

การบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด
Personnel Administration Based on the Four Principles of Kindly Treatment of
School Administrators under Roi Et Informal and Non-Formal Education
Promotion Office

จตุพร ศรีลานคร¹, พระครูชัยรัตนกร², เอนก ศิลปนิลมาลัย³
Jatuporn Sriranacon¹, Phrakhuchairattanakorn², Anek Silpanilmalaya³
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2563

Email : jatuporncool@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู คุรุ กศน. ตำบล และครูอาสาสมัครฯ จำนวน 169 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

¹นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

^{2,3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

^{2,3}Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Thailand.

*ได้รับบทความ: 4 กันยายน 2563; แก้ไขบทความ: 10 พฤศจิกายน 2563; ตอบรับการตีพิมพ์: 25 พฤศจิกายน 2563

Received: September 4, 2020; Revised: November 10, 2020; Accepted: November 25, 2020

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศด้านการวางแผนงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในภาพโดยรวมและด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับอายุโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะ พบว่า ควรประชุมชี้แจงนโยบายการวางแผนการทำงานนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงตามความสามารถอย่างเหมาะสม และชัดเจน มีความยุติธรรมในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน สรรวจความต้องการฝึกอบรมของส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ โดยเน้นหลักสูตรที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง จัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร การตรวจสอบ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและแจ้งผลการประเมินให้ทราบทุกครั้ง

คำสำคัญ : 1. การบริหารงานบุคลากร 2. หลักสังคหวัตถุ 4 3. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ABSTRACT

The objective of the research article were 1) to study opinion on personnel administration based on the four principles of kindly treatment of school administrators, 2) to compare opinions on Personnel administration based on the four principles of kindly treatment of school administrators, 3) collect suggestions and opinions towards Personnel administration based on the four principles of kindly treatment of school administrators under Roi Et Informal and Non-formal Education Promotion Office. The sample group used in this research was 169 of civil servant teachers, sub-district administration organization teachers, and volunteer teachers. The instrument used for data collection was a 5 rating scale. The statistical devices used for data analysis consisted of frequency, mean, standard deviation.

The results of this study found that: 1. The state of personnel administration based on the four principles of kindly treatment of school administrators on both overall and individual aspects, to stand at the 'high' level. 2. The comparison of the

opinions of the personnel administration based on the four principles of kindly treatment of school administrators classified by gender, in personnel planning was found to show statistically significant at the .05 level. In the overall image and other aspects, were not different, classified by age overall and each aspect was not different, classified by educational background overall and the aspects were significantly different at the .05 level. 3. The suggestions proposed by the respondents were the following: meetings should be made to clarify policy, work planning and implementation effectively, give an opportunity to participate in the expression of opinions arrange for personnel to perform their duties appropriately and clearly. There is impartiality in arranging personnel to work, survey the training needs of personnel promote and support personnel to have the opportunity to attend training seminars to increase knowledge, and experience by focusing on the curriculum that can be used in the operation at least once a year, organizing the appropriate welfare system for personnel, checking, supervising, following up and evaluating the systematic performance, and notifying the evaluation results every time.

Keywords : 1. Personnel Administration 2. Four Principles of Kindly Treatment 3. Roi Et Informal and Non-Formal Education Promotion Office

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การจัดการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมขนาดใหญ่ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ทั้งในระดับภูมิภาคและสังคมโลก ประเทศไทยต้องพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตเครือข่ายสังคมออนไลน์ การจัดการศึกษาและปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยต้องเดินหน้าสู่การสร้าง การพัฒนาเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับสังคมโลก โดยเฉพาะการปฏิวัตีด้านดิจิทัล ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน เทคนิควิธีสอน ผู้เรียน แหล่งเรียนรู้ พฤติกรรมการเรียนรู้และการแสวงหาความรู้โลกยุคดิจิทัลให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ไร้พรมแดน ไร้ขีดจำกัด ทั้งด้านสภาพแวดล้อมสถานที่และเวลาการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ มีทักษะ ความถนัด ความชำนาญ

พร้อมขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาการศึกษา สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่ประชาคมโลกเป็นประเทศพัฒนาในระดับสูงขึ้น (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2560 : 7)

สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับการบริหารจัดการให้มีความเท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อไม่ให้เกิดความล้าหลังและประสบความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งการบริหารสถานศึกษานั้นๆ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะตัดสินใจในการบริการการศึกษาตามความคิด ความเชื่อ และค่านิยมของผู้บริหาร โดยทั่วไปจะประกอบไปด้วย 1)หลักคุณธรรม 2)หลักสมรรถนะ 3)หลักผลงาน 4)หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ 5)หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งบุคลากรในสถานศึกษาเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด ซึ่งผู้บริหารจะต้องถือว่าเป็นภารกิจร่วมกันของทั้งสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ ในการพัฒนางานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาใช้ในการยึดเหนี่ยวการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีศักยภาพในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล(จิราภรณ์ ผันสว่าง, 2560 : 39) ในฐานะเมืองไทยเป็นเมืองพุทธ ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ แนวคิดที่ถูกนำเสนอหรือหยิบยกขึ้นมาพูดกันมากก็คือ การนำ “ธรรมะ” หรือ หลักธรรมของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่พึงประสงค์ คือ งานสัมฤทธิ์ ชีวิตรื่นรมย์ ดังกล่าว โดยให้ความสำคัญกับชุด “ธรรมะ” ที่เกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละคนที่เป็นอยู่ในหน่วยงาน/องค์กร คือ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ ผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อให้แต่ละคนรู้จัก “ทำหน้าที่” ตามบทบาทของตนได้อย่างถูกต้อง ชีวิตของผู้คนในหน่วยงาน/องค์กรก็จะมีความหมาย และบรรยากาศในองค์กรก็จะเป็นมิตรและร่มเย็นเป็นสุขตลอดไป(สมควร ทรัพย์บำรุง, 2551 : 3)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นหน่วยงานทางการศึกษา การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับกลุ่มเป้าหมายที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุน ให้หน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน จัดการศึกษานอกโรงเรียน และกำกับดูแลติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในสังกัด จำนวน 20 อำเภอบุคลากรประกอบด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 310 คน การบริหารงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ดำเนินการบริหารงานพัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลและใช้หลักธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการทำงาน มีคุณธรรมในการปฏิบัติงานและบริหารจัดการการดำเนินงานของหน่วยงาน สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรในด้านที่ยังมีปัญหาก็จะต้องดำเนินการในหลากหลายวิธี ตลอดจนประเมินสมรรถนะและความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้

สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจ และสถานการณ์สังคมประเทศทั่วโลกกำหนดทิศทางการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศตนให้มีทักษะและสมรรถนะระดับสูงมีความสามารถเฉพาะทางมากขึ้น สถานศึกษาจึงมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะบุคลากรให้มีคุณภาพ ในยุค 4.0การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษ ที่ 21 ให้ได้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2560 : 9)

จากรายงานประจำปี 2561 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ด้านคุณภาพการจัดการศึกษาและการให้บริการ ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นระบบส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการของสถานศึกษา พบว่าการดำเนินงานมีปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน บุคลากรต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ อุทิศตนเสียสละทำงานในวันเวลาราชการ องค์กรขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมากต้องสร้างความรักความสามัคคี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน เพื่อลดข้อขัดแย้งในองค์กร ปัญหาด้านความมั่นคงก้าวหน้าในตำแหน่งงานเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรจ้างเหมาบริการและพนักงานราชการ ซึ่งจากสภาพปัญหาที่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีจิตสำนึกรักองค์กร การอุทิศตนทำงานเพื่อองค์กร การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายในการทำงานร่วมกับชุมชนเครือข่าย และการให้สวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกับบุคลากร(รายงานผลการประเมินภายในของสถานศึกษา, 2561: 21) ผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จึงต้องสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา ไว้วางใจ สร้างความสามัคคี ขวัญกำลังใจและลดความขัดแย้งในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมของผู้บริหารมีประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดการยอมรับในการบริหารงานบุคลากรหลักธรรมหนึ่งที่จะประสานบุคคลและยึดเหนี่ยวใจบุคคลในสถานศึกษาก็คือหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ซึ่งประกอบด้วย ทาน ปิยาจา อตถจริยา และสมานัตตตา

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารที่จะนำมาใช้ในการกำหนดนโยบายต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา

2.3 เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด และนำไปใช้ในการกำหนดทิศทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และนำไปเป็นข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานของผู้บริหารและบุคลากรสถานศึกษา

3.3 ทำให้ได้แนวทางการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด และนำข้อค้นพบไปพัฒนาองค์กรเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงานของผู้บริหารและบุคลากร

3.4 ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศสำหรับผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัดร้อยเอ็ด ในการนำไปกำหนดแผนการบริหารงานด้านบุคลากรในสถานศึกษา

