



การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอซ่งชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

พระอนุชัชฎ์ สิริบุญโญ (ฤทธิ์รุ่ง)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
พฤษภาคม 2557
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย)

การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภออู่ฮั้งชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พฤษภาคม 2557
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ พระอนุศิษย์ สิริปุลโย/ฤทธิรุ่ง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษา ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัยได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ดร.กฤตยากร สดาศิลป์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ดร.)

..... กรรมการ

(ดร.กฤตยากร สดาศิลป์)

..... กรรมการ

(ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี)

..... กรรมการ

(ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระปริยัติสารเวที, ดร.)

วันที่ 8 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2557

5520750511013: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: หลักสังคหวัตถุ 4 /การบริหารงานบุคคล/ผู้บริหารโรงเรียน

พระอนุศิษย์ สิริบุญโญ (ฤทธิรุ่ง): การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอชองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 (**Application of Buddhism'S Four Bases of Sympathy to School Administrators' in Personnel Administration in Khongchai District, Kalasin Province**) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: กฤตยากร ลดาวัลย์, ประ.ด., วิมลพร สุวรรณแสนทวี, ประ.ด. 117 หน้า. ปี พ.ศ. 2557.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอชองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอชองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t - test แบบ Independent Samples) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) โดยการทดสอบ F (F-test)

ผลการศึกษาพบว่า

1. การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอชองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลงาน ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอชองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร และด้านการดำรงรักษาบุคคล ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการประเมินผลงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอชองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 คือ

1) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรคำนึงถึงความต้องการของท้องถิ่นเป็นหลักใน

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งควรมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษา เพื่อทำความเข้าใจกับทุกฝ่าย **2) ด้านการวางแผนบุคลากร** ผู้บริหารควรเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนบุคลากร และควรตระหนักถึงการวางกรอบภาระงานด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน โดยปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน **3) ด้านการประเมินผลงาน** ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเอง สังเกตการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด **4) ด้านการธำรงรักษาบุคคล** ผู้บริหารควรรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราการทำงานควรมีการให้กำลังใจทั้งทางตรงและทางอ้อม บำรุงขวัญและเสริมแรงในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารมีมาตรฐานในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่เท่าเทียมกัน ใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าอุปถัมภ์



**5520750511013: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)**

**KEYWORDS: APPLICATION OF BUDDHISM'S FOUR BASES OF SYMPATHY TO
SCHOOL ADMINISTRATORS' PERSONNEL**

**PRA ANUSIT SIRIPOONYO (RITRUNG): APPLICATION OF BUDDHISM'S
FOUR BASES OF SYMPATHY TO SCHOOL ADMINISTRATORS' IN PERSONNEL
ADMINISTRATION IN KHONGCHAI DISTRICT, KALASIN PROVINCE. ADVISORY
COMMITTEE: KITTAYAKORN LADAWAN, Ph.D., VIMONPORN SUWANSEANTAVEE,
Ph.D. 117 P. 2014**

The purposes of this research were 1) to study and compare the application of Buddhism's Four Bases of Sympathy to School Administrators' in Personnel Administration in Khongchai District, Kalasin Province and 2) to study the suggestion of the application of Buddhism's Four Bases of Sympathy to School Administrators' in Personnel Administration in Khongchai District, Kalasin Province. The population in this study was 122 teachers. A constructed 5-level rating scale questionnaire with reliability value at .95 and IOC (Index of Item - Objective Congruence) 0.60 - 1.00 was used as a tool to collect data. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The comparison of teachers' opinion was done with the use of the t-test independent and F-test (One Way ANOVA).

The results of this study were:

1. Application of Buddhism's Four Bases of Sympathy to School Administrators' in Personnel Administration in Khongchai District, Kalasin Province was generally in the high level. When each aspect was considered, it was found that all aspects were in the high level. They were the recruitment, plan, personal affair and work assessment respectively.

2. The comparison of the application of Buddhism's Four Bases of Sympathy to School Administrators' in Personnel Administration in Khongchai District, Kalasin province was classified in their school size and education was not different. The teachers' opinion on the application of Buddhism's Four Bases of Sympathy to School Administrators' in Personnel Administration in Khongchai District, Kalasin province classifying in their experience was also found that the result was not different in general aspects. When each factor was analysed, it was found that the

plan and personal affair were not different. But the recruitment and work assessment were statistical significant as .05 level.

3. The suggestion of application of Buddhism's Four Bases of Sympathy to School Administrators' in Personnel Administration in Khongchai District, Kalasin Province was 1) The recruitment: The administrator should take into account to local needs primarily for recruitment and inform about the recruitment of personnel available in schools to understand all. 2) the plan: the administrator should be opened to feedback and suggestions about planning and be aware of managing the personnel framework clearly and equally. 3) The work assessment: The administrator should give subordinates a chance to evaluate of his own performance and observe the performance of personnel closely and 4) the personal affair: The administrator should know others and himself well. Working should be encouraged, both directly and indirectly. Actually, the administrator has standard performance to treat subordinates equally by virtue rather than fostering.



5520750511013: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: หลักสังคหวัตถุ 4 /การบริหารงานบุคคล/ผู้บริหารโรงเรียน

พระอนุศิษย์ สิริบุญโญ (ฤทธิรุ่ง): การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอชองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 (**Application of Buddhism'S Four Bases of Sympathy to School Administrators' in Personnel Administration in Khongchai District, Kalasin Province**) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: กฤตยากร ลดาวัลย์, ประ.ด., วิมลพร สุวรรณแสนทวี, ประ.ด. 117 หน้า. ปี พ.ศ. 2557.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอชองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอชองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t - test แบบ Independent Samples) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) โดยการทดสอบ F (F-test)

ผลการศึกษาพบว่า

1. การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอชองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลงาน ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอชองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร และด้านการดำรงรักษาบุคคล ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการประเมินผลงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอชองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 คือ

1) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรคำนึงถึงความต้องการของท้องถิ่นเป็นหลักใน

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งควรมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษา เพื่อทำความเข้าใจกับทุกฝ่าย **2) ด้านการวางแผนบุคลากร** ผู้บริหารควรเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนบุคลากร และควรตระหนักถึงการวางกรอบภาระงานด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน โดยปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน **3) ด้านการประเมินผลงาน** ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเอง สังเกตการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด **4) ด้านการธำรงรักษาบุคคล** ผู้บริหารควรรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราการทำงานควรมีการให้กำลังใจทั้งทางตรงและทางอ้อม บำรุงขวัญและเสริมแรงในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารมีมาตรฐานในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่เท่าเทียมกัน ใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าอุปถัมภ์



**5520750511013: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)**

**KEYWORDS: APPLICATION OF FOUR BASES OF SYMPATHY/ PERSONNEL
ADMINISTRATION/ ADMINISTRATORS OF SCHOOLS**

**PRA ANUSIT SIRIPUNYO (RITRUNG): APPLICATION OF BUDDHISM'S FOUR
BASES OF SYMPATHY TO SCHOOL ADMINISTRATORS' IN PERSONNEL
ADMINISTRATION IN KHONGCHAI DISTRICT, KALASIN PROVINCE. ADVISORY
COMMITTEE: KITTAYAKORN LADAWAN, Ph.D., VIMONPORN SUWANSEANTAVEE,
Ph.D. 117 P. 2014**

The purposes of this research were 1) to study and compare the application of Four Bases of Sympathy to personnel administration by administrators of schools in Khongchai District under the Office of Kalasin Primary Education Service Area 2, and 2) to study the suggestions of the application of Four Bases of Sympathy to personnel administration by administrators of schools in the so-said area. The population in this study consisted of 122 teachers. A constructed 5-level rating scale questionnaire with reliability value at .95 and IOC (Index of Item – Objective Congruence) 0.60 – 1.00 was used as a tool to collect data. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The comparison of teachers' opinion was done with the t-test independent and F-test (One - Way ANOVA).

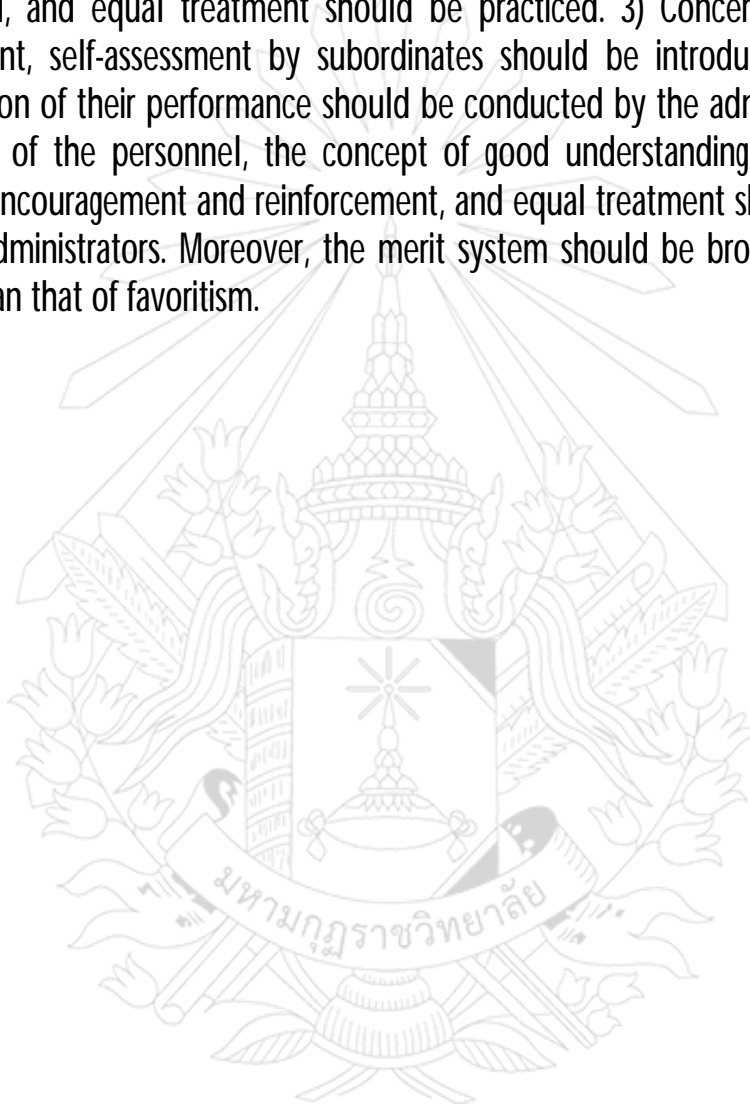
The results of the study were as follows:

1. The application of Four Bases of Sympathy to personnel administration by administrators of schools in Khongchai District under the Office of Kalasin Primary Education Service Area 2 was, in an overall aspect, found to remain at the high level. When an individual aspect was considered, it was found that all aspects were also at the high level. Ranked from the top down to the bottom, they were led by the item of the recruitment, and followed by that of planning, retention and performance assessment, respectively.

2. Regarding the comparison of the application of Four Bases of Sympathy to personnel administration by administrators of schools in the so-said area as classified by the school size and education level, no difference was found in both overall and individual aspects. Classified by their experience, no difference was found in the overall aspect, but in the case of individual aspects, no difference was found in the aspect of planning and retention. However, the statistically significant

difference of .05 was found in the aspects of recruitment and performance assessment.

3. The suggestions were : 1) For the recruitment, the local needs should be taken into account, and open communication should be conducted for good understanding of the insiders. 2) As regards planning, the public opinions and suggestions should be welcomed, and the job specification should be clearly described, and equal treatment should be practiced. 3) Concerning performance assessment, self-assessment by subordinates should be introduced, and a close observation of their performance should be conducted by the administrators. 4) For retention of the personnel, the concept of good understanding, both direct and indirect encouragement and reinforcement, and equal treatment should be adopted by the administrators. Moreover, the merit system should be brought into practice rather than that of favoritism.



ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาจาก ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมาผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงเจริญพรขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นมัสการ/เจริญพรขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิประกอบไปด้วย พระพุทระกูล พุทธกรชิโต, ดร.อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์, พระมหามิชัย กิจจสาโร เจ้าคณะอำเภอห้วยเม็ก วัดธรรมพิทักษ์ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์, ผู้อำนวยการวีระศักดิ์ กฤษณะรงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนหัวหินพัฒนาลัย ตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์, ผู้อำนวยการจรูญ สมภาร ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยมะทอโคกสามวิทยา ตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์, นางสาวพวงพกา อาจวิชัย ครู สาขาวิชาภาษาไทย โรงเรียนหัวหินพัฒนาลัย ตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความถูกต้องทั้ง ด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือ ที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วย แนะนำแก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

เจริญพรขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ในอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่ให้โอกาสผู้วิจัยได้ศึกษาการนำหลักสังคหวัด 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จด้วยดี

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณพระอาจารย์ทุกรูป/คน คณาจารย์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการและประสบการณ์ รวมถึงให้ความเมตตาเอื้อเฟื้อ ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาตลอด คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันจะพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณ แต่มารดา บิดา รวมทั้งบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ร่วมกันสรรค์สร้างงานวิจัยชิ้นนี้ให้แก่ผู้วิจัยจนเป็นผลสำเร็จด้วยดียิ่ง

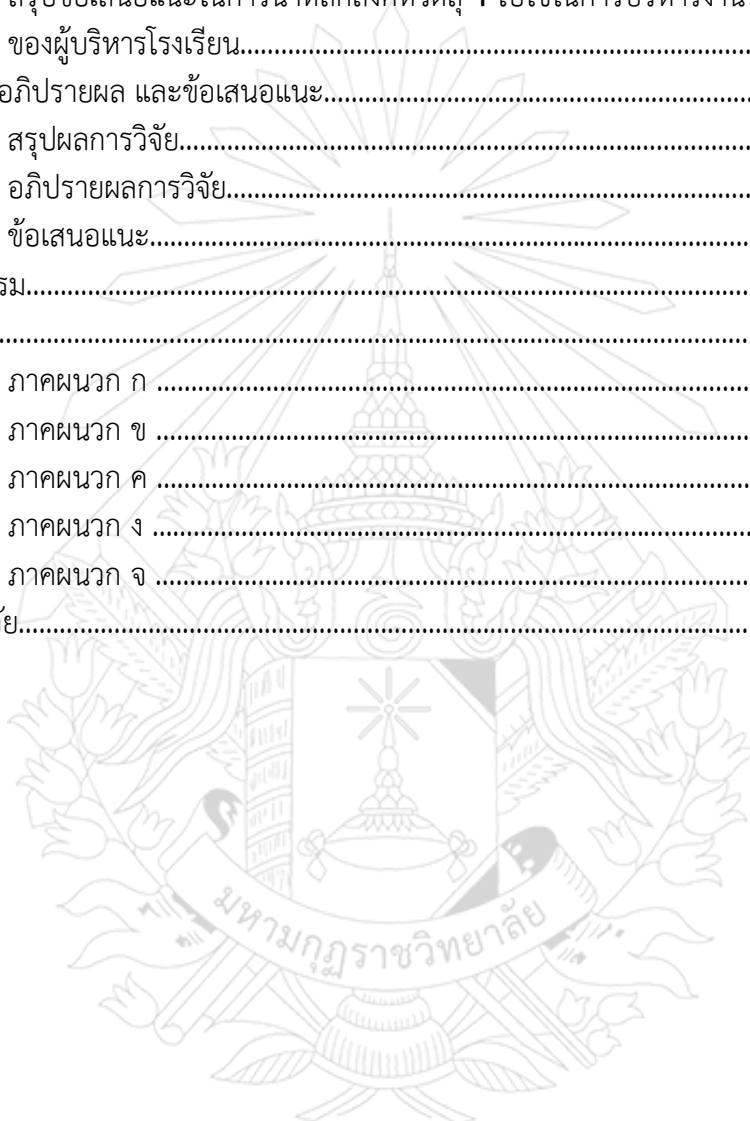
พระอนุศิษย์ สิริปณโย (ฤทธิรุ่ง)

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
ประกาศคุณูปการ	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญแผนภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมสังคหวัตถุ 4.....	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสถานศึกษา.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	23
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	49
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
รูปแบบการวิจัย.....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	55
4 ผลการวิจัย.....	57
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	58
ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน.....	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน.....	69
สรุปข้อเสนอแนะในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน.....	73
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
สรุปผลการวิจัย.....	75
อภิปรายผลการวิจัย.....	80
ข้อเสนอแนะ.....	83
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	89
ภาคผนวก ก	90
ภาคผนวก ข	92
ภาคผนวก ค	100
ภาคผนวก ง	109
ภาคผนวก จ	115
ประวัติผู้วิจัย.....	117



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ตารางสังเคราะห์ข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคล.....	34
2 แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน ปีการศึกษา 2556.....	38
3 แสดงจำนวนสถานศึกษาในเขตพื้นที่บริการบริการทั้งของรัฐ และเอกชนรายอำเภอ ปีการศึกษา 2556.....	38
4 แสดงบัญชีรายชื่อโรงเรียนแยกตามขนาดนักเรียนในอำเภอห้องชัย ปีการศึกษา 2556 จำนวน 17 โรงเรียน	39
5 สรุป จำนวนข้าราชการครูและบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์เขต 2.....	40
6 จำนวนนักเรียน ห้องเรียน จำแนกตามชั้นเรียนและเพศ รายอำเภอ ปีการศึกษา 2556.....	40
7 แสดงรายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกเป็นจำนวนครูผู้สอน แต่ละโรงเรียน ปีการศึกษา 2556 จำนวน 17 โรงเรียน.....	51
8 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม ขนาดโรงเรียน.....	58
9 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	58
10 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน.....	58
11 แสดงค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม.....	59
12 แสดงค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง.....	60
13 แสดงค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านวางแผนบุคลากร.....	62
14 แสดงค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการประเมินผลงาน.....	64
15 แสดงค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการดำรงรักษาบุคคล.....	67

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	70
17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	70
18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	71
19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Multiple Comparison) ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง.....	72
20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Multiple Comparison) ตามวิธีของ Scheffe's จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการประเมินผลงาน.....	73



สารบัญแผนภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	49



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาหรือการจัดการศึกษาต้องพิจารณาจากโจทย์ใหญ่ คือ การที่ประเทศไทยกำลังก้าวสู่สังคมขนาดใหญ่ ทั้งในระดับภูมิภาคและสังคมโลก ในสภาวะการณ์อย่างนี้มีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อที่จะสามารถอยู่รอดในสภาวะการณ์ปัจจุบันและในอนาคตต่อไป ประกอบกับในภูมิภาคนี้จะมีการรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียน มีความพยายามที่จะเชื่อมโยงกันของประเทศในอาเซียนกับนอกภูมิภาคอาเซียน จึงมีความจำเป็นต้องสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศที่สำคัญมากและขาดไม่ได้ คือ การพัฒนาคน เพราะฉะนั้นจึงเป็นโจทย์ที่สำคัญของการจัดการศึกษาและปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย การศึกษาต้องเดินหน้าสู่การสร้าง การพัฒนาเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับสังคมโลก โดยเฉพาะสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 อันเป็นผลจากการปฏิวัติด้านดิจิทัล (Digital Revolution) และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ที่ทำให้โลกทั้งโลกเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องสร้างและพัฒนาให้คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ มีทักษะ ความถนัด ความชำนาญพร้อมจะขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาประเทศสู่การเป็นประเทศพัฒนาในระดับที่สูงขึ้น (สำนักนโยบายและแผน, 2556, หน้า 2)

ในสภาพที่สังคมมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การจัดการบริหารองค์การต่างๆ จะต้องตามความเปลี่ยนแปลงให้ทัน มิเช่นนั้นจะถูกทิ้งให้ล้าหลัง และจะประสบความล้มเหลวในการบริหารองค์การนั้นๆ เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหาร องค์การทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ หรือเอกชนต่างต้องการที่จะให้องค์การของตนมีนักบริหารมืออาชีพมาบริหาร ในส่วนของงานบริหารจัดการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารนับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา คำว่า “ผู้บริหาร” ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติหมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของภาครัฐและเอกชน ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง ตามนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งสิ่งที่ นักบริหารการศึกษา และบุคคลทั่วไปมีความคาดหวังต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คือการเป็น “ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ” นั่นเอง การศึกษาไทยในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น “ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ” ที่มีความรู้และประสบการณ์สมกับที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ที่นอกจากจะบริหารบุคลากรครูผู้สอนแล้ว ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กล่าวคือมีความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในการระดมความสามารถและทรัพยากร เพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนจัดให้มีกระบวนการประกันคุณภาพ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตาม

มาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกด้านเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป (มิตถาณี พงษ์พัว. 2556, หน้า 1)

จากการศึกษางานวิจัยของ พระรณชัย ออคคเตโซ (พิลึก) (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษา การใช้คุณธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานกับครูผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์นั้น ผู้บริหารควรใส่ใจในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่และคอยติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งให้คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือกับครู ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษา มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน ใช้น้ำใจที่น้ำเสียงสุภาพ อ่อนโยน ไม่แสดงอารมณ์และท่าทางที่ไม่เหมาะสม มีความกระตือรือร้นในการบริหารหน่วยงานของ ตน ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อและเสียสละเพื่อการบริหารงานที่ติดลอคจนวางตนเป็นกลางไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันอย่างเสมอต้นเสมอปลาย พร้อมทั้งยอมรับฟังปัญหาและปรับปรุงแก้ไข ในหน่วยงานสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งเพื่อให้ครูผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความ เข้าใจและพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดียิ่งขึ้นไป

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิณัญบุหงา แสงศรีธรรมะกุล (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขต คลองเตย กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ด้านทาน ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ บุคลากร ด้านสวัสติการต่างๆ รางวัล คำชมเชยให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจช่วยเหลือ จัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เอื้ออำนวยอย่างเหมาะสม ต่อการปฏิบัติงานเสมอ ด้านปิยวาจา ผู้บริหาร ควรใช้คำสุภาพและอ่อนโยนในการชี้แจงนโยบายในเรื่องต่าง ๆ แก่บุคลากร ควบคุมวุฒิภาวะทาง อารมณ์และพูดไปในทางสร้างสรรค์ ด้วยท่าทางที่สุภาพให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ด้านอัตถจริยา ผู้บริหารควรสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือ ร่วมมือและสนับสนุนการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ด้วยความกระตือรือร้น หากผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาเกิดขึ้นต่าง ๆ ควรช่วยเหลือ อยู่เคียงข้าง วางตน เหมาะสมกับฐานะของตนทุกสถานการณ์ และควรเป็นกำลังที่สำคัญและส่วนหนึ่งในการบำเพ็ญ ประโยชน์แก่องค์กร ชุมชน สังคม ประเทศชาติเสมอ ด้านการใช้หลักสมานัตตตา ผู้บริหารควรปฏิบัติ ตนเสมอต้นเสมอปลาย วางตนเป็นกลางในการบริหารหน้าที่ การมอบหมายงาน กฎระเบียบวินัย ตลอดถึงการแสดงความเอื้อเฟื้อผู้ใต้บังคับบัญชา ควรปฏิบัติมาตรฐานเดียวโปร่งใส ยุติธรรม เท่าเทียม กันเสมอ

สำหรับผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องพัฒนาอยู่เสมอไม่หยุดนิ่ง ตามหลัก วงจรเดมมิ่ง คือ วางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การบริหารในลักษณะของ การปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะ ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการ การปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ไม่มีทฤษฎีใดดีที่สุดแต่ทฤษฎี เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ดังคนโบราณกล่าวว่าไฟไหม้ ในป่า ให้ใช้กิ่งไม้สดดับไฟ ไฟไหม้กลาง ทะเลทรายให้ใช้ทรายดับไฟ ไฟไหม้ริมแม่น้ำให้ใช้น้ำดับไฟ เป็นต้น ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนก็คือการหาวิธีให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางศึกษา บุคคลที่มีส่วนร่วมใน

การจัดการศึกษา ทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์ สำเร็จได้นั้นคือ ผู้อำนวยการจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับราชการครู ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมจัดการศึกษา ในการพัฒนาจัดการศึกษาของโรงเรียน ข้าราชการครู ถือว่ามีความสำคัญมากครูต้องจัดกิจกรรม การเรียนรู้ ให้กับลูกศิษย์เติบโตและพัฒนาเป็นสมาชิกของชุมชนสังคมที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมอันพึงประสงค์ และสามารถดำเนินชีวิตอยู่สังคมได้อย่างมีความสุขอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานผู้อำนวยการสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับข้าราชการครูและบุคคลกรการศึกษารวมไปถึงผู้ร่วมพัฒนาการศึกษา ทำงานเชิงคุณภาพได้ ประสิทธิภาพภายในโรงเรียนและนำมาใช้เมื่อต้องการแก้ปัญหา ปรับปรุงพัฒนาแรงจูงใจในโรงเรียนใช้ในการเสริมสร้างทีมงานของผู้อำนวยการ เพื่อปฏิรูปโครงสร้างโรงเรียนต่อไป (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553, หน้า 169-170)

ในสถานการณ์ปัจจุบันประเทศชาติต้องการนักบริหารผู้ที่มีความรู้ ความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในระดับต่างๆ ย่อมต้องการผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นทุนเดิม นั้นหมายความว่าบุคคลนั้นๆ เป็นคนที่ยึดมั่นถ้อยมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกมุ่งมั่นในการเสริมสร้างคุณงาม ความดี มีความรับผิดชอบที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ อีกทั้งรวมถึงทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติตามในองค์กร หรือผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารงานของผู้บริหารนั้น ถ้ามีการผสมผสานหลักการทางทฤษฎีต่างๆ ของการบริหารเข้ากับหลักการทางคำสอนศาสนาแล้วเชื่อว่าจะทำให้เสริมสร้างทักษะการบริหารงานได้ดีและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะในทางพุทธศาสนานั้นสอนให้ทุกคนเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรมซึ่งหากนำมาประยุกต์ใช้กับ การบริหารงานจะเกิดความอ่อนนุ่มในการบริหารงานมากขึ้น เกิดความยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์ที่เหมาะสมได้ (นพดล สุวรรณสุนทร, 2554, หน้า 1)

ปัจจุบันโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอหนองชัย มีทั้งหมด 17 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งมีภารกิจที่สำคัญ คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยผู้บริหารต้องยึดหลักคุณธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารจัดการและสร้างทัศนคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งต้องสามารถจูงใจคนเก่งให้ปรองดองกันและพร้อมใจกันทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายก็จะเป็นประโยชน์ที่ดีในการบริหารงานไปสู่ความสำเร็จ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกัน ช่วยลดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้น้อยลง ก่อให้เกิดความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมการใช้หลักธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ใน การทำงาน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ใน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน

2. ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ใน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน

3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ใน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2. ทำให้ทราบการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

3. ทำให้สามารถนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานบุคคล เพื่อพัฒนาการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตทางด้านเนื้อหา

การศึกษาการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอห้วยชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเนื้อหา หลักการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ 1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 2. ด้านการวางแผนบุคลากร 3. ด้านการประเมินผลงาน 4. ด้านการดำรงรักษาบุคคล และหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ 1. ทาน การให้ 2. ปิยวาจา การพูดจาไพเราะน่าฟัง 3. อตถจริยา ประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ 4. สมานัตตตา การทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน อำเภอห้วยชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 158 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน อำเภอห้วยชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ครูผู้สอน ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ R.V.Krejcie and D.W.Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2545.หน้า 43) เทียบสัดส่วนของประชากรแต่ละโรงเรียนแล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยผู้วิจัยต้องการสุ่มสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง 71% ของจำนวนประชากรทั้งหมด ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 112 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอห้วยชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอห้วยชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วยหลักการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ 1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 2. ด้านการวางแผนบุคลากร 3. ด้านการประเมินผลงาน 4. ด้านการดำรงรักษาบุคคล และหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ 1. ทาน การให้ 2. ปิยวาจา การพูดจาไพเราะน่าฟัง 3. อตถจริยา ประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ 4. สมานัตตตา การทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยกำหนดสถานที่ทำการวิจัย คือ โรงเรียนในอำเภอห้วยชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 17 โรงเรียน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยไว้ดังนี้

หลักสังคหวัตถุ 4 หมายถึง หลักการครองใจคน, หลักยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกัน เพื่อสร้างความสมัครสมานสามัคคีผูกมิตรไมตรี ประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้

1. **ทวน** หมายถึง การให้ การแบ่งปัน การเสียสละ สิ่งของเครื่องใช้ปัจจัยที่เรามีอยู่แก่ผู้อื่นรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อตอบแทนความมีน้ำใจระหว่างคนทำงานด้วยกัน

2. **ปียวาจา** หมายถึง การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน สุภาพ ให้ความเป็นกันเอง ไม่พูดจาทำร้าย ส่อเสียดหรือทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสียใจ เพราะคำพูดหยาบกระด้างผูกใจใครไม่ได้

3. **อัตถจริยา** หมายถึง การประพฤติสิ่งที่ดีเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ความเป็นผู้มีน้ำใจ รู้จักสงเคราะห์และช่วยเหลือผู้อื่นตามความเหมาะสมแก่ฐานะและโอกาส ทำตนให้เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม

4. **สมานัตตตา** หมายถึง ความประพฤติปฏิบัติดีต่อผู้อื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย การวางตัวเหมาะสมกับฐานะที่เป็นอยู่ การวางตัวเป็นกลาง ร่วมทุกข์ร่วมสุขร่วมกัน

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ในขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ 1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 2. ด้านการวางแผนบุคลากร 3. ด้านการประเมินผลงาน 4. ด้านการธำรงรักษาบุคคล

1. **การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง** หมายถึง การคัดเลือกเพื่อสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับหน้าที่ การงานตามต้องการขององค์การ

2. **การวางแผนบุคลากร** หมายถึง การวางแผนให้ถูกกับงานที่รับมอบหมาย กำหนดอัตรากำลังโดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียน จำนวนขนาดของสถานศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีวิทยฐานะ เงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง ตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ

3. **การประเมินผลงาน** หมายถึง กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานระบบงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ และการตัดสินใจของผู้บริหาร

4. **การธำรงรักษาบุคคล** หมายถึง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร รับฟังความเห็น และจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ปลอดภัย และบรรลุเป้าหมาย ขององค์การ มีการสั่งการ การมอบหมายงาน จัดครูเข้าสอนตามความรู้ความสามารถและความถนัดของเขา และพัฒนาครูให้เก่งให้เป็นคนดียิ่งขึ้นไป

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในอำเภอฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน อำเภอฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ครอบคลุมโรงเรียนในพื้นที่ อำเภอฆ้องชัย อำเภอฆ้องชัย อำเภอห้วยเม็ก อำเภอท่าคันโท อำเภอหนองกุงศรี และอำเภอฆ้องชัย

โรงเรียนในอำเภอฆ้องชัย หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดทำการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา ในอำเภอฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ขนาดโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์ของเขตพื้นที่การศึกษา และใช้จำนวนนักเรียนแต่ละโรงเรียนเป็นเกณฑ์

1. โรงเรียนขนาดเล็ก คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1 - 120 คน
2. โรงเรียนขนาดกลาง คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121 - 300 คน

สถานภาพ หมายถึง ฐานะหรือเกียรติภูมิของบุคคล สิ่งที่เป็นตัวกำหนดเฉพาะตัวบุคคลที่ทำให้แตกต่างจากคนอื่น

ระดับการศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคล

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เกิดจากการทำงานของบุคคล



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอซ่งชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีรายละเอียดการศึกษาค้นคว้าดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมสังคหวัตถุ 4
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสถานศึกษา
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- 2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย



2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมสังคหัตถ์ 4

2.1.1 ที่มาของสังคหัตถ์ 4

สังคหัตถ์ เป็นหลักธรรมที่มีที่มาจากคำสอนของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษรในพระไตรปิฎกของพระพุทธศาสนา ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงที่มาของสังคหัตถ์ตามพระไตรปิฎก ดังนี้

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาราชวิทยาลัย (2525) ได้กล่าวถึง สังคหัตถ์ (ธรรมเป็นเครื่องสงเคราะห์) 4 ประการ ไว้ใน พระสูตรต้นตปิฎก อังคุดตนิทาย จตุกกนิบาตสังคหัตถ์สูตร ดังนี้

ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย สังคหัตถ์ (ธรรมเป็นเครื่องสงเคราะห์) 4 ประการนี้ สังคหัตถ์ 4 ประการ คืออะไร คือ

1. ทาน (การให้ปัน)
2. เปยยวัชชะ (เจรจาไพเราะ)
3. อตถจริยา (บำเพ็ญประโยชน์ต่อกัน)
4. สมานัตตตา (ความวางตนสม่ำเสมอ) นี้แล

ภิกษุทั้งหลาย สังคหัตถ์ 4 ประการ

1. การให้ปัน
2. เจรจาไพเราะ
3. บำเพ็ญประโยชน์
4. ความวางตนสม่ำเสมอในธรรมนั้น ๆ ตามควร เหล่านี้แล

เป็นธรรมเครื่องสงเคราะห์ในโลก เหมือนสลัก (ที่หัวเพลลา) คุมรถที่แล่นไปอยู่ฉะนั้น ถ้าธรรมเครื่องสงเคราะห์เหล่านี้ไม่มีไซ้ มารดาหรือบิดาก็ไม่พึงได้รับความนับถือหรือบูชา เพราะเหตุบุตร ก็เพราะเหตุที่บัณฑิตทั้งหลายยังเกลียดแลธรรม เครื่องสงเคราะห์เหล่านี้อยู่ เพราะเหตุนี้บัณฑิตเหล่านั้น จึงได้ถึงความเป็นใหญ่ และเป็นที่น่าสรรเสริญ

สังคหัตถ์ ยังปรากฏใน พระสูตรต้นตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค สิงคาลกสูตร ดังนี้

การให้ 1 เจรจาไพเราะ 1 การประพฤติให้เป็นประโยชน์ 1 ความเป็นผู้มีตนเสมอในธรรมทั้งหลายในคนนั้น ๆ ตามควร 1 ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจในโลกเหล่านี้แล เป็นเหมือนเพลารถอันแล่นไปอยู่ จากธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวเหล่านี้ ไม่เพียงมีไซ้มารดาบิดาไม่พึงได้รับความนับถือ หรือความบูชา เพราะเหตุแห่งบุตร. เพราะบัณฑิตทั้งหลายพิจารณาเห็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวเหล่านี้โดยชอบ ฉะนั้นบัณฑิตเหล่านั้น จึงถึงความยิ่งใหญ่และเป็นผู้อันหมู่ชนสรรเสริญทั่วหน้าดังนี้.

