาม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.

10. คำขอบคุณ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความสะดวกจาก พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน์, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่เมตตาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูก

ต้องตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ต่อพระอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งสองท่านไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบคุณ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ ขออนุโมทนาขอบคุณ เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่คอยช่วยเหลือชี้แนะแหล่งข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ด้วยไมตรีจิตอันดียิ่ง ขอขอบคุณผู้ให้การสนับสนุนและให้การอนุเคราะห์ ที่เป็นสมาชิกในครอบครัว เพื่อน ๆ และนักศึกษารุ่นพี่ที่เป็นกำลังใจ

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้