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ประชากรได้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ข้าราชการครู ครู กศน. ตำบล และครูอาสาสมัครฯ รวมทั้งสิ้น 310 คน ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมดมาเป็นหน่วยศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู ครู กศน. ตำบล และครูอาสาสมัครฯ ในสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 169 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากร ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ R.V.Krejcie and D.W.Morgan เทียบสัดส่วนของประชากรแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค(Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 111) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1) ด้านการวางแผนงานบุคคล	4.20	0.70	มาก	1
2) ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	4.18	0.68	มาก	3
3) ด้านการพัฒนาบุคคล	4.17	0.69	มาก	4
4) ด้านการดำรงรักษาบุคคล	4.17	0.72	มาก	5
5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.19	0.72	มาก	2
รวม	4.18	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.70) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.72) ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.68) ด้านการพัฒนาบุคคล ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.69) ด้านการดำรงรักษาบุคคล ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.72)

5.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ดจำแนกตามเพศด้านการวางแผนงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในภาพโดยรวมและด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับอายุ

โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า 1)ด้านการวางแผนงานบุคคลควรประชุมชี้แจงนโยบายการวางแผนการทำงานนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 2)ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานควรจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงตามความสามารถอย่างเหมาะสม และชัดเจน มีความยุติธรรมในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3)ด้านการพัฒนาบุคคลควรสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ได้มีโอกาสเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โดยเน้นหลักสูตรที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 4)ด้านการดำรงรักษาบุคคลควรจัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร สร้างขวัญกำลังใจ 5)ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและแจ้งผลการประเมินให้ทราบทุกครั้ง

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ผสมผสานศาสตร์ต่างๆ ในการจัดการบุคคลให้ทำงานด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่นในการทำงาน ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมตามความต้องการของสถานศึกษา สามารถชักจูงใจบำรุงรักษาและพัฒนาให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานอยู่กับสถานศึกษาเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จสมความมุ่งหมายของสถานศึกษามีองค์ประกอบการบริหาร ได้แก่ การวางแผนงานบุคคลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดำรงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล โดยผู้บริหารวางแผนการใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดและเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่าง ๆ เสนอข้อคิดเห็น มีความยุติธรรมในการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน มีหลักการบริหารงานบุคลากร คือการจัดสรรบุคลากรให้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม เป็นการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน โดยคำนึงถึงปัจจัยหลายส่วน ได้แก่ การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ในการวางแผนการกำหนดความเหมาะสม การจ้างงาน ความปลอดภัย ความเสมอภาค หลักมนุษยสัมพันธ์ หลักประสิทธิภาพ เป็นต้น เพื่อให้การบริหารบุคลากรในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเป็นกลไกสนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับแนวทางของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน(2550 : 54) ได้กำหนดหลักการบริหารงาน

บุคคลไว้ ดังนี้ 1)มีการกำหนดภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน คือ ผู้ปฏิบัติงานรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและเป้าหมายผลงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่คาดหวังจากพวกเขา 2)กระบวนการบริหารงานบุคคล มีความชัดเจนและเป็นที่รับรู้รับทราบโดยบุคลากรทุกคนขององค์กร กระบวนการนี้ถือเป็นกติกากฎที่ทุกคนรับรู้รับทราบ เช่น ความชัดเจนเรื่องการประเมินผลกระบวนการทางวินัย กระบวนการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย เป็นต้น 3)มุ่งผลงานที่มีคุณภาพจากบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและหน่วยงานการปฏิบัติราชการนั้น ต้องมุ่งเป้าหมายผลงานให้เกิดต่อสังคมเป็นหลัก ดังนั้นการบริหารงานบุคลากรก็ต้องมุ่งให้ผู้ทำงานมีผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย ความคุ้มค่าของค่าตอบแทนที่รัฐให้แก่ผู้ทำงาน จึงวัดได้จากผลงานที่เป็นประโยชน์ตามเป้าหมายที่กำหนด 4)เน้นหลักคุณธรรม คือ มีความคงเส้นคงวาไม่มอดิตไม่เห็นแก่หน้าใคร เน้นหลักการยึดถือผลงานเป็นหลัก หลักการนี้ถือเอาความรู้ความสามารถการปฏิบัติตนและผลการทำงานเป็นเครื่องวัดความดีความชอบ โดยไม่เอาความรู้สึกรู้สึกหรือความรู้สึกมักคั่นส่วนตนเป็นตัวกำหนด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอนุศิษฐ์ สิริบุญโญ(ฤทธิ์รุ่ง)(2557 : ข) ได้ศึกษาเรื่อง การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอห้วยซัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต2 พบว่า การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอห้วยซัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำดังนี้ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งด้านการวางแผนบุคลากรด้านการธำรงรักษาบุคคลด้านการประเมินผลงานตามลำดับ