นอกจากนั้นสังคหัตถ์ มียังปรากฏใน พระสูตรต้นตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค สังคีตีสสูตร ดังนี้

สังคหัตถ์ 4

- | | |
|--------------|--------------------------------|
| 1. ทาน | การให้เป็น |
| 2. ปิยวัชชะ | เจรจาวาจาที่อ่อนหวาน |
| 3. อตถจริยา | ประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ |
| 4. สมานัตตตา | ความเป็นผู้มีตนเสมอตันเสมอปลาย |

2.1.2 ความหมายของหลักธรรมสังคหัตถ์ 4

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของหลักธรรมสังคหัตถ์ 4 ไว้หลากหลาย ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2551) ได้กล่าวว่า สังคหผละ แปลว่า กำลังแห่งการสงเคราะห์ หรือมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญมากสำหรับนักบริหาร ผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่นถ้านักบริหารบกพร่องเรื่องมนุษย์สัมพันธ์ ก็จะไม่มีคนมาช่วยทำงาน เมื่อไม่มีใครช่วยทำงานเขาก็เป็นนักบริหารไม่ได้ พระพุทธเจ้าทรงสอนหลักการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ไว้เรียกว่าสังคหัตถ์ หมายถึงวิธีผูกใจคน พระองค์ตรัสว่า รถม้าแล่นไปได้เพราะมีลิ่มสลักคอยตรึงส่วนประกอบต่าง ๆ ของรถม้าเข้าด้วยกัน ฉันทใด คนในสังคมาก็ฉันทนั้น คือทำหน้าที่เป็นกาวใจเชื่อมประสานคนทั้งหลายเข้าด้วยกันลิ่มสลักดังกล่าวนี้คือ สังคหัตถ์นักบริหารจะสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ถ้ามีสังคหัตถ์ 4 ประการ สังคหัตถ์ 4 ประการ ได้แก่

ทาน หมายถึง การให้ (โอบอ้อมอารี) นักบริหารที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาการให้ทานจะช่วยให้ผูกคนอื่นไว้ได้ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ทโทคนถติมิตตานิ ผู้ให้ยอมผูกใจมิตรไว้ได้” บริหารอาจให้ทานได้ 3 วิธี คือ

อามิสทาน หมายถึง การให้สิ่งของแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะการให้เพื่อผูกใจในยามที่เขาตกต่ำหรือมีความเดือดร้อน ดังภาษิตอังกฤษที่ว่า “เพื่อนแท้คือเพื่อนที่ช่วยเหลือในยามตกยาก” การให้รางวัลหรือขึ้นเงินเดือนจัดเข้าในอามิสทาน

วิทยาทาน คือธรรมทาน หมายถึง การให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานที่ถูกต้องรวมถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรหรือส่งไปศึกษาและดูงาน

อภัยทาน หมายถึง การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน การให้อภัยไม่ทำให้ผู้ให้ต้องสูญเสียอะไร เป็นการลงทุนราคาถูกแต่ได้ผลตอบแทนราคาสูง นั่นคือได้มิตรภาพกลับคือมา และมีคนสนองงานเพิ่มขึ้นอีกคนหนึ่ง

มีภาษิตจีนที่ว่า “มีมิตร 500 คน นับว่ายังน้อยเกินไป มีศัตรู 1 คน นับว่ามากเกินไป” อับราฮัม ลินคอล์น กล่าวว่า “วิธีทำลายศัตรูที่ดีที่สุด คือเปลี่ยนศัตรูให้เป็นมิตร” เราจะทำอย่างนั้นได้ก็ต่อเมื่อเรารู้จักให้อภัย

ปิยวาจา หมายถึง การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน (วจีไพเราะ) นักบริหารที่ดีจะรู้จักผูกใจคนด้วยคำพูดอ่อนหวาน คำพูดหยาบกระด้างผูกใจใครไม่ได้ ตามปกติคนเราจะมัดสิ่งของต้องใช้ของอ่อน เช่น เชือก หรือลวดมัด ในทำนองเดียวกันเราจะมัดใจคนได้ก็ด้วยถ้อยคำอ่อนหวานดังโคลงโลกนิติที่ว่า

อ่อนหวานมานมิตรล้น เหลือหลาย
หยาบปรมีเกลอราย เกลืออันใกล้
จุดดวงศศิฉาย ดาวดาษ ประดับนา
สุริยส่องดาราไร เมื่อร้อนแรงแสง

อัตถจริยา หมายถึง การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น (สงเคราะห์ประชาชน) ตรงกับคำพังเพยที่ว่า “อยู่บ้านท่านอย่านิ่งดูตาย บั้นวับบั้นควายให้ลูกท่านเล่น” นักบริหารทำอัตถจริยาได้

หลายวิธี เช่น บริการช่วยเหลือยามเขาป่วยไข้ หรือเป็นประธานในงานพิธีของผู้ไต่บังคับบัญชาตั้ง โคลงโลกนิติที่ว่า

อาศัยเรือนท่านให้ วิจารณ์
เห็นท่านทำกรงาน ช่วยพร้อม
แม้มีกิจโดยสาร นาเวศ
พายค่อยช่วยค้ำจ้วง จรดให้จนถึง

สมานัตตา หมายถึง การวางตัวสม่ำเสมอ (วางตนพอดี) เมื่อนักบริหารไม่ทอดทิ้งผู้ร่วมงาน ทั้งหลาย เขาจึงจะสามารถสร้างทีมงานขึ้นมาได้ นั่นคือถือคติว่า “มีทุกข์ร่วมทุกข์ มีสุขร่วมสุข” นักบริหารต้องกล้ารับผิดชอบในผลการตัดสินใจของตนเอง ถ้าผลเสียตกมาถึงผู้ปฏิบัติตามคำสั่งของตน นักบริหารต้องออกมาปกป้องคนนั้น ไม่ใช่หนีเอาตัวรอดตามลำพัง ตัวอย่างคนที่มีสมานัตตาก็คือ คนที่เป็น “เพื่อนตาย” ในโคลงบทนี้

เพื่อนกิน สิ้นทรัพย์แล้ว แหนงหนี
ห่างาย หลายหมื่นปี มากได้
เพื่อนตาย ถ้ายแทนชี- วาอาตม์
หายาก ผากผีไข้ ยากแท้จักหา

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) (2525) ได้เสนอหลักคำสอนเกี่ยวกับสังคหัตถุ 4 คือ หลักการสงเคราะห์หรือเรื่องการสงเคราะห์กันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีลักษณะพฤติกรรมที่รู้จัก แบ่งปัน รู้จักการให้ เสียสละยินดีในความสุขของผู้อื่น ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไกลเกลี้ยความแตกแยกใน หมู่คณะบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม ไม่นำเอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน ซึ่งประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตา

1. ทาน คือ การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน พระพุทธเจ้ามุ่งที่ธรรมทาน มากกว่า อมิตทาน ธรรมทาน ให้การช่วยเหลือแนะนำ ในสิ่งที่ดีมีประโยชน์ ชี้ช่องทางให้บุคคลสามารถ แก้ปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยตนเอง

2. ปิยวาจา คือการพูดจาน่ารักนิยมนับถือ พระพุทธเจ้าทรงเน้นว่าต้องเป็นถ้อยคำ ไพเราะอ่อนหวาน ที่ประกอบด้วยสัจจะ คือความจริงใจและต้องเกิดประโยชน์แก่ผู้เจรจาด้วย

3. อตถจริยา คือการบำเพ็ญประโยชน์ ซึ่งหมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็น ประโยชน์แก่บุคคลอื่น พระพุทธเจ้าเน้นที่โลกัตถจริยา คือการทำคุณประโยชน์ให้แก่บุคคลในวงกว้าง ไม่จำกัดเฉพาะตนเองและญาติผู้ใกล้ชิด

4. สมานัตตา คือความมีตนเสมอ การรู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ร่วมสุขร่วมทุกข์กันได้ เสมอต้นเสมอปลาย

บุญศิริ ชวลิตธำรง (2529) ได้กล่าวถึงความหมายของสังคหัตถุ ว่า ธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่ง ความ ยึดเหนี่ยวจิตใจของกันและกัน อันเป็นไปเพื่อการสงเคราะห์กัน ซึ่งมีอยู่ 4 ข้อ คือ

1. ทาน หมายถึงการให้ การเฉลี่ยเผื่อแผ่แก่กันและกัน ซึ่งเป็นข้อสำคัญเพราะว่า ทุก ๆ คน นั้นย่อมต้องการความช่วยเหลือจากกันและกันอยู่ในด้านต่าง ๆ ในด้านวัตถุ เช่น ทรัพย์สินเงินทอง เครื่องอุปโภคบริโภคต่าง ๆ ในด้านกำลังกาย ช่วยกระทำกิจการของกันและกันทางกาย ในด้าน วาจา พูดจาช่วยเหลือกันในเรื่องที่ควรพูดจา ในด้านสติปัญญา ช่วยให้ความรู้ ให้การแนะนำ ในข้อที่

ควรจะ แนะนำต่างๆ การให้การเฉลี่ยเผื่อแผ่เจือจานทุกคนทั้งผู้ใหญ่ ทั้งผู้น้อย ต่างก็ควรจะมีทาน คือ ให้การ ช่วยเหลือกัน ผู้ใหญ่ให้การช่วยเหลือผู้น้อย ผู้น้อยให้การช่วยเหลือผู้ใหญ่ ด้วยมีจิตใจมุ่งที่จะ ช่วยให้ บรรลุถึงประโยชน์ที่ต้องการ หรือเพื่อที่จะให้พ้นจากอุปสรรคขัดข้องทั้งหลาย

2. ปิยวาจา หมายถึง การเจรจาถ้อยคำซึ่งเป็นที่รักเป็นที่จับใจแก่กันและกัน อันเป็น ถ้อยคำสุภาพ เพราะวาจาที่พูดออกไปนั้น ถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจ ก็เป็นวาจาที่อาจ เสียดแทงน้ำใจของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเสียใจ เจ็บใจ ไม่สบายใจ เพราะฉะนั้นจึงสมควรที่ทุกคนจะต้องมี สติควบคุมใจ ควบคุมวาจา ที่จะพูดออกไปให้เป็นวาจาที่สุภาพ ที่เหมาะสม แม้ว่าในบางคราวต้อง ทำงานหนักเหนื่อยก็ตาม สิ่งที่จะเป็นเครื่องในการควบคุมการพูดของเราให้ไพเราะก็คือสตินั่นเอง ดังนั้นการพูดหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ

3. อตถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ต่อกันและกัน คือ การทำสิ่งที่เป็น ประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย สังคมที่ตนอาศัยอยู่ ตลอดถึงประเทศชาติ สิ่งใด ที่เป็นโทษก็ควรละเว้นไม่กระทำ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์สามารถปฏิบัติได้ทั้ง กาย วาจา ใจ ในทุกเวลาทุกโอกาส

4. สมานัตตตา หมายถึง ความเป็นผู้วางตนสม่ำเสมอ หรือเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่ง หมายถึงการรักษาระเบียบวินัยอันใดที่ทุกคนพึงปฏิบัติทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยตามหน้าที่ ที่บัญญัติเอาไว้ เป็นระเบียบของสถานที่ ของหน่วยงาน เช่น กฎระเบียบของสถาบันการศึกษา กฎระเบียบของ สถานที่ราชการต่าง ๆ เป็นต้น ตลอดถึงกฎหมายบ้านเมือง ในทางพระพุทธศาสนาก็คือพระวินัย บัญญัติสำหรับพระภิกษุทั้งหลายนั่นเอง

พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ. ปยุตโต) (2550) ได้ให้ความหมายของสังคหวัตถุ 4 หมายถึง หลักธรรม 4 ประการที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเพื่อ เกื้อกูล หรือเป็นหลัก สงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ได้แก่

ทาน คือการให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเพื่อแบ่งปันของ ๆ ตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคล อื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว เป็นคุณธรรมที่จะช่วยให้ไม่เป็นคนละโมภ ไม่เห็นแก่ตัว

ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี พูดด้วยความ จริงใจ ให้เกิดไมตรีรักใคร่นับถือ ไม่พูดหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะสาหรับ กาลเทศะ

อตถจริยา คือ การสงเคราะห์ทุกชนิด หรือการประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น สมานัตตตา คือการเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย เป็น คุณธรรมช่วยให้เป็นผู้มีจิตใจหนักแน่น ไม่โลเล เป็นการสร้างความนิยมและไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นด้วย

พระภควานาวิสุทธิคุณ (เสริมชัย ชยมงคล) (2542) ได้กล่าวว่า หลักธรรมปฏิบัติที่จะเป็น เครื่องยึดเหนี่ยวผู้อื่นไว้ได้ คือ สังคหวัตถุ 4 อย่าง ได้แก่

1. ทาน การให้ปันสิ่งของของตนแก่ผู้อื่นที่ควรให้ปันนั้น ย่อมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจแก่ ผู้รับให้ระลึกถึงความเป็นผู้มีน้ำใจโอบอ้อมอารีของผู้ให้ ผู้มีจิตใจโอบอ้อมอารีมีน้ำใจ มีจิตใจ เอื้อเพื่อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่นอยู่เสมอ ย่อมเป็นที่รักแก่ชนทั้งหลาย คนหมู่มากย่อมคบค้าสมาคมด้วย สมดังที่ องค์กรสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสว่า ผู้ให้ย่อมเป็นที่รัก คนหมู่มากย่อมคบเขา

2. ปิยวาจา การเจรจาที่อ่อนหวาน คือ วาจาที่ไพเราะสุภาพอ่อนโยนตามฐานะ ย่อมเป็นที่ชื่นใจเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ฟังหรือคู่สนทนา ไม่มีใครขอบวาจาที่หยาบคายแข็งกระด้าง หรือวาจาที่ก้าวร้าว ที่ไร้มารยาท ไม่รู้กาลเทศะ และวาจาที่ไม่ไพเราะ ไม่สมฐานะระหว่างผู้พูดกับผู้ฟังและคู่สนทนาด้วย คนเราจะได้ดีหรือถึงความเสื่อมก็ด้วยวาจานั้นแหละ เป็นข้อสำคัญประการหนึ่ง โบราณท่านจึงกล่าวไว้ว่า ปากเป็นเอก เลขเป็นโท หมายความว่า วาจาที่ดี ที่สุภาพ ที่ไพเราะอ่อนหวานนั้นแหละเป็นข้อปฏิบัติที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของการครองใจคนและจะได้ดีก็เพราะวาจานั้นแหละ ส่วนคำว่า เลข ณ ที่นี้ หมายถึง วิชาความรู้ยังเป็นรอง คือ ถึงแม้จะเป็นคนมีความรู้สูง แต่ถ้าปากไม่ดีเสียแล้ว ย่อมหวังความเจริญในชีวิตได้ยาก เพราะคนปากเสียไม่อาจผูกใจใครไว้ได้ จะหากคนคบหาสมาคมเป็นมิตรสหายที่ดีที่จริงใจต่อกันได้ยาก ปิยวาจา คือ วาจาที่ไพเราะสุภาพอ่อนโยนต่อกันตามฐานะเท่านั้นแหละที่จะเป็นเครื่องผูกใจ ยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่นได้ยืนนาน

3. อັตถจริยา การประพฤติสิ่งที่ดีเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น หมายความว่า ความเป็นผู้มีน้ำใจ ไม่นิ่งดูดาย รู้จักสงเคราะห์และช่วยเหลือกิจการของผู้อื่นให้สำเร็จ รู้จักช่วยกระทำกิจอันเป็นประโยชน์บุคคลอื่นหรือแก่สังคมส่วนรวม ตามความเหมาะสมแก่ฐานะและโอกาส ไม่เป็นคนเลี้ยงน้ำใจช่วยใครไม่เป็น คือ ไม่เป็นคนเห็นแก่ตัวจัด ยามที่ผู้อื่นหรือสังคมประสบความทุกข์เดือดร้อน และต้องการความช่วยเหลือ เช่น ในยามประสบทุกข์ภัยต่าง ๆ ได้แก่ อุทกภัย ภัยจากน้ำท่วม วัตภัย ภัยจากลมพายุ อัคคีภัย ภัยจากไฟไหม้ เป็นต้น ก็มีน้ำใจอนุเคราะห์ช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ผู้อื่น หรือสังคมที่กำลังได้รับความทุกข์เดือดร้อนเช่นนั้นตามกำลังของตน ด้วยใจเมตตาและกรุณาธรรม ความเป็นผู้มีน้ำใจ ย่อมประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นตามสมควรแก่ฐานะและโอกาส ด้วยเมตตา กรุณาธรรมเช่นนี้ ย่อมเป็นเครื่องผูกใจหรือเครื่องยึดเหนี่ยวใจผู้อื่น ให้ผูกสมัครรักใคร่ และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันได้ยิ่งยืนนานเป็นอย่างดี ดังมีสุภาษิตคำโบราณว่า ไปบ้านท่านอย่านิ่งดูดาย บั้นวับันควายให้ลูกท่านเล่น แม้ว่าสมัยนี้การบั้นวับันควายให้ลูกท่านเล่นเป็นเรื่องล้าสมัยแล้ว แต่สุภาษิตนี้ก็ยังเป็นอุทาหรณ์ว่า การรู้จักสงเคราะห์ อนุเคราะห์ช่วยเหลือผู้อื่น หรือการประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น เป็นเครื่องผูกใจคน เป็นคุณธรรมเครื่องครองใจคนได้ดี ให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้อย่างยั่งยืน

4. สมานัตตตา คือ ความเป็นผู้มีตนเสมอ ไม่ถือตัว ก็คือ ความประพฤติปฏิบัติดีต่อผู้อื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เมื่อมีชีวิตที่เจริญก้าวหน้า หรือได้ดีไปได้ดีขึ้น ก็ไม่ถือตัวหรือทำตัวเย่อหยิ่งกับญาติพี่น้องหรือมิตรสหายเดิม ที่เคยคบค้าหรือปฏิบัติดีต่อกัน เคยเคารพนับถือกันมาอย่างไร ก็คงประพฤติปฏิบัติดีต่อกัน เคารพนับถือกันอยู่อย่างนั้น ความเป็นผู้มีตนเสมอนี้เป็นคุณเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่นไว้เป็นมิตรไมตรีที่ดีต่อกันได้เป็นอย่างดี

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน) (2528) สังคหวัตถุ เป็นหลักคุณธรรมในศาสนาพุทธ โดยเป็นภาษาบาลีแยกออกเป็น 2 ศัพท์ คือ สังคห 1 วัตถุ 1 สังคหแปลเป็นภาษาไทยว่า สงเคราะห์ มีความหมายว่า ช่วยเหลืออุดหนุน วัตถุ ในที่นี้หมายความว่าเรื่อง รวมทั้ง 2 ศัพท์ มีความหมายว่า เรื่องความช่วยเหลือ จะช่วยเหลือกันด้วยวิธี ใดอย่างใดบ้าง ท่านได้วางไว้เป็น 4 อย่างช่วยเหลือกันด้วยวิธีนอกเหนือจาก 4 อย่างนี้ ไม่เรียกว่า สังคหวัตถุ คือ เรื่องความช่วยเหลือที่ทำให้รักใคร่นับถือ กลมเกลียวกัน ต้องพฤติกรรมตามหัวข้อทั้ง 4 นี้เสมอไป ได้แก่

1. ทาน ให้ปันสิ่งของๆ ตนแก่ผู้ที่ควรให้ปัน
2. ปิยวาจา เจรจาวาจาที่อ่อนหวาน
3. อุตถจริยา ประพฤติสิ่งที่ประโยชน์แก่ผู้อื่น
4. สมานัตตตา ความเป็นคนมีตนเสมอ ไม่ถือตัว

คุณทั้ง 4 อย่างนี้ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของผู้อื่นไว้ได้

จากความหมายของหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ พอสรุปได้ว่าสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมปฏิบัติที่จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจผู้อื่นไว้ได้ เป็นหลักการสงเคราะห์กันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้คนรักและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะได้ ประกอบไปด้วย

1. ทาน คือการให้ การแบ่งปัน การเสียสละ สิ่งของเครื่องใช้ปัจจัยที่เรามีอยู่แก่ผู้อื่นรู้จักเอื้อเพื่อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อตอบแทนความมีน้ำใจระหว่างคนทำงานด้วยกัน

2. ปิยวาจา คือการพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน สุภาพ ให้ความเป็นกันเอง ไม่พูดจาทำร้าย ส่อเสียดหรือทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสียใจ เพราะคำพูดหยาบกระด้างผูกใจใครไม่ได้

3. อุตถจริยา คือการประพฤติสิ่งที่ดีเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ความเป็นผู้มีน้ำใจ รู้จักสงเคราะห์และช่วยเหลือผู้อื่นตามความเหมาะสมแก่ฐานะและโอกาส ทำตนให้เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม

4. สมานัตตตา คือ ความประพฤติปฏิบัติดีต่อผู้อื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย การวางตัวเหมาะสมกับฐานะที่เป็นอยู่ การวางตัวเป็นกลาง ร่วมทุกข์ร่วมสุขร่วมกัน

2.1.3 ความสำคัญของหลักสังคหวัตถุ 4 กับการบริหารงานบุคคล

Human Revolution Organization Designation (2555) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสังคหวัตถุ 4 กับการบริหารงานไว้ว่า การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กรหรือ **employee engagement** เป็นเรื่องที่ทุกองค์กรคาดหวังให้เกิดขึ้น เพื่อที่จะรักษาพนักงานคนดีที่มีมือไว้กับองค์กรให้มีความสามารถในการดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่อง มาในคราวนี้จะขอแนะนำเสนอเรื่องของความผูกพันในแบบไทยสไตล์กันบ้าง จะได้เห็นว่าสามารถทำได้ง่าย ๆ ไม่ต้องลงทุนสูงมาก และเข้ากันได้ดีกับความเป็นองค์กรไทย นั่นคือ การใช้หลักคำสอนของพระพุทธศาสนามา **implement** ซึ่งได้แก่สังคหวัตถุ 4 ที่เป็นหลักธรรมอันนำไปสู่การยึดเหนี่ยวจิตใจคนไว้ได้ สังคหวัตถุ 4 ได้แก่ 1. ทาน คือการให้ 2. ปิยวาจา คือ การพูดดี 3. อุตถจริยา คือ การทำประโยชน์แก่ผู้อื่น 4. สมานัตตตา คือ การทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งหลักธรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่คนไทยเราค้นเคยอยู่แล้ว พอมาประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ 4 เพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจพนักงานให้มีความผูกพันกับองค์กรก็จะสามารถทำได้ดังนี้

1. การให้ การแบ่งปัน การเสียสละ การเอื้อเพื่อ ฯลฯ รูปแบบของการให้ในองค์กรมีหลากหลาย ดังต่อไปนี้

- ให้สิ่งที่มีมูลค่า เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ รางวัล โบนัส วันหยุดพิเศษ ของขวัญในโอกาสต่าง ๆ

- ให้ความรู้ เช่น การสอนงาน การฝึกอบรม การแก้ปัญหาในงาน รูปแบบการเรียนรู้ต่าง ๆ

- ให้อภัย เช่น การไม่เอาโทษในความผิดครั้งแรก การยอมให้ผิดพลาดเพื่อให้เกิดการเรียนรู้
- ให้อีกโอกาส เช่น ความก้าวหน้าเติบโต ความท้าทายในงาน เปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
- ให้กำลังใจ เช่น การกล่าวคำยกย่องชมเชยเมื่อทำดี ช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ เมื่อพนักงานท้อแท้
- ให้คุณภาพชีวิตที่ดี เช่น สภาพแวดล้อมบรรยากาศที่ดี มีเวลาทำงาน ภาระงาน ทรัพยากร ที่เหมาะสม

ตัวอย่างง่าย ๆ ในการให้ ก็คือ สวัสดิการเครื่องดื่มฟรีสำหรับพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานกับองค์กรแล้วน้ำใจ แต่ทำงานกับองค์กรรวนน้ำใจ ส่งผลให้พนักงานให้ความร่วมมือประสานงานกันอย่างดี และมีความเต็มใจทำงานให้ดีเพื่อตอบแทนความมีน้ำใจระหว่างคนทำงานด้วยกันภายในองค์กร ธรรมชาติของน้ำใจให้ผลทางจิตวิทยาที่ช่วยละลายความงก ๆ เค็ม ๆ ของผู้บริหารหรือช่วยดับอารมณ์ผู้จัดการที่ใจร้อนได้ เหมือนเอาน้ำดับไฟ นั่นเอง

2. การพูด หรือในที่นี้รวมถึงการสื่อสารทั้งหมด แต่การสื่อสารส่วนใหญ่ในองค์กรเป็นการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการซึ่งวิธีในการสื่อสารที่ใช้บ่อยที่สุดก็คือการพูดนั่นเอง ดังนั้น การพูดจึงมีความสำคัญมากพลังของคำพูดสามารถทำให้คนอื่นเข็มมีไฟในการทำงาน สร้างแรงบันดาลใจ หรืออาจทำให้คนทำงานเสียขวัญกำลังใจจนลาออกได้

หลักการพูดในที่ทำงานที่จะทำให้คนทำงานรู้สึกดีมีเมตริตต่อกัน มีดังต่อไปนี้

- พูดให้รู้เรื่อง ชัดเจน เข้าใจตรงประเด็น
- พูดยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ
- พูดปลอบโยน เอาใจ
- พูดความจริง ไม่โกหกหลอกลวง
- พูดมีอารมณ์ขัน บรรยากาศผ่อนคลาย
- พูดเพราะ ไม่ใช้วาจาข่มขู่ วางอำนาจ
- พูดจาสุภาพ ให้ความเคารพผู้ฟัง
- พูดด้วยน้ำเสียงที่น่าฟัง
- พูดให้คิด ให้มีแรงจูงใจ
- พูดให้ถูกจังหวะ เวลา ถูกคน
- พูดขอบคุณ ขอบใจ ขอโทษ และไม่เป็นไร

ถ้าสมมติมีความจำเป็นที่จะต้องตำหนิติเตียนข้อผิดพลาดของพนักงาน ให้ใช้วิธีหาคำชมก่อนแล้วค่อยติ แล้วอย่าไปตำหนิตัวบุคคล ให้คอมเมนต์ที่เรื่องงาน และที่สำคัญห้ามใช้การดูดาหยาบคายระบายอารมณ์ แต่ต้องมีวิธีการแก้ไขปัญหา คำแนะนำ ระบุความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน พนักงานบางคนยอมให้ด่าได้ก็จริง แต่ต้องบอกด้วยว่าจะให้ทำอย่างไร ไม่ใช่โดนด่าฟรีแล้วไปคิดต่อเอาเองว่าจะแก้ยังไง เสียทั้งงาน เสียทั้งความรู้สึก

3. การกระทำที่เป็นประโยชน์ ในองค์กรสามารถทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงานเอง หรือประโยชน์ต่อสังคมชุมชน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี และก่อให้เกิดความผูกพันได้ในที่สุด

- กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ต่าง ๆ ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร เช่น กีฬาสี สัมมนา ท่องเที่ยว ประจำปี

- กิจกรรมร่วมกันระหว่างองค์กรกับครอบครัวพนักงาน เช่น **family day**, จัดงานวันพ่อ วันแม่ วันเด็ก ในโรงงาน

- โครงการช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับความเดือดร้อน เช่น บรรเทา ฟื้นฟู ผู้ประสบภัย พิบัติ น้ำท่วม ไฟไหม้บ้าน

- โครงการด้าน **CSR** ต่าง ๆ เพราะพนักงานรุ่นใหม่เลือกทำงานกับองค์กรที่มีส่วนช่วยในการสร้างให้โลกนี้น่าอยู่

บริษัทต่างชาติเคยมาดูงานในเมืองไทยก็ต้องอิงกับการสร้าง **engagement** ในวิถีไทยแบบเรียบง่ายชนิดที่คิดไม่ถึงนั่นคือ การตักบาตรวันเกิดพนักงาน การนิมนต์พระมาทำบุญที่บริษัท การรดน้ำ ดำหัวผู้บริหาร ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เป็นการหล่อหลอมทางสังคมผ่านวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของไทยซึ่งเป็นการบริหารอย่างละเอียดอ่อน

4. สิ่งที่ทำมาทั้งหมดในข้อข้างต้นนี้จะยั่งยืนและรักษาความผูกพันได้ในระยะยาวก็ต้องมีความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาเสมอต้นเสมอปลายในการนำไปปฏิบัติใช้ โดยการให้ความสำคัญของผู้บริหารระดับสูงต้องมีนโยบายด้านการสร้าง

- ความผูกพันของพนักงาน มีระบบ มีมาตรฐาน ในการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้พนักงานเชื่อมั่นว่าพวกเขาจะได้รับความเป็นธรรมตลอดชีวิตการทำงานในองค์กร

- โครงสร้างเงินเดือนที่เทียบเคียงได้ในตลาด ค่าตัวพนักงานไม่ต่ำกว่าคนทำงานในวงการเดียวกัน

- ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่น่าเชื่อถือ ไม่ลำเอียง ไม่อคติ นำไปให้คุณให้โทษได้อย่างสมเหตุสมผล

- ภาวะผู้นำของหัวหน้างานและผู้บริหารที่น่าเคารพ ไม่ทำตัวให้เสื่อมเสียศรัทธา เสียการปกครอง

- มาตรฐานในการปฏิบัติต่อพนักงานที่เท่าเทียมกัน ไม่มีดับเบิลสแตนดาร์ด ใช้ระบบคุณธรรม มากกว่าอุปถัมภ์

- ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง มีการวางโครงสร้างการพัฒนาความสามารถพนักงานที่สอดคล้องกับการเติบโตในหน้าที่การงาน มีเส้นทางให้ก้าวหน้าตามความถนัดของบุคคล

- การสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ไม่อ้ำงเหตุผลในการลดทอนคุณภาพชีวิตของพนักงาน

การบริหารความผูกพันหรือ **engage management** เป็นศาสตร์และศิลป์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของพนักงาน ซึ่งในพระพุทธศาสนามีอยู่หลายหลักธรรม โดยเฉพาะสังคหวัตถุ 4 นี้เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้โดยตรง เพราะเหตุผลที่คนลาออกส่วนใหญ่มาจากหัวหน้า ถ้า

หัวหน้ามีสังกัดวัตถุ 4 ก็น่าจะแก้ไขปัญหานักงานลาออกเพราะหัวหน้าได้ ที่ยกตัวอย่างมานี้เป็นแค่เพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ในแต่ละองค์กรสามารถนำหลักการแนวคิดไปประยุกต์ใช้ได้อย่างง่ายและหลากหลาย เพราะองค์กรไทยจะเข้าใจไม่ยาก และคุ้นเคยมากกว่าทฤษฎีตะวันตกเสียอีก ที่สำคัญหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า มีลักษณะพิเศษคือ อกาลิโก คือ ใช้ได้ผลไม่จำกัดกาลเวลา มีความยั่งยืนมากกว่าทฤษฎีของฝรั่งที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการลบล้างแนวคิดเดิมโดยครูต่างสำนักอยู่ตลอดเวลา

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสถานศึกษา

2.2.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

กระทรวงศึกษาธิการ (2542) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 ผลให้ระบบการจัดการศึกษาของไทยต้องเปลี่ยนแปลงอย่างมาก หลายด้านสาระสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาเป็นประเด็นสำคัญ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

มาตรา 4

“การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงาม ของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้า ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจาก การจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัย เกื้อหนุน ให้บุคคลเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

“การศึกษาขั้นพื้นฐาน” หมายความว่า การศึกษา ก่อน ระดับอุดมศึกษา

“การศึกษาตลอดชีวิต” หมายความว่า การศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่าง การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

“สถานศึกษา” หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

“สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” หมายความว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

“มาตรฐานการศึกษา” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่งและเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับ การส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพทางการศึกษา

“การประกันคุณภาพภายใน” หมายความว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จากภายในโดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเองหรือโดยหน่วยงาน ต้นสังกัด ที่มีหน้าที่กำกับดูแล สถานศึกษานั้น

“การประกันคุณภาพภายนอก” หมายความว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรองเพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้มีการพัฒนาคุณภาพ และ มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

“ผู้สอน” หมายความว่า ครูและคณาจารย์ในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ

“ครู” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของทั้งของรัฐและเอกชน

“คณาจารย์” หมายความว่า บุคลากร ซึ่ง ทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ระดับปริญญาของรัฐและเอกชน

“ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐและเอกชน

“ผู้บริหารการศึกษา” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

“บุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศและการบริหารการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ

มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข

มาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้

1. มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลาย ในการปฏิบัติ
2. มีการกระจายอำนาจ ไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทุกระดับและประเภทการศึกษา
4. มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
5. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา
6. การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

หมวด 4 ระบบการศึกษา

มาตรา 15 การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

1. การศึกษาในระบบเป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2. การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3. การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ

สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้

ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบ ได้ ไม่ว่าจะเป็ผลการศึกษาจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน

มาตรา 16 การศึกษาในระบบมีสองระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา

การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อน ระดับอุดมศึกษาการแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

การศึกษาระดับอุดมศึกษาแบ่งเป็นสองระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญา และระดับปริญญา การแบ่งระดับหรือการเทียบระดับการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 17 ให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ด เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาภาคบังคับหลักเกณฑ์และวิธีการนับอายุให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 18 การจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้จัดในสถานศึกษาดังต่อไปนี้

1. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น

2. โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่สังกัดสถาบันพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น

3. ศูนย์การเรียน ได้แก่ สถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และสถาบันสังคมอื่น เป็นผู้จัด

หมวด 5 การบริหารและการจัดการการศึกษา

ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ

มาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้คำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากรเป็นหลักและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย

ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแห่งชาติ มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษาจึงเป็นหน่วยงานใหม่ที่จะมีหน้าที่กำกับดูแลการศึกษาในระดับท้องถิ่น โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหาร มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา รวมทั้งพิจารณาจัดตั้ง ยุบ รวมหรือยกเลิกสถานศึกษา รวมทั้งกำกับดูแลหน่วยงานทางด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 39) คณะกรรมการร่างกฎกระทรวงจะต้องมีข้อมูลประกอบทั้งทางด้านข้อกฎหมาย ด้านทรัพยากรท้องถิ่น ปัญหาการบริหาร ตลอดจนความคิดเห็นของนักบริหารการศึกษา เพื่อให้กฎหมายเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติเนื่องจากการกระจายอำนาจตามมาตรา 39 ไม่ได้ระบุว่า จะกระจายอำนาจส่วนใดไปยังเขตพื้นที่การศึกษา กระจายอำนาจส่วนใดไปยังสถานศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในอนาคตดังที่กล่าวไว้ใน

มาตรา 39 ว่า “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง”

มาตรา 40 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า “ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ”

2.2.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 ธันวาคม 2545 มีผลให้ระบบการจัดการศึกษาของไทยต้องเปลี่ยนแปลงอย่างมากหลายด้าน มีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

มาตรา 31 กระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และกำกับดูแลสถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาและราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง

มาตรา 32 การจัดระเบียบบริหารราชการในกระทรวงให้มีองค์กรหลักที่เป็นคณะบุคคลในรูปสภาหรือในรูปคณะกรรมการจำนวนสี่องค์กร ได้แก่ สภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นหรือให้คำแนะนำแก่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 34 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่พิจารณาเสนอแนะนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วยเว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา

มาตรา 38 ในเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่การกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครูผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.3 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2547) กำหนดพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

มาตรา 16 การประชุม ก.ค.ศ. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุมในการประชุม

ในการประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการทำหน้าที่แทน ถ้าไม่มีรองประธานกรรมการหรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม

ในการประชุม ถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะ หรือมีกรณีเข้าข่ายกฎหมายกำหนดว่ากรรมการผู้นั้นมีส่วนได้เสียกรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 17 ก.ค.ศ. มีอำนาจตั้งอนุกรรมการวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ค.ศ.” วิสามัญ เพื่อทำการใด ๆ แทน ก.ค.ศ. ทำหน้าที่เช่นเดียวกับคณะอนุกรรมการอื่นที่กำหนดตามพระราชบัญญัติ นี้ได้

มาตรา 18 ภายใต้บังคับมาตรา ๑๗ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเป็น กรรมการใน ก.ค.ศ. อนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรืออนุกรรมการอื่นตาม พระราชบัญญัตินี้ในขณะเดียวกันมิได้ เว้นแต่การเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการโดยตำแหน่ง

มาตรา 21 ให้มีคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” และ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเรียก โดยย่อว่า “อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา” สำหรับแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี

มาตรา 25 ในส่วนราชการอื่นนอกจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ ก.ค.ศ. ตั้ง อ.ก.ค.ศ. เพื่อทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน ส่วนราชการนั้น ทั้งนี้ การตั้ง การพ้นจากตำแหน่งและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 26 ให้คณะกรรมการสถานศึกษา มีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

มาตรา 27 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา และมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษากำหนด
2. พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา
3. ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. จัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย

มาตรา 44 ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และ เงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

ผู้ใดจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด วิทยฐานะใด จะได้รับเงินเดือนอย่างไร ตามมาตรา 31 ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของอันดับ ในกรณีที่จะให้ได้รับ

เงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

ความหมายของการบริหารงานบุคคล มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) กล่าวสรุปไว้ว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