6.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ดจำแนกตามเพศด้านการวางแผนงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศชายกับเพศหญิงมีการวางแผนไม่เหมือนกัน ชายมีความหนักแน่นมากกว่า ส่วนเพศหญิงมีความคิดลึกซึ้งมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระคำจันท์ คุณวโส(วงศ์ชาลี) (2556 : ข) ได้ศึกษาทัศนคติของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ4 ในโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มที่ 1 เขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีการบริหารการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ และภาพรวมเมื่อจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การธำรงรักษาบุคคลการพัฒนาบุคคล ต่างมีส่วนร่วมและปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4 จึงทำให้มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน สอดคล้องกับแนวคิดของพระวาทีน กนตสีโล(บัวบุญ)(2558 : ข) ได้ศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพุ่มอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวุฒิต่างกันย่อมมีประสบการณ์ การวิเคราะห์แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระคำจันทร์ คุณวโส (วงศ์ขาลี) (2556 : ข) ได้ศึกษาทัศนคติของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนเครือข่าย กลุ่มที่ 1 เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศอายุและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการบริหารการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับบุคลากรที่มีอายุต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานมีความสำคัญมากสำหรับสถานศึกษา เพราะสามารถทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางใจได้ ซึ่งก็คือความสำเร็จของสถานศึกษา บุคลากรคือปัจจัยหลักที่สำคัญในการทำงานภายในสถานศึกษา เริ่มจากการกำหนดวางแผนสรรหา การจัดบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาบุคคล การธำรงรักษาบุคคล และการประเมินผลการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นกระบวนการในการบริหารงานบุคคล ที่มีเป้าหมายสำคัญคือความสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ อำนวย แสงสว่าง(2544 : 35) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ 1)ช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวางแผน เพื่อจัดหาบุคลากรที่ดีมีคุณภาพมาเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร 2)ช่วยจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับประเภทและชนิดของงานที่ต้องทำ และปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ตลอดจนช่วยประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างผลสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ 3)ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิธีการฝึกอบรมทางวิชาการเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานให้มากขึ้น 4)ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับภายในองค์กรอย่างทั่วถึง โดยอาศัยกลยุทธ์และศิลปะแห่งการจัดการ 5)ช่วยพัฒนาสังคมภายในองค์กรให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีขจัดปัญหาการทะเลาะวิวาท การเอารัดเอาเปรียบกัน ช่วยทำให้สถานศึกษาเป็นสังคมที่มีความสงบสุข บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขโดยทั่วกัน จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีโรงเรียนต่างกัน มีทัศนะต่อกระบวนการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ดโดยภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้มีการดำเนินการเพื่อการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ดในระดับมากต่อไป

7.1.2 ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารควรนำความคิดเห็นที่แตกต่างกันนี้มาถอดบทเรียนเพื่อเป็นกรณีศึกษาและนำข้อค้นพบนี้มาพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพจากบุคลากรทุกฝ่าย

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.2 ควรนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคลากรให้สอดคล้องรับกับแนวคิดการบริหารจัดการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

7.3.1 จากการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น จึงควรทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีสมรรถภาพในการพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

7.3.2 จากการวิจัยพบว่าผู้ที่มีวุฒิต่างกันมีความคิดเห็นต่างกัน ดังนั้น จึงควรทำการวิจัยในเรื่องการนำความคิดเห็นที่แตกต่างมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา

8. เอกสารอ้างอิง

จิราภรณ์ ผันสว่าง. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา. มหาสารคาม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

พระคำจันทร์ คุณวิโส (วงศ์ขาลี). (2556). ทักษะของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนเครือข่าย กลุ่มที่ 1 เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระวาทีน กนต์สีโล (บัวบุญ). (2558). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทุ่ม อำเภอบัวชุม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระอนุศิษฐ์ สิริบุญญฤทธิ์รุ่ง. (2557). การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอห้วยชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สนิท คงภักดี. (2549). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สมควร ทรัพย์บำรุง. (2551). การบริหารสำนักงานเลขาธิการคณะวิชา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. ปทุมธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2560). แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ สำนักงาน กศน. พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.(2550). แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554). กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- อำนวย แสงสว่าง. (2544). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : อักษรพัฒนการพิมพ์.

9. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด และคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ พระครูชัยรัตนกร,ดร. และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอนก ศิลปนิลมาลัย อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษาและตรวจแก้ไข อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้บริหารและครูผู้สอนของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอทุกแห่ง ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการค้นคว้าวิจัย จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ครอบครัว และผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนและเป็นกำลังใจตลอดมา