ธงชัย สันติวงษ์ (2546) ได้อธิบายความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า คือภารกิจของผู้บริหารทุกคน(และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากรโดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

ธีระยุทธ พึ่งเทียรและสุรพล สุยะพรหม (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ การปฏิบัติเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุ การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว การบริหารงานที่กล่าวนี้เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในด้านประสิทธิภาพของงานและเกิดผลงานมากที่สุด

บัณฑิต อินทรชীন (2526) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรนับตั้งแต่เข้ามาปฏิบัติงานจนกระทั่งออกจากงานไป เริ่มตั้งแต่การวางแผนนโยบายและแผนงานเกี่ยวกับการจัดอัตรากำลัง การกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาทำงาน การกำหนดขั้นและตำแหน่งงาน การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้างการสรรหาหรือการรับสมัคร การสอบ การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การให้ทดลองปฏิบัติงาน การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการ การรักษาสุขภาพและความปลอดภัย การปกครองบังคับบัญชา การพิจารณาโทษทางวินัย การให้พ้นจากงาน และการให้บำเหน็จบำนาญ

ผุสสดี สัตยมานะ (2521) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ การค้นหาพัฒนาและใช้ประโยชน์ในทรัพยากรมนุษย์หรือกล่าวอย่างกว้างๆ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน การวางแผน โครงการ การจัดระเบียบวิธีการดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การเพื่อให้ได้มาใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรเกี่ยวกับตัวบุคคล

พะยอม วงศ์สารศรี (2541) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุ

บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมไปปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผลสุขภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

วิโรจน์ สารรัตน์ (2542) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การบริหารกิจกรรมที่เสริมสร้างควมมีประสิทธิผลให้แก่คนงาน เพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กร โดยกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้จะประกอบกันขึ้นเป็นกระบวนการของการบริหารงานบุคลากร เริ่มต้นจากการวางแผนงานบุคลากร การจัดคนเข้าทำงาน การพัฒนาและการประเมิน การบำเหน็จตอบแทน และการธำรงรักษาคนงานให้มีประสิทธิผล

สมาน รังสียกฤษฎ์ (2522) ได้อธิบายความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน การวางแผน การวางระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ให้มีประสิทธิภาพและปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ กระบวนการที่ว่านี้ จึงรวมหน้าที่ทั้งหมด นับตั้งแต่การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานจนกระทั่งออกจากงาน

สมาน อัครภูมิ (2551) กล่าวสรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนด้านบุคลากร การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เพียงพอในการดำเนินงานขององค์กร การบำรุงรักษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กร

อุทัย หิรัญโต (2539) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลมิได้มีขอบข่ายจำกัดอยู่เฉพาะบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรใดองค์กรหนึ่งเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการบริหารแรงงาน โดยทั่วไปด้วยซึ่งหมายถึงการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับความต้องการในกิจการสาขาต่างๆ และให้ความคุ้มครองดูแลสภาพการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วย

จากความหมายของการบริหารงานบุคคลที่นักวิชาการแต่ละท่านได้กล่าวไว้ นั้น สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรเหล่านั้นให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลขององค์กร มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้ มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ไว้ ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2542) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหาร เพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไป บรรดาความรู้ต่างๆ ก็ลดน้อยลงไป ประกอบกับวิทยาการต่าง ๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิคการทำงาน

ได้เปลี่ยนไป เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร

บรยองค์ โตจินดา (2543) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้นนับวันที่จะทวีขึ้นเรื่อย ๆ トラバใดที่เรายอมรับความจริงว่า ทรัพยากรมนุษย์นั้นสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยการผลิตอื่น ๆ แม้จะมีเครื่องจักรกลเข้ามามีบทบาทในการดำเนินธุรกิจมากขึ้นและใช้วิทยาการสูงขึ้น มีวิสัยทัศน์สามารถยอดเยี่ยมเพียงใดก็ไม่ใช่นำเครื่องเข้ามาแทนที่คน ไม่ใช่เข้ามาเป็น นายคนเพราะคนต้องเป็นนายของเครื่องวันยังค่ำ คือ เป็นผู้สร้างผู้ใช้เครื่อง เช่น ผลิตเครื่องคอมพิวเตอร์ (Hardware) ผลิตโปรแกรม (Software) สั่งให้เครื่องทำตามคำสั่งทำให้ได้งานที่ละเอียดรวดเร็วและมีข้อผิดพลาดน้อยลงหรือไม่มีเลยดังนั้น ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล จึงมีดังต่อไปนี้

1. เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้น จึงเกิดความต้องการคนดีมีความสามารถสูงมาทำงานให้
2. รัฐเล็งเห็นความสำคัญของการใช้คนภายใต้เงื่อนไขของยุคสมัยทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง เช่น ตามหลักมนุษยธรรมสากลสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ทุกหน่วยธุรกิจถือปฏิบัติเป็นต้น
3. ความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการและเครื่องมือเครื่องใช้มารับใช้อำนวยความสะดวกสบายให้แก่การดำรงชีวิตของมนุษย์ในลักษณะที่แข่งขันกันสนองความต้องการของมนุษย์มากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมไม่มีที่สิ้นสุด แต่ละกิจการทั้งในระดับประเทศจนระดับโลก จึงต้องทั้งสรรหาคัดเลือกและเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน
4. พลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแกร่งขึ้น เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องมีความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานซึ่งจะบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์การ ลองคิดดูว่า ระหว่างการนัดหยุดงานกับการเปลี่ยนงานเรื่องไหนให้ผลเบี่ยงปลายร้ายแรงมากกว่ากัน
5. องค์การใหญ่โตมากขึ้น ตามสภาพการแข่งขันและความเจริญทางเศรษฐกิจการแบ่งงานกันทำในองค์การขนาดเล็กจะมีลักษณะคนเดียวทำงานได้หลายอย่าง แต่เมื่อองค์การขยายตัวใช้เทคโนโลยีสูงขึ้นก็ต้องการความชำนาญเฉพาะอย่างมากขึ้น ซึ่งบางแห่งใช้ความชำนาญเฉพาะอย่างมากเกินไปก็จะกระทำให้กระบวนการบางอย่างติดขัดหรือรอรงาน ถ้าเกิดความขัดข้องในจุดใดจุดหนึ่งขึ้น ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้จึงต้องการการบริหารงานบุคคลที่ดี
6. บทบาทของการจัดการเปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอันมาก เพราะต้องการผู้บริหารมืออาชีพจริง เพื่อมาบริหารงานยามวิกฤติได้หรือจัดการงานได้ตามสถานการณ์โดยใช้สหวิทยาการเพื่อการแก้ปัญหา เพราะความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การเปลี่ยนแปลงรวดเร็วที่นักบริหารต้องตามให้ทันและปรับตัวให้ทันอีกด้วย
7. พฤติกรรมศาสตร์ก้าวหน้าและเข้าไปมีบทบาทในการบริหารงานมากขึ้นเพราะผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของงานมากขึ้นด้วย

ประชุม รอดประเสริฐ (2547) ได้กล่าวไว้ว่า คนนับเป็นปัจจัยที่สำคัญและแตกต่างไปจากปัจจัยอื่น ๆ เพราะคนเป็นปัจจัยเดียวที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกเป็นผู้สร้าง เป็นผู้ใช้ปัจจัยหรือทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์การโดยในการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ อาจก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ หรือทำลายย่อมเป็นไปได้ทั้งสองทาง ฉะนั้นคนในองค์การจึงเป็นได้ทั้งผู้สร้างองค์การให้ก้าวหน้าหรืออาจเป็นผู้ทำลายองค์การ หากคนไม่ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง

พนอม แก้วกำเนิด (2538) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลากรในสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารเพราะความสำเร็จของงานย่อมขึ้นอยู่กับคน ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้กระทำไม่ว่าจะเป็นสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ ถึงแม้จะมีเงินอยู่อย่างสมบูรณ์สักเพียงใดจะไม่มี ความหมาย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านั้นไม่มีความรู้ความสามารถ ไม่มีทักษะและวิสัยทัศน์พอที่จะใช้ ตลอดจนถ้าหากบุคคลขาดขวัญและกำลังใจ ก็จะทำให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างไม่เต็มใจไม่เต็มเวลา

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2538) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญที่สุด ในการบริหารองค์การ กล่าวคือ เป็นกระบวนการบริหารที่มีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุม ตั้งแต่ การแสวงหา การเลือกคนเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการ ที่เกี่ยวเนื่องกันเป็นลูกโซ่ตั้งแต่ การวางนโยบายกำหนดแผนและความต้องการ ด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การเลื่อนตำแหน่ง การโอนการย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

จากความสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่นักวิชาการแต่ละท่านได้กล่าวไว้ นั้น สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์การ เพราะความสำเร็จของงานย่อมขึ้นอยู่กับคน เมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้ว การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญด้านวิชาการใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ย่อมทำให้การดำเนินการขององค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.3.3 หลักการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับหลักการบริหารงานบุคคลไว้ต่างกัน ดังนี้

दनัย เทียนพุด (2541) กล่าวว่า หลักการบริหารบุคคลที่เป็นต้นกำเนิดและพื้นฐานของทุกขั้นตอนในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรหรือหน่วยงานซึ่งระบบนี้คือระบบคุณธรรม (Merit System) ซึ่งเป็นที่ยอมรับและถือหลักปฏิบัติอยู่ระบบคุณธรรมนั้นประกอบด้วยหลักการ 4 ประการด้วยกันคือ 1. หลักความสามารถ (Competence) 2. หลักความเสมอภาคในโอกาส (Equality) 3. หลักความมั่นคง (Security) 4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality)

1. หลักความสามารถ ความสามารถในทางการบริหารบุคคลนี้ หมายถึง การหาคนที่มีความรู้ให้ตรงกับความต้องการของตำแหน่งที่มีอยู่ (หรือว่างอยู่) หรือหากจะมีการแต่งตั้งพนักงานระดับบริหารหรือผู้จัดการ ท่านจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ชีตความสามารถหรือศักยภาพของการบริหารงานในอนาคต เป็นต้น

2. หลักความเสมอภาคในโอกาส ความเสมอภาคในโอกาสของพนักงานนั้น จะมีลักษณะ ดังนี้

- เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนที่มีคุณสมบัติ และพื้นฐานความรู้ตรงตามที่กำหนดไว้ มีสิทธิได้รับโอกาสต่าง ๆ ตามที่องค์กรหรือหน่วยงานเปิดให้พนักงานทุกคน

- พนักงานทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากัน ด้วยระเบียบและมาตรฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอะไรก็ตาม อาทิ การบรรจุแต่งตั้ง การปูนบำเหน็จความชอบ การดำเนินการด้านวินัย ฯลฯ

3. หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน หลักการที่ผู้บริหารใช้ในเรื่องของความมั่นคงในอาชีพการงาน คือ การดึงดูด (Attract) คนที่มีความรู้ ความสามารถให้เข้ามาทำงานกับองค์กร การรักษา (Retention) คือ รักษาคน/พนักงานเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กร เพราะมีความก้าวหน้ามั่นคง การจูงใจ (Motivate) คือ การจูงใจให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในอาชีพที่ทำอยู่ การพัฒนา (Develop) คือ การพัฒนาให้พนักงานก้าวหน้าอย่างเต็มความสามารถ

4. หลักความเป็นกลาง ในเรื่องนี้หมายถึง ไม่มีการเมืองในสำนักงาน คือ ไม่มีการสนใจว่าพนักงานนั้นจะเป็นลูกหรือเป็นญาติของผู้บริหารคนไหน หลานใครในบริษัท หรือกลุ่ม/สายไหนจะขอให้ช่วย ขอให้ลดหย่อนหลักเกณฑ์ เราต้องหลีกเลี่ยงทุกวิถีทางหรือพยายามให้มีน้อยที่สุด เพื่อให้พนักงานได้ใช้ความสามารถในโอกาสที่เท่ากัน

พนัส หันนาคินทร์ (2539) ได้ให้หลักการในการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนานิสัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน

2. การพัฒนาการของคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนถึงตาย การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทั้งรูปเป็นคณะ และทั้งเป็นรายบุคคล และบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

4. จุดประสงค์ประการแรกในการพัฒนาบุคลากรนั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น และในกรณีเช่นนี้ก็จำเป็นที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถทำงานให้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้ระดับทัดเทียมกัน

5. ระบบโรงเรียนควรจะถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปหนึ่งที่จะให้ผลในระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับระบบโรงเรียนนั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่ระบบโรงเรียนนั้นโดยตรง

วิจิตร ศรีสะอ้าน และอวยชัย ชบา (2539) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาตัวคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หลักในกระบวนการบริหารงานบุคคลมี 12 ประการ ดังนี้

1. หลักความเสมอภาค คือ การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มิคุณสมบัติตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อจำกัดกีดกันเรื่อง ฐานะ เพศ และศาสนา

2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ ความสามารถ คุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง

3. หลักแห่งความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานในอาชีพที่มั่นคงถาวร การให้ออกจากงานจะต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานและโดยไม่มีความผิด มีผลตอบแทนที่ดำรงชีวิตได้ตามสมควร

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือว่าข้าราชการประจำจะต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมือง มุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาล และในการปฏิบัติงานนั้นข้าราชการประจำมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมือง หรือพรรคการเมืองใด ๆ

5. หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคลโดยการศึกษาระบบ จักรวรรดิการนิเทศ และการตรวจการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

6. หลักแห่งความเหมาะสม เป็นหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ และความถนัดของคน

7. หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล โดยละเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณ และคุณภาพของงานที่ได้รับผิดชอบโดยยึดหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน

8. หลักสวัสดิการ ได้แก่ การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ที่จะเอื้อในการปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่ เช่น การจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพความปลอดภัย และการสงเคราะห์ในด้านต่างๆ

9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างจริยธรรม และคุณธรรมทั้งในทางป้องกันการกระทำผิด และประพฤตินิยมของบุคคล และการกวัดขุ่นลงโทษผู้กระทำผิด

10. หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคน โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยการเสริมสร้างบรรยากาศ ความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคคลของหน่วยงาน

11. หลักประสิทธิผล ถือว่าการทำงานใด ๆ จะต้องทำให้เกิดผลที่ดีที่สุด โดยใช้คนเวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การกระทำเช่นนี้จะต้องมีการวางแผนงาน การประสานงาน การจัดแบ่งหน้าที่ รวมทั้งวิธีการทำงานที่ดี

12. หลักการศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมทันสมัยอยู่เสมอ ระบบบริหารบุคคลที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อจะได้นำวิทยาการก้าวหน้าต่าง ๆ มาใช้ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2545) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. มีการกำหนดภารกิจหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากร อย่างชัดเจน คือ ผู้ปฏิบัติงานรู้บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และเป้าหมายผลงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่คาดหวังจากพวกเขา

2. กระบวนการบริหารงานบุคคลมีความชัดเจน และเป็นที่รับรู้รับทราบโดยบุคลากรทุกคนขององค์กร กระบวนการนี้ถือเป็นกติกาที่ทุกคนรับรู้รับทราบ เช่น ความชัดเจนเรื่อง การประเมินผล กระบวนการทางวินัยกระบวนการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย เป็นต้น

3. มุ่งผลงานที่มีคุณภาพจากบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและหน่วยงาน การปฏิบัติราชการนั้นต้องมุ่งเป้าหมายผลงานให้เกิดต่อสังคมเป็นหลัก ดังนั้นการบริหารงานบุคคลก็ต้องมุ่งให้ผู้ทำงานมีผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าว ความคุ้มค่าของค่าตอบแทนที่รัฐให้แก่ผู้ทำงานจึงวัดได้จากผลงานที่เป็นประโยชน์ตามเป้าหมายที่กำหนด

4. เน้นหลักคุณธรรม คือมีความคงเส้นคงวา ไม่มีอคติ ไม่เห็นแก่หน้าใคร เน้นหลักการ ยึดถือผลงานเป็นหลัก หลักการนี้ถือเอาความรู้ความสามารถ การปฏิบัติตน และผลการทำงานเป็นเครื่องวัดความดี ความชอบ โดยไม่เอาความรู้สึกรู้สึกหรือความรู้สึกมักคั่น ส่วนตนเป็นตัวกำหนด

จากแนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารงานบุคคลของนักวิชาการที่ให้ไว้ สรุปได้ว่า หลักการบริหารบุคคลควรมีระบบคุณธรรมเป็นพื้นฐาน โดยมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มีการพัฒนาและการบำรุงขวัญและกำลังใจบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สร้างบรรยากาศที่ดีในการบริหารงาน ยึดหลักความเป็นธรรมในเรื่องค่าจ้างและสภาพการทำงาน โดยถือเอาความรู้ความสามารถ การปฏิบัติตน และผลการทำงานเป็นเครื่องวัดความดี ความชอบ

2.3.4 ขอบข่ายและหน้าที่การบริหารงานบุคคล

ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้หลากหลาย ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพิ่ม ตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและการก้าวหน้าวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีขอบข่ายและหน้าที่การบริหารงานบุคคลดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นงานที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังคน โดยองค์กรต้องมีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจสถานศึกษา เพื่อนำมาจัดทำแผนอัตราข้าราชการครูบุคคลในสถานการศึกษาร่วมนำเสนอไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและมีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

โดยสถานศึกษาต้องกำหนดตำแหน่งอัตราข้าราชการครูและบุคคลของสถานศึกษาตามแผนงานที่จัดทำขึ้น และกำหนดภาระงานแต่ละงานให้ชัดเจน พร้อมทั้งต้องดำเนินการเลื่อนตำแหน่งบุคคลทางการศึกษาและวิทยฐานะของข้าราชการครูในสังกัด

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นการดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลทางการศึกษาของสถานศึกษานั้นจะใช้แนวทางปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน คือ การสอบแข่งขันและการบรรจุแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว สถานศึกษาต้องมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษา และการเปลี่ยนสถานะข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น ต้องมีการเสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการรายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง ในกรณีที่สถานศึกษาไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการหลายคน ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน

3. การเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ เป็นการพัฒนาข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษา โดยจะมีการพัฒนาทั้งก่อนมอบหมายงานและระหว่างปฏิบัติงานโดยผู้อำนวยการสถานศึกษาจะดำเนินการปฐมนิเทศชี้แจงการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีการติดตามประเมินผล และการวิเคราะห์ความจำเป็นของบุคคลในการได้รับการพัฒนา และการพัฒนาบุคคลให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นของสถานศึกษา

การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและบุคคลทางการศึกษา ถือเป็นกระบวนการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคคล ซึ่งผู้อำนวยการของสถานศึกษาจะมีการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษาของสถานศึกษา และรายงานผลไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว สถานศึกษาต้องมีการดำเนินการตรวจสอบข้อมูล และดำเนินการพิจารณาตามระเบียบ อ.ก.ค.ศ. กำหนด พร้อมทั้งส่งเลื่อนตำแหน่งขั้นเงินเดือน สำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นอกจากนี้ยังดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน งานทะเบียนประวัติงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมีบัตรประจำเจ้าหน้าที่ของรัฐ และงานขอหนังสือรับรอง

4. วินัยและการรักษาวินัย เป็นการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และดำเนินการให้ความรู้ สร้างขวัญและกำลังใจเพื่อเป็นการจูงใจและเสริมสร้างเจตคติ สำนึก และพฤติกรรมที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยต้องมีการตรวจสอบ เอาใจใส่ดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่อป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย วินัยและการรักษาวินัย ได้แก่ กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย

กรณีที่บุคคลของสถานศึกษามีการกระทำผิดวินัย ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อการดำเนินการสอบสวนและรายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และในกรณีที่มีความผิดร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจ สั่งลงโทษ ปลด หรือไล่ออก ตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ในกรณีที่ต้องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษาสามารถยื่นเรื่องขออุทธรณ์และร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน **30** วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

5. การออกจากราชการ ได้แก่ การลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน เป็นต้น การออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคคล

ทางการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะเป็นผู้พิจารณาอนุญาตการลาออกและรายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การให้ออกจากราชการในกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ขาดคุณสมบัติให้ออกจากราชการไว้ก่อน และให้ออกเพราะรับราชการนาน ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องเป็นผู้พิจารณาสั่งการและแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาร่วมกัน พร้อมรายงานผลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในข้างต้น จะต้องเป็นไปตามระเบียบปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่กำหนดขึ้น และมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน โดยสถานศึกษาต้องถือปฏิบัติให้เป็นตามแนวทางเดียวกันตามระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ เพื่อมุ่งให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีความคล่องตัวและเกิดประสิทธิผลที่แท้จริง

ธีระรัตน์ กิจจารักษ์ (2542) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการ และวัตถุประสงค์ ของงานนั้นๆ ไว้ล่วงหน้า

2. การแสวงหา การกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหากำหนดตัวบุคคล และวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

4. การประสานงาน (Co-Ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกัน เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่น

และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

5. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะ และประเมินผล ขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต

พนัส หันนาคินทร์ (2526) ได้กล่าวความหมายที่เกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานบุคคลมีดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการจัดอัตรากำลัง

2. การสรรหาหรือการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment) ได้แก่ การที่จะเสาะหาแหล่งบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ

3. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (Selection) หมายถึง การใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อเลือกบุคคลที่คิดว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะมาปฏิบัติงานในโรงเรียน

4. การนำเข้าสู่งาน (Induction) มีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ ต้องการให้ผู้เข้ามาใหม่ได้รู้จักกับงานและองค์ประกอบต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อให้การปรับตัวของผู้เข้ามาทำงานใหม่เป็นไปอย่างรวดเร็วอันจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูง

5. การประเมินบุคลากร (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบพิจารณาถึงผลงานที่ได้กระทำไปแล้ว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการที่จะปรับปรุงการทำงาน หรือเพื่อใช้เป็นรากฐานในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

6. การพัฒนาบุคลากร (Development) หมายถึง การหาวิธีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ได้ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติเพิ่มขึ้น เช่น ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น

7. การตอบแทนบุคลากร (Compensation) หมายถึง การจัดหาสิ่งตอบแทนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งอาจเป็นรูปวัตถุ เช่น เงินหรือสิทธิบางอย่างก็ได้

สมเจตน์ ชื่นปรีชา (2539) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลนั้นกว้างขวางครอบคลุมกิจกรรมหลายประการ และเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหารงาน กระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ หลายขั้นตอนด้วยกันในแต่ละขั้นตอนจะมีกิจกรรมย่อย ๆ ของขั้นตอนนั้น ๆ หลายกิจกรรมด้วยกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การกำหนดความต้องการด้านบุคคล เป็นกิจกรรมหลักในขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลที่จะต้องกำหนดความต้องการบุคคลของหน่วยงานเป็นระยะๆ ไว้เป็นการล่วงหน้าตามความต้องการของหน่วยงานในลักษณะของกรอบอัตรากำลัง ซึ่งแสดงทั้งปริมาณคุณภาพของบุคคลที่ต้องการตามลักษณะและตำแหน่งที่จำเป็นที่กำหนดขึ้น รวมทั้งโครงสร้างของค่าตอบแทนกิจกรรมของขั้นตอนนี้ประกอบด้วย การคาดคะเนความต้องการ การด้านแรงงานในอนาคต การประเมินสถานการณ์ทางด้านแรงงานในปัจจุบัน การวิเคราะห์ประมาณแรงงาน การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การพรรณนาลักษณะงาน (Job Description) การระบุคุณสมบัติเฉพาะงาน (Job Specification) การประเมินผล (Job Evaluation)

2. การสรรหาบุคคล เมื่อกำหนดความต้องการบุคคลเป็นกรอบอัตรากำลังไว้แล้วการบริหารงานบุคคลจะต้องทำหน้าที่เสาะแสวงหาบุคคลตามที่ต้องการ โดยการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การเลือกสรรบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติงาน ต้องเหมาะสมตามระบบคุณธรรม กิจกรรมย่อยของขั้นตอนนี้จะประกอบด้วย การประกาศรับสมัครงาน การแต่งตั้งกรรมการเลือกสรรบุคคล การทดสอบความรู้ความสามารถ การสัมภาษณ์ การประกาศผล การเลือกสรรการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

3. การพัฒนาบุคคล เมื่อได้มีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มีได้หมายความว่า จะสามารถเข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ในบางกรณีอาจจะต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงานให้ด้วย ทั้งนี้เพราะงานหลายอย่างที่ยังไม่มีการสอนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ไม่สามารถที่จะทำงานได้ทันที ต้องมีการอบรมก่อนจึงจะทำงานได้ นอกจากนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนานๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคต่างๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม โดยหน่วยงานภายในเป็นผู้ดำเนินการเอง หรืออาจส่งไปรับการอบรมในหน่วยงานอื่น หรือสถาบันอื่น การบริหารงานบุคคลในขั้นตอนนี้ยัง

จำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาปรับปรุงสมรรถภาพของการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น พิจารณาความดีความชอบประจำปี พิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานที่หย่อนสมรรถภาพและไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้นได้พ้นจากหน้าที่การทำงานไป

4. การดำรงรักษาบุคคล トラบไตที่องค์กรยอมรับว่าการดำเนินงานขององค์กรจะเป็นไปอย่างสมบูรณ์ และมีความต่อเนื่องกันอย่างสม่ำเสมอได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยแรงงานของคนมาดำเนินการ องค์กรคงจะต้องยอมรับว่าการพิทักษ์ปกป้อง รักษาคุ้มครองบุคคลเหล่านั้น ย่อมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับองค์กร องค์กรมีบทบาทในการบริหารบุคคล 3 ระยะ คือ ระยะก่อนที่บุคคลจะเข้ามาอยู่ในองค์กร ระยะระหว่างที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร และเมื่อบุคคลนั้นพ้นจากสภาพการทำงานในองค์กร ระยะที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กรนั้น มีความสำคัญสำหรับองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นช่วงเวลาบุคคลเหล่านั้นปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่องค์กรกำหนดทิศทางไว้ ฉะนั้นนอกจากองค์กรจะจัดกิจกรรมพัฒนาบุคคลให้สามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพในองค์กรแล้ว หน่วยงานจำเป็นต้อง จัดประโยชน์และบริการต่าง ๆ ให้เหมาะสมด้วยเพื่อดำรงรักษาบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถอยู่ปฏิบัติงานให้นานที่สุดที่จะนานได้

5. การให้บุคคลพ้นจากการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ก่อนที่จะรับบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานจะต้องมีการสรรหาและทดสอบเพื่อให้แน่ใจว่าได้บุคคลที่ดี มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย แต่เมื่อปฏิบัติงานไปได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว บุคคลผู้นั้นอาจไม่พึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน จึงลาออกไปหรืออาจมีสุขภาพไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป และเมื่ออายุมากเข้าสู่วัยชรา ก็ต้องพ้นจากการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับที่องค์กรกำหนดไว้

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542) ได้กำหนดขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคลไว้ 4 ประการ คือ

1. การคัดเลือกบุคคล หมายถึง การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาทำงาน
2. การบำรุงรักษาบุคคล คือ การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเพื่อช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร
3. การพัฒนาบุคคล คือ กระบวนการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
4. การให้บุคคลพ้นจากงาน เช่น การย้าย โอน การลาออก การเจ็บป่วย การให้ออกชั่วคราว การไล่ออก การเกษียณอายุ และการตาย เป็นต้น

ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์ข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคล

ลำดับ	ข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคล	กระทรวงศึกษาธิการ (2546)	ข้าราชการ (2542)	พนัส ทัศนาคิมทร์ (2526)	สมเด็จพระชินประชา (2539)	สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542)	ความถี่	ร้อยละ
1	การวางแผนบุคลากร	/	/	/	/	-	4	80
2	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	/	/	/	/	/	5	100
3	การพัฒนาบุคลากร	/		/	/	/	1	20
4	วินัยและการรักษาวินัย	/	-	-	-	-	1	20
5	การออกจากราชการ	/	-	-	/	/	3	60
6	การประสานงาน		/	-	-	-	1	20
7	การประเมินผลงาน	/	/	/	-	/	4	80
8	การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน	-	-	/	-	-	1	20
9	การนำเข้าสู่งาน	-	-	/	-	-	1	20
10	การดำรงรักษาบุคคล	-	/	/	/	/	4	80

จากตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์ข้อบ่งชี้และหน้าที่การบริหารงานบุคคลที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 80 ขึ้นไป พอสรุปได้ว่า ข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคลมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน ดังนี้

1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
2. การวางแผนบุคลากร
3. การประเมินผลงาน
4. การดำรงรักษาบุคคล

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ สู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานการศึกษาชาติพร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียนบนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรมมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพระดับชาติ ด้วยการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม

ค่านิยมองค์กร

ความรู้คู่ความดี สามัคคี มีจิตสาธารณะ

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่มาตรฐานการศึกษาชาติ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่อนุบาลจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ ทัวถึง และเสมอภาค
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีความเข้มแข็ง เป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานการศึกษาชาติ

กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคูณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
- กลยุทธ์ที่ 2 ปลุกฝังคุณธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
- กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคูณภาพและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

จุดเน้นการดำเนินงาน

ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน

1. นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญ และความสามารถทางวิชาการ เพื่อพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (Student' Competencies) ดังต่อไปนี้
 - 1.1 นักเรียนปฐมวัยมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่สมดุลเหมาะสมกับวัย และเรียนรู้ด้วยความสุข
 - 1.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ร้อยละ 3
 - 1.3 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสารถด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านการใช้เหตุผล
 - 1.4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

1.5 นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เหมาะสมตามวัย

2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม (Students' Characteristics & Social Skills) ดังต่อไปนี้

2.1 นักเรียนระดับประถมศึกษา ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดี และอยู่ร่วมกับคนอื่นได้

2.2 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีทักษะการแก้ปัญหา และอยู่อย่างพอเพียง

3. นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม และพัฒนาเต็มศักยภาพ (Students with Special Needs)

3.1 เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

3.2 เด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรและอัตลักษณ์แห่งตน

3.3 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี พื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรีและศิลปะ

3.4 นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานประกอบการ องค์กรเอกชน และสถานศึกษาทางเลือก ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

3.5 เด็กกลุ่มที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ ได้รับการคุ้มครองและช่วยเหลือเยียวยาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development)

1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และประชาคมโลก

1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด และสามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียนในการสื่อสาร อย่างน้อย 1 ภาษา

1.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้

2. การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจ และแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ (Incentives and Rewarding System)

2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานคุณวุฒิ

2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิญญู์กำลังใจได้รับการจูงใจในการพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ

2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลงานการสอนที่แสดงศักยภาพการสอนอย่างมีอาชีพเป็นเชิงประจักษ์และได้รับการเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

3. การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม (**Professional Ethics**)

3.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณ และอุดมการณ์ ที่มุ่งพัฒนาการศึกษาของชาติและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม

3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะในการเข้าถึงและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ส่วนจุดที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

1. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการโดยเน้นการมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน (**Participation and Accountability**)

1.1 สถานศึกษาที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไขแทรกแซง ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนและเป็นผู้ประสานงานหลัก เพื่อให้สถานศึกษาทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 สถานศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่งการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียนสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ให้บริการและสังคม

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลอย่างเข้มแข็ง โดยมุ่งการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียน สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ให้บริการและสังคม

1.4 องค์กรคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดำเนินการ และติดตามประเมินการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มแข็ง เพื่อประโยชน์สูงสุดคือคุณภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

2. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตามระดับมาตรฐาน (**Management with Quality and Standards**)

2.1 สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น เทียบเคียงกับประเทศผู้นำด้านคุณภาพการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาที่มีคุณภาพตามระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น เทียบเคียงกับประเทศผู้นำด้านคุณภาพการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จัดการศึกษา 3 ระดับ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีสถานศึกษาในสังกัด 175 โรงเรียน เอกชน 23 โรงเรียน และโรงเรียนปริยัติธรรม 2 โรงเรียน ดังรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน ปีการศึกษา 2556

อำเภอ	โรงเรียนทั้งหมด รวมสาขา	เล็ก นร. 0 - 120	กลาง นร. 121 - 300	ใหญ่ นร. 301 ขึ้นไป
ยางตลาด	62	25	31	6
ท่าคันโท	21	12	4	5
ห้วยเม็ก	32	20	11	1
หนองกุงศรี	43	28	14	1
ฆ้องชัย	17	12	5	-
รวม	175	97	65	13
ร้อยละ		55.43	37.14	7.43

ที่มา : แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 (มกราคม 2557)

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนสถานศึกษาในเขตพื้นที่บริการทั้งของรัฐ และเอกชนรายอำเภอ ปีการศึกษา 2556

อำเภอ	จำนวน โรงเรียน ทั้งสิ้น	สังกัด สพฐ.				โรงเรียน เอกชน	โรงเรียน พระปริยัติ ธรรม	สำนักบริหาร การศึกษา พิเศษ
		ประถม หลัก	ประถม สาขา	ขยาย โอกาส	รวม			
ยางตลาด	62	62	-	20	62	7	-	1
ท่าคันโท	21	20	1	7	21	3	-	-
ห้วยเม็ก	32	32	-	9	32	7	-	-
หนองกุงศรี	43	42	1	11	43	5	2	-
ฆ้องชัย	17	17	-	4	17	1	-	-
รวม	175	173	2	51	175	23	2	1

ที่มา : แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 (มกราคม 2557)

ตารางที่ 4 แสดงบัญชีรายชื่อโรงเรียนแยกตามขนาดนักเรียนโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย
ปีการศึกษา 2556 จำนวน 17 โรงเรียน ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก นักเรียน 1 -120 คน		โรงเรียนขนาดกลาง นักเรียน 121 -300 คน	
ลำดับ	โรงเรียน	ลำดับ	โรงเรียน
1	โรงเรียนบ้านชาตวิทยาการ	1	โรงเรียนโคกประสิทธิ์วิทยา
2	โรงเรียนน้อยดอนข่าประชาสามัคคี	2	โรงเรียนดอนแคนโนนเปลือยวิทยา
3	โรงเรียนโนนชัยประชาสรรค์	3	โรงเรียนวังยางวิทยาการ
4	โรงเรียนหนองเม็กวิทยา	4	โรงเรียนโนนศิลาสว่างวิทย์
5	โรงเรียนบัวสะอาดส่งเสริม	5	โรงเรียนเหล่ากลางร่วมวงศ์วิทยา
6	โรงเรียนหนองคูวังเดือนห้าวิทยา		
7	โรงเรียนบ้านศรีสุข		
8	โรงเรียนท่าแห้ววิทยาคม		
9	โรงเรียนโนนแดงราษฎร์ประสิทธิ์		
10	โรงเรียนท่าเยี่ยมหนองคล้าประชาส่งเสริม		
11	โรงเรียนกุดเมืองชัยวิทยา		
12	โรงเรียนโนนเขวาทะเล่าใหญ่ราษฎร์ส่งเสริม		

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2556 ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 (วันที่ 30 สิงหาคม 2556)



ตารางที่ 5 สรุป จำนวนข้าราชการครูและบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2

อำเภอ	ผอ.ร.ร.			รอง ผอ.ร.ร.			ข้าราชการครู			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			ลูกจ้างชั่วคราว			รวมทั้งหมด		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ยางตลาด	55	7	62	10	-	10	244	432	676	33	1	34	4	6	10	8	21	29	354	467	821
ห้วยเม็ก	31	-	31	1	-	1	92	165	257	19	2	21	6	14	20	12	14	26	161	195	356
ท่าคันโท	19	1	20	1	1	2	100	106	206	12	1	13	12	20	32	7	19	26	151	148	299
หนองกุงศรี	39	3	42	5	-	5	136	198	334	25	-	25	8	15	23	7	17	24	220	233	453
ฆ้องชัย	15	2	17	1	-	1	75	83	158	4	4	8	-	1	1	1	3	4	96	93	189
รวม	159	13	172	18	1	19	647	984	1,631	93	8	101	30	56	86	35	74	109	982	1,136	2,118

ที่มา : แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 (มกราคม 2557)

ตารางที่ 6 จำนวนนักเรียน ห้องเรียน จำแนกตามชั้นเรียนและเพศ รายอำเภอ ปีการศึกษา 2556

อำเภอ	เพศ	ระดับก่อนประถม			ระดับประถมศึกษา							ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น				รวมทั้งสิ้น
		อ.1	อ.2	รวม	ป.1	ป.2	ป.3	ป.4	ป.5	ป.6	รวม	ม.1	ม.2	ม.3	รวม	
ยางตลาด	ชาย	477	514	991	537	469	604	550	596	601	3,357	232	253	278	763	5,111
	หญิง	440	452	892	476	524	507	478	503	503	2,991	156	200	220	576	4,459
	รวม	917	966	1,883	1,013	993	1,111	1,028	1,099	1,104	6,348	388	453	498	1,339	9,570
	ห้อง	66	66	132	68	68	68	69	69	66	408	21	23	21	65	605

ตารางที่ 6 (ต่อ)

อำเภอ	เพศ	ระดับก่อนประถม			ระดับประถมศึกษา							ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น				รวมทั้งสิ้น
	ห้อง	อ.1	อ.2	รวม	ป.1	ป.2	ป.3	ป.4	ป.5	ป.6	รวม	ม.1	ม.2	ม.3	รวม	
ห้วยเม็ก	ชาย	141	172	313	177	179	185	192	210	197	1,140	107	87	100	294	1,747
	หญิง	123	163	286	148	176	170	181	181	200	1,056	62	56	72	190	1,532
	รวม	264	335	599	325	355	355	373	391	397	2,196	169	143	172	484	3,279
	ห้อง	30	30	60	32	33	31	31	31	31	189	9	9	9	27	276
ท่าคันโท	ชาย	146	174	320	169	198	193	189	210	197	1,156	169	97	86	352	1,828
	หญิง	139	173	312	176	174	149	192	177	183	1,051	100	87	86	273	1,636
	รวม	285	347	632	345	372	342	381	387	380	2,207	269	184	172	625	3,464
	ห้อง	20	22	42	23	24	23	22	23	25	140	9	7	8	24	206
หนองกุงศรี	ชาย	233	233	466	229	255	284	270	271	280	1,589	141	110	101	352	2,407
	หญิง	207	247	454	243	253	252	260	240	256	1,504	106	92	106	304	2,262
	รวม	440	480	920	472	508	536	530	511	536	3,093	247	202	207	656	4,669
	ห้อง	39	40	79	41	40	43	43	44	43	254	12	12	12	36	369
ฆ้องชัย	ชาย	79	89	169	99	109	108	99	99	98	612	25	26	18	69	849
	หญิง	74	76	150	92	95	92	82	84	101	546	11	12	11	34	730
	รวม	153	165	318	191	204	200	181	183	199	1,158	36	38	29	103	1,579
	ห้อง	16	16	32	19	19	19	18	18	18	111	4	4	4	12	155
รวมทั้ง สพป.	ชาย	1,076	1,182	2,258	1,211	1,210	1,374	1,300	1,386	1,373	7,854	674	573	583	1,830	11,942
	หญิง	983	1,111	2,094	1,135	1,222	1,170	1,193	1,185	1,243	7,148	435	447	495	1,377	10,619
	รวม	2,059	2,293	4,352	2,346	2,432	2,544	2,493	2,571	2,616	15,002	1,109	1,020	1,078	3,207	22,561
	ห้อง	171	174	345	183	184	184	183	185	183	1,102	55	55	54	164	1,611

ที่มา : แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 (มกราคม 2557)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรสังคหวัตถุ 4

พระครูประดิษฐ์สมณคุณ (ฐานทโต/สื่อจันดา) (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำหลัก สังคหวัตถุธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาล ตำบลจตุรพักตรพิมาน อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า

การนำหลักสังคหวัตถุธรรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท สังคหวัตถุธรรม เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคน การผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับฐานะพูดแต่ในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ ละเว้นความชั่ว เป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิต มีจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหว เปลี่ยนแปลงง่ายและดำรงตนไว้ไม่ให้ตกไปในความชั่วปฏิบัติกับคนทั้งหลายอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งอยู่ร่วมทุกชั่วร่วมสุข ร่วมแก้ไขปัญหากับประชาชน

การนำหลักสังคหวัตถุธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ด้านสมานัตตตา ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา

แนวทางการนำหลักสังคหวัตถุธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด การนำหลักสังคหวัตถุธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเอง เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีกัน สามารถแยกเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้คือ ด้านทาน คือนำหลักเมตตาไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้น ด้านปิยวาจา คือ พูดจากับประชาชนด้วยความสุภาพ จริงใจ และพร้อมที่จะให้บริการ ด้านอัตถจริยา คือ ให้การบริการประชาชนโดยไม่มุ่งหวังว่าจะได้รับผลตอบแทน สิ่งของหรือคาชมเชย และ ด้านสมานัตตตา คือ ให้บริการแก่ประชาชนทุกคนที่มาติดต่อราชการอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม

พระครูอาทรปริยัตยานุกิจ (สุจิตโต/เพียรสองชั้น) (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า ความหมายและความสำคัญของหลักสังคหวัตถุ 4 ในพระพุทธศาสนาเถรวาท คือ หลักการสงเคราะห์ หมายความว่าเมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นหมู่ เป็นสังคม คนในสังคมจะต้องรู้จักสงเคราะห์ อนุเคราะห์กันตามฐานะ คนในสังคมจึงจะมีความรักใคร่ปรองดองกัน ซึ่งจะทำให้สังคมราบรื่น มีความสงบ

ปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในอำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ปัญหาด้านขาดแคลนบุคลากรขาดแคลนสื่อและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ขาดแคลนตำราเรียนและคู่มือครูอาจารย์และสถานที่เรียนอยู่ในสภาพที่ทรุดโทรมและไม่เพียงพอ บุคลากรส่วนใหญ่ยังมีประสบการณ์น้อยขาดครูสอนสายวิชาสามัญและมีครูอาจารย์ลาออกอยู่บ่อย ๆ นักเรียนมาจากครอบครัวที่ยากจนมีปัญหาทางสังคม ครอบครัวแตกแยกทำให้นักเรียนเป็นคนก้าวร้าว ไม่มีความสนใจในการเรียน นักเรียนบางส่วนลาออกกลางคันรวมทั้งปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนขาดเรียนนาน ไม่มี การลาออก และมี การเข้าออกบ่อย หลักสูตรไม่ค่อยชัดเจนไม่มีจุดยืนที่แน่ชัด ขาดอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน นักเรียนเป็นสามเณรมีกรอบปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ประกอบกับมีการศึกษาอบรมที่เน้นธรรม-บาลี มีกิจกรรมประจำวันที่ส่งเสริมพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ความมีวินัย และ

ความรับผิดชอบซึ่งส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมนักเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างเป็นเพราะโรงเรียนมีปรัชญาในการจัดการศึกษาที่เน้นศาสนามากกว่าทางด้านสามัญและนักเรียนมีเวลาเรียนในสายสามัญเพียงครึ่งหนึ่งของเวลาที่ควรจะเป็น ประกอบกับโรงเรียนมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการจัดหาสื่อการเรียนการสอนซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยตรง

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านสมานัตตตา ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา และด้านทาน ผลการวิเคราะห์แบบสัมพัทธ์ การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ คือ หลักสังคหวัตถุ 4 ส่วนใหญ่ รั้งฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ทุกคน ผู้พูดจาสุภาพ อ่อนหวาน จิตสำนึกในการให้บริการ และ ให้คำปรึกษาแนะนำ

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด บุคลากรทางการศึกษาควรให้ความอนุเคราะห์และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน พุดจากับประชาชนด้วยความสุภาพ จริงใจและพร้อมที่จะให้บริการ ควรให้การบริการประชาชนโดยไม่มุ่งหวังว่าจะได้รับผลตอบแทน สิ่งของหรือคำชมเชย ควรทำงานในหน้าที่โดยมีจิตสำนึกและหลักการในการรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และเอื้อประโยชน์ต่อประชาชนโดยส่วนรวม ควรให้บริการแก่ประชาชนทุกคนที่มาติดต่อราชการอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม

พระคำจันทร์ คุณวิโส (วงษ์ชาติ) (2555, บทความย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในเครือข่ายกลุ่มที่ 1 เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า

1. ทัศนคติของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในเครือข่ายกลุ่มที่ 1 เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทัศนคติของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในด้านการบริหารงานงบประมาณมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป ส่วนทัศนคติของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการบริหารการศึกษาไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ว่าครูที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนคติของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการพัฒนาหรือจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับห้อง ภายในโรงเรียนเครือข่ายที่ 1 เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร, ผู้บริหารควรให้ของกำนัลแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในโอกาสที่เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญ

กำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา, ผู้บริหารควรอนุมัติการจ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้เพียงพอต่อความต้องการและมีความรวดเร็ว และผู้บริหารควรจัดให้โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา เพื่อให้ทุกฝ่ายทราบอย่างทั่วถึง

พระรณชัย อคฺคเตโช (พิสิฏ) (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการใช้คุณธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการใช้คุณธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 69.83 มีกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 66.12 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 อายุราชการ มากกว่า 15 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 77.69 ขนาดโรงเรียน ขนาดใหญ่ น.ร. 801 คน ขึ้นไป จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 91.32 ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการใช้คุณธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการใช้คุณธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$) ในด้านสมานัตตตา ($\bar{X} = 4.09$) ในด้านอัตถจริยา ($\bar{X} = 4.07$) ในด้านปิยวาจา และ ($\bar{X} = 4.07$) ในด้านทานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการใช้คุณธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่า ครูผู้สอนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการใช้คุณธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับในด้าน เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและอายุราชการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ คือการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานกับครูผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์นั้น ผู้บริหารควรใส่ใจในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่และคอยติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งให้คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือกับครูผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษา มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน ใช้วาจาที่น้ำเสียงสุภาพอ่อนโยน ไม่แสดงอารมณ์และท่าทางที่ไม่เหมาะสม มีความกระตือรือร้นในการบริหารหน่วยงานของตน ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อและเสียสละเพื่อการบริหารงานที่ดีตลอดจนวางตนเป็นกลางไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันอย่างเสมอดันเสมอปลาย พร้อมทั้งยอมรับฟังปัญหาและปรับปรุงแก้ไขในหน่วยงานสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งเพื่อให้ครูผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจและพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดียิ่งขึ้นไป

พระสมุห์สัมฤทธิ์ ดิสสานุตโร (ดิสสา) (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้หลักทฤษฎี ด้านการใช้หลักปฎิบัติ ด้านการใช้หลัก อรรถจริยา และด้านการใช้หลักสมานัตตตา

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการงาน และประสบการณ์การสอน พบว่า หัวหน้าฝ่ายทางการศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในการบริหารงานบุคคล ด้าน ทาน ด้านปฎิบัติ ด้านอรรถจริยา และด้านสมานัตตตา แนวการบริหารงานบุคคลตาม หลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา

ด้านทาน ผู้บริหารขาดการสร้างความขวัญและกำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ควรจัดสรร งบประมาณและสวัสดิการอย่างเพียงพอ และให้การสนับสนุนงานกิจกรรมในการปฏิบัติงานของ บุคลากรทุกคน

ด้านปฎิบัติ ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยและพูดจาในที่ประชุมไม่ สุภาพ ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับวิสัยทัศน์ให้กว้างไกลเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในที่ ประชุม

ด้านอรรถจริยา การสงเคราะห์ผู้ใต้บังคับบัญชาและญาติช้ำ และไม่ยุติธรรม ผู้บริหารต้อง ประพฤติตนเป็นกลางมีการสงเคราะห์ผู้ใต้บังคับบัญชาและญาติอย่างจริงจังเท่าเทียมกัน

ด้านสมานัตตตา ผู้บริหารมีภาวะผู้นำน้อยและยังวางตนไม่เป็นกลางพอ และมีการปฏิบัติ ตนตามกฎระเบียบวินัยยังไม่เคร่งคัดพอ ผู้บริหารต้องบริหารงานบุคคลทุกระดับอย่างสม่ำเสมอเท่า เทียมกันและผู้บริหารต้องสร้างภาวะผู้นำอย่างสมอบต้นเสมอปลายต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

พินัญบุหงา แสงศรีธรรมะกุล (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัย พบว่า

1. การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 4 อันดับได้แก่ด้านปฎิบัติ ด้านทาน ด้านสมานัตตตา ด้านอรรถจริยามี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ ของผู้บริหารด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งมีต่อภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. จากข้อเสนอแนะเรื่องการศึกษา พบว่า ด้านทาน ผู้บริหารควรสร้างความขวัญและกำลังใจ ให้แก่บุคลากร ด้านสวัสดิการต่างๆ รางวัล คำชมเชยให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจช่วยเหลือ จัดสรร วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เอื้ออำนวยอย่างเหมาะสม ต่อการปฏิบัติงานเสมอ ด้านปฎิบัติ ผู้บริหารควรใช้คำสุภาพและอ่อนโยนในการชี้แจงนโยบายในเรื่องต่าง ๆ แก่บุคลากร ควบคุมวุฒิภาวะ ทางอารมณ์และพูดไปในทางสร้างสรรค์ ด้วยท่าทางที่สุภาพให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ด้านอรรถ จริยา ผู้บริหารควรสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือ ร่วมมือและสนับสนุนการทำงานและกิจกรรม ต่างๆ ด้วยความกระตือรือร้น หากผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาเกิดขึ้นต่าง ๆ ควรช่วยเหลือ อยู่เคียงข้าง

วางตนเหมาะสมกับฐานะของตนทุกสถานการณ์ และควรเป็นกำลังที่สำคัญและส่วนหนึ่งในการบำเพ็ญประโยชน์แก่องค์กร ชุมชน สังคม ประเทศชาติเสมอ ด้านการใช้หลักสมานัตตตา ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย วางตนเป็นกลางในการบริหารหน้าที่ การมอบหมายงาน กฎระเบียบวินัย ตลอดจนการแสดงความรักเอื้อเฟื้อผู้ใต้บังคับบัญชา ควรปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวโปร่งใส ยุติธรรม เท่าเทียมกันเสมอ

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

บรรจบ ศรีประภาพงศ์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับปานกลาง และด้านออกจากราชการ อยู่ในระดับน้อย

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุราชการ ไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$)

พระมหาวิฑูรย์ ธมมวฑฺฒโธ (บุญมาพิลา) (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการธำรงรักษาบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 , ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 , ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตามหลักสังคหวัตถุ 4 และด้านการวางแผนบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม และรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ ยาง สี่สุราษฎร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ควร ส่งเสริมสนับสนุน การให้โอกาสการมอบหมายงาน การตัดสินใจ การสั่งการและการดำเนินการในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ในขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ 1.ด้านการ วางแผนบุคลากร 2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3. ด้านการปฏิบัติงานบุคลากร 4. ด้านการ ชำรงรักษาบุคคล โดยนำคุณธรรมเอื้อเพื่อเอื้อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึง ให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน วาจาเป็นที่รัก คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคีให้เกิด ไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึง การนำไปปฏิบัติต่อกันประกอบด้วยเหตุผล ช่วยเหลือ กิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม ปฏิบัติสม่ำเสมอ กัน โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้อง ตามธรรมส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความเสียสละ ความแบ่งปัน การมีน้ำใจเป็น เครื่องเสริมสร้างไมตรีให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในสังคมได้

พระเส็ง ปภสสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออก จากราชการ อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม อายุ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเห็นมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง

วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพและปัญหาการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4” ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีการปฏิบัติ สูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งรองลงมา คือ ด้านการสรรหาและการ บรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการลาออกจากราชการ

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านที่มีปัญหาต่ำสุด คือ ด้านการลาออกจากราชการ

3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวม และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการลาออกจากราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและด้านวินัยและการรักษาวินัยมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวม และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและด้านการลาออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

5. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการลาออกจากราชการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

6. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สนิท คงภักดี (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2" ผลการวิจัยพบว่า

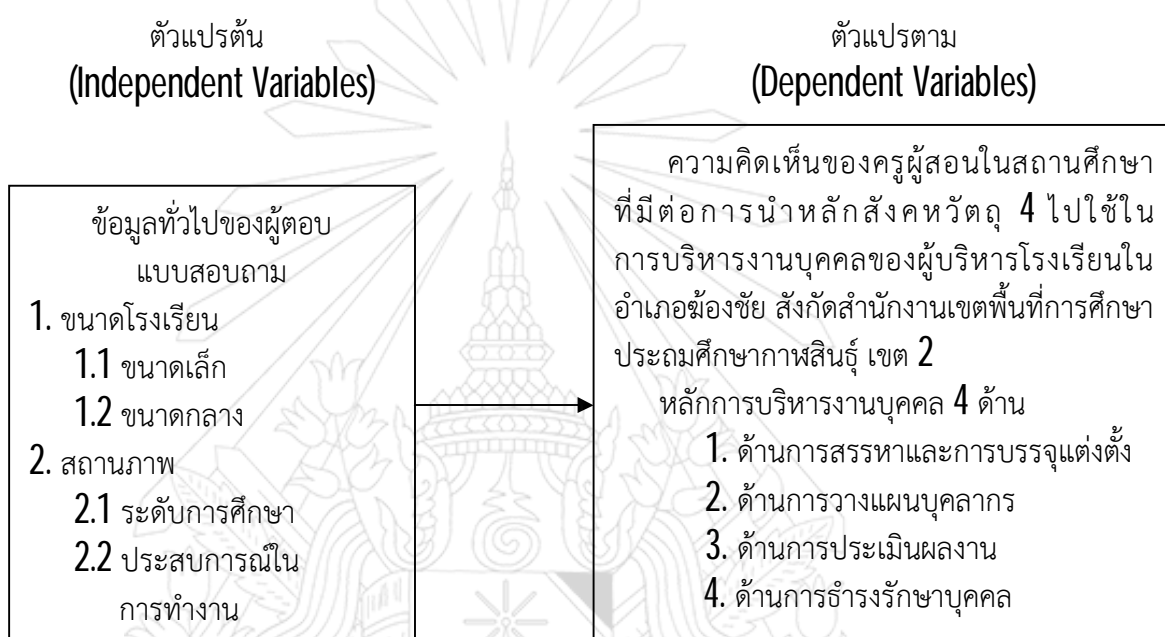
1. ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยเรื่อง การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโขงขี้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ พระราชวรมณี (ประยูร ธมมจิตโต)(2541) ในหนังสือเรื่อง คุณธรรมสำหรับการบริหาร ที่กล่าวถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ของนักบริหาร ว่า นักบริหาร จะสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ ถ้ามีหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ประการ มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพประกอบที่ 2.1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ตารางที่ 5 สรุป จำนวนข้าราชการครูและบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2

อำเภอ	ผอ.ร.ร.			รอง ผอ.ร.ร.			ข้าราชการครู			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			ลูกจ้างชั่วคราว			รวมทั้งหมด		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ยางตลาด	55	7	62	10	-	10	244	432	676	33	1	34	4	6	10	8	21	29	354	467	821
ห้วยเม็ก	31	-	31	1	-	1	92	165	257	19	2	21	6	14	20	12	14	26	161	195	356
ท่าคันโท	19	1	20	1	1	2	100	106	206	12	1	13	12	20	32	7	19	26	151	148	299
หนองกุงศรี	39	3	42	5	-	5	136	198	334	25	-	25	8	15	23	7	17	24	220	233	453
ฆ้องชัย	15	2	17	1	-	1	75	83	158	4	4	8	-	1	1	1	3	4	96	93	189
รวม	159	13	172	18	1	19	647	984	1,631	93	8	101	30	56	86	35	74	109	982	1,136	2,118

ที่มา : แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 (มกราคม 2557)

ตารางที่ 6 จำนวนนักเรียน ห้องเรียน จำแนกตามชั้นเรียนและเพศ รายอำเภอ ปีการศึกษา 2556

อำเภอ	เพศ	ระดับก่อนประถม			ระดับประถมศึกษา							ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น				รวมทั้งสิ้น
		อ.1	อ.2	รวม	ป.1	ป.2	ป.3	ป.4	ป.5	ป.6	รวม	ม.1	ม.2	ม.3	รวม	
ยางตลาด	ชาย	477	514	991	537	469	604	550	596	601	3,357	232	253	278	763	5,111
	หญิง	440	452	892	476	524	507	478	503	503	2,991	156	200	220	576	4,459
	รวม	917	966	1,883	1,013	993	1,111	1,028	1,099	1,104	6,348	388	453	498	1,339	9,570
	ห้อง	66	66	132	68	68	68	69	69	66	408	21	23	21	65	605

ตารางที่ 6 (ต่อ)

อำเภอ	เพศ	ระดับก่อนประถม			ระดับประถมศึกษา							ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น				รวมทั้งสิ้น	
		ห้อง	อ.1	อ.2	รวม	ป.1	ป.2	ป.3	ป.4	ป.5	ป.6	รวม	ม.1	ม.2	ม.3		รวม
ห้วยเม็ก	ชาย		141	172	313	177	179	185	192	210	197	1,140	107	87	100	294	1,747
	หญิง		123	163	286	148	176	170	181	181	200	1,056	62	56	72	190	1,532
	รวม		264	335	599	325	355	355	373	391	397	2,196	169	143	172	484	3,279
	ห้อง		30	30	60	32	33	31	31	31	31	189	9	9	9	27	276
ท่าคันโท	ชาย		146	174	320	169	198	193	189	210	197	1,156	169	97	86	352	1,828
	หญิง		139	173	312	176	174	149	192	177	183	1,051	100	87	86	273	1,636
	รวม		285	347	632	345	372	342	381	387	380	2,207	269	184	172	625	3,464
	ห้อง		20	22	42	23	24	23	22	23	25	140	9	7	8	24	206
หนองกุงศรี	ชาย		233	233	466	229	255	284	270	271	280	1,589	141	110	101	352	2,407
	หญิง		207	247	454	243	253	252	260	240	256	1,504	106	92	106	304	2,262
	รวม		440	480	920	472	508	536	530	511	536	3,093	247	202	207	656	4,669
	ห้อง		39	40	79	41	40	43	43	44	43	254	12	12	12	36	369
ฆ้องชัย	ชาย		79	89	169	99	109	108	99	99	98	612	25	26	18	69	849
	หญิง		74	76	150	92	95	92	82	84	101	546	11	12	11	34	730
	รวม		153	165	318	191	204	200	181	183	199	1,158	36	38	29	103	1,579
	ห้อง		16	16	32	19	19	19	18	18	18	111	4	4	4	12	155
รวมทั้ง สพ.	ชาย		1,076	1,182	2,258	1,211	1,210	1,374	1,300	1,386	1,373	7,854	674	573	583	1,830	11,942
	หญิง		983	1,111	2,094	1,135	1,222	1,170	1,193	1,185	1,243	7,148	435	447	495	1,377	10,619
	รวม		2,059	2,293	4,352	2,346	2,432	2,544	2,493	2,571	2,616	15,002	1,109	1,020	1,078	3,207	22,561
	ห้อง		171	174	345	183	184	184	183	185	183	1,102	55	55	54	164	1,611

ที่มา : แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 (มกราคม 2557)



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอซ่งชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้ คือ

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอซ่งชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2” เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในอำเภอซ่งชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2556 มีทั้งหมด 17 โรงเรียน จำนวน 158 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในอำเภอซ่งชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2556 เนื่องจากมีจำนวนที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรของ R.V.Krejcie and D.W.Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2545. หน้า 43) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมมีทั้งหมด 17 โรงเรียน จำนวน 112 คน โดยดำเนินการเลือกตัวอย่างทำโดยเทียบสัดส่วนของประชากรแต่ละโรงเรียนแล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยผู้วิจัยต้องการสุ่มสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง 71% ของจำนวนประชากรทั้งหมดดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงรายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกเป็นจำนวนครูผู้สอน
แต่ละโรงเรียน ปีการศึกษา 2556 จำนวน 17 โรงเรียน ดังนี้

ลำดับ	โรงเรียนในอำเภอห้วยชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2	จำนวน ประชากร(คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง(คน)
	โรงเรียนขนาดเล็ก		
1	โรงเรียนบ้านชาติวิทยา	9	6
2	โรงเรียนน้อยดอนข่าประชาสามัคคี	9	6
3	โรงเรียนโนนชัยประชาสรรค์	5	4
4	โรงเรียนหนองเม็กวิทยา	6	4
5	โรงเรียนบัวสะอาดส่งเสริม	13	9
6	โรงเรียนหนองคูวังเดือนห้าวิทยา	4	3
7	โรงเรียนบ้านศรีสุข	4	3
8	โรงเรียนท่าแห้ววิทยาคม	8	6
9	โรงเรียนโนนแดงราษฎร์ประสิทธิ์	12	9
10	โรงเรียนท่าเยี่ยมหนองคล้าประชาส่งเสริม	5	4
11	โรงเรียนกุดฆ้องชัยวิทยา	8	6
12	โรงเรียนโนนเขวาทะใหญ่ราษฎร์ส่งเสริม	8	6
	โรงเรียนขนาดกลาง		
13	โรงเรียนโคกประสิทธิ์วิทยา	14	10
14	โรงเรียนดอนแคนโนนเปลือยวิทยา	10	7
15	โรงเรียนวังยางวิทยา	14	10
16	โรงเรียนโนนศิลาสว่างวิทย์	11	8
17	โรงเรียนเหล่ากลางร่วมวงศ์วิทยา	18	13
	รวม	158	112

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2556 ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 (วันที่ 30 สิงหาคม 2556)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียนในอำเภอห้วยชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้
จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.3.1 แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการค้นคว้า ตำรา เอกสาร
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เก็บข้อมูล ในการวิจัย มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดโรงเรียน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามชนิดตรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Numerical rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545. หน้า 99) มี 5 ระดับ โดยกำหนดความมากน้อยของระดับการปฏิบัติ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

3.3.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสังคหวัตถุ 4
2. กำหนดกรอบเนื้อหา เรื่องการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วยหลักการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 2. ด้านการวางแผนบุคลากร 3. ด้านการประเมินผลงาน 4. ด้านการธำรงรักษาบุคคล และหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ 1. ทาน 2. ปิยวาจา 3. อตถจริยา 4. สมานัตตตา
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
4. สร้างเครื่องมือการวิจัยแล้วเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและตรวจสอบความถูกต้อง ตามโครงสร้างเนื้อหาและการใช้ภาษา เพื่อนำมาแก้ไขการใช้สำนวนภาษาตลอดจนสาระสำคัญของเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วได้นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ความเหมาะสมที่จะใช้เก็บข้อมูลการวิจัย จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

5.1 พระพุทธรูป พุทธรชิต, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

- 5.2 พระมหามิชัย กิจจสารโธ เจ้าคณะอำเภอห้วยเม็ก
วัดธรรมพิทักษ์ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
- 5.3 นายวีระศักดิ์ กฤษณะรงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนหัวหินวัฒนาลัย
ตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
- 5.4 นายจรูญ สมภาร ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยมะทอโคกล่ามวิทยา
ตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
- 5.5 นางสาวพวงพกา อาจวิชัย ครู สาขาวิชาภาษาไทย โรงเรียนหัวหินวัฒนาลัย
ตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

6. นำแบบสอบถามเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา(Content validity)การตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ย .60 ขึ้นไปพร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจพิจารณาอีกครั้ง

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) ในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากรจริงแต่ลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น(Reliability)ของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)(Cronbach, Lee J., 1971, p.160) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ดถึงผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอห้วยเม็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลส่งให้ครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 17 โรงเรียน

3. แจ้งกำหนดนัดหมายการเก็บรวบรวมข้อมูลให้โรงเรียนทราบล่วงหน้า

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไปสถานศึกษาในอำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้วยตนเอง ทั้งหมด 112 ฉบับ ได้รับกลับคืนจำนวน 112 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลนำแบบสอบถามมาตรวจแล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอห้วยชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean = \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) (การกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของค่าเฉลี่ย) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545. หน้า 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 115-118) ได้แก่

3.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอห้วยชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน และระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t - test แบบ Independent Samples)

3.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอห้วยชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

4. วิเคราะห์และสรุปผลแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอห้วยชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 แล้วนำเสนอเป็นการเขียนแบบความเรียง

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

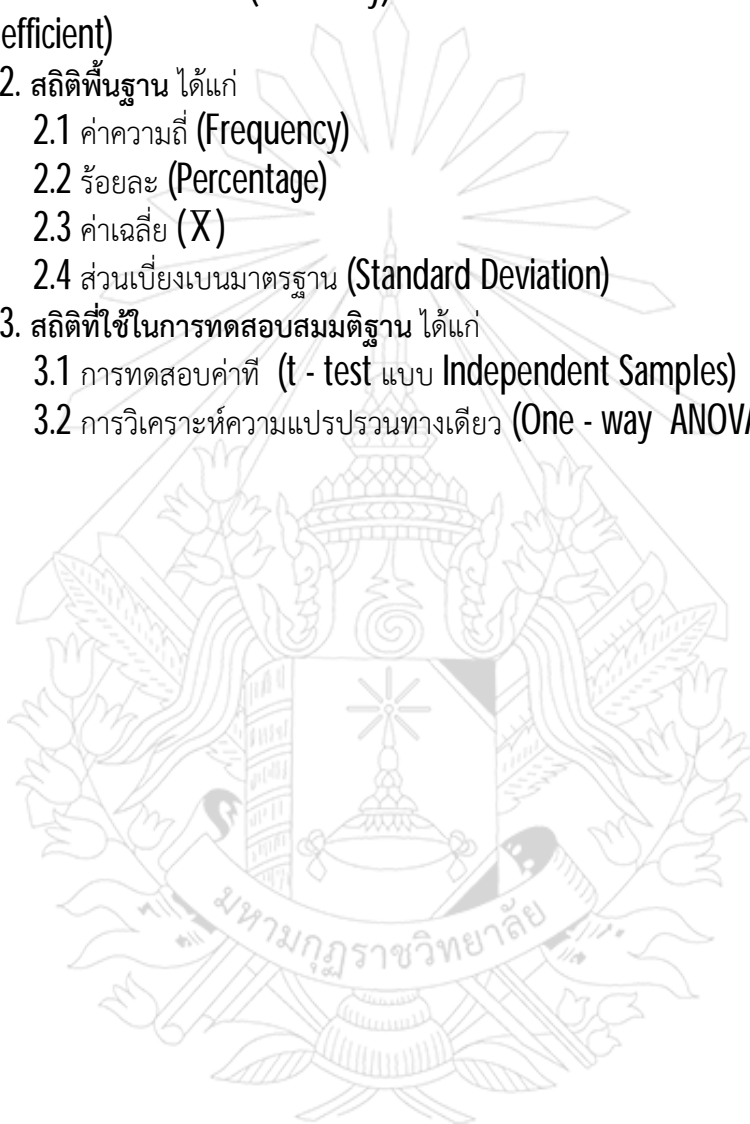
2.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 การทดสอบค่าที (t - test แบบ Independent Samples)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) โดยการทดสอบ F (F-test)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอซ่งชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้ศึกษาวิจัยได้จัดทำดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 112 คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอซ่งชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยการแบ่งตามการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 2. ด้านการวางแผนบุคลากร 3. ด้านการประเมินผลงาน 4. ด้านการดำรงรักษาบุคคล และหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ 1. ทาน 2. ปิยวาจา 3. อตถจริยา 4. สมานัตตตา

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอซ่งชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอซ่งชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สำหรับผลการศึกษาวิจัยในแต่ละส่วน มีสาระสำคัญและเนื้อหาสามารถประมวลทั้งในรูปแบบของตารางและการวิเคราะห์บรรยาย ดังต่อไปนี้



4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม ขนาดโรงเรียน

			(n = 112)	
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ	
ขนาดโรงเรียน	โรงเรียนขนาดเล็ก นักเรียนไม่เกิน 120 คน	64	57.14	
	โรงเรียนขนาดกลาง นักเรียน 121 - 300 คน	48	42.86	
รวม		112	100	

จากตารางที่ 8 พบว่า ขนาดโรงเรียน ครูผู้สอนส่วนมาก สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก 64 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาสังกัดโรงเรียนขนาดกลาง 48 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา

			(n = 112)	
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ	
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	77	68.75	
	ปริญญาโท	35	31.25	
รวม		112	100	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับการศึกษา พบว่าครูผู้สอนส่วนมาก มีระดับการศึกษาปริญญาตรี 77 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

			(n = 112)	
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ	
ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 7 ปี	9	8.04	
	8 - 14 ปี	22	19.64	
	15 ปี ขึ้นไป	81	72.32	
รวม		112	100	

จากตารางที่ 10 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าครูผู้สอนส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 72.32 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 7-14 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.64 และมีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 7 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.04 ตามลำดับ

4.2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้ศึกษาวิจัยได้สรุปความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอช่องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม

(n = 112)

การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.42	0.67	มาก	1
2. ด้านการวางแผนบุคลากร	4.38	0.67	มาก	2
3. ด้านการประเมินผลงาน	4.29	0.75	มาก	4
4. ด้านการดำรงรักษาบุคคล	4.32	0.66	มาก	3
ภาพรวม	4.35	0.69	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอช่องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.69)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.67) ด้านการวางแผนบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.68) ด้านการดำรงรักษาบุคคล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.66) ด้านการประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

(n = 112)

การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน				
1. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งให้มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด	4.48	0.61	มาก	1
2. มีการประกาศ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารรับสมัครงานอย่างชัดเจน	4.45	0.68	มาก	3
3. มีคำสั่งแต่งตั้งกรรมการคัดเลือกบุคคลอย่างชัดเจน	4.46	0.66	มาก	2
4. ให้มีการทดสอบความรู้ความสามารถ	4.38	0.75	มาก	4
5. ให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	4.31	0.79	มาก	5
2. ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ				
1. ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตามความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติอันเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	4.43	0.67	มาก	2
2. ผู้บริหารใช้คำพูดที่เหมาะสมชี้แจงเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.39	0.61	มาก	5
3. ผู้บริหารใช้คำพูดเป็นกันเองกับบุคคลที่มาสมัครงาน	4.42	0.62	มาก	3
4. ผู้บริหารพูดทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลอย่างชัดเจน	4.40	0.62	มาก	4
5. มีการสอบถามสัมภาษณ์ตามคุณสมบัติอันเหมาะสมตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้	4.45	0.63	มาก	1
3. อัถถจริยา คือ การสงเคราะห์				
1. ผู้บริหารไม่นิ่งดูดายเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	4.47	0.63	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการขอความอนุเคราะห์ หรือ สงเคราะห์จากหน่วยงานอื่นในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	4.15	0.82	มาก	5

ตารางที่ 12 (ต่อ)

การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ระดับความคิดเห็น			
	X	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
3. ผู้บริหารมีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่โรงเรียนจะได้รับเป็นที่ตั้ง	4.43	0.68	มาก	4
4. ผู้บริหารมีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งด้วยความโปร่งใส สุจริต ไม่ใช้หน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน	4.48	0.67	มาก	1
5. ผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.46	0.68	มาก	3
4. สมานัตตา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย				
1. ในการสรรหาบุคคลผู้บริหารปฏิบัติตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการสถานศึกษาได้กำหนดไว้	4.44	0.68	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยปฏิบัติต่อบุคคลที่มาสมัครงานอย่างเท่าเทียมกัน	4.43	0.65	มาก	3
3. ผู้บริหารมีความเป็นภาวะผู้นำและมีความน่าเชื่อถือต่อการปฏิบัติงานด้านการสรรหาบุคคล	4.40	0.66	มาก	4
4. ผู้บริหารมีความประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลายเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งทุกครั้ง	4.47	0.63	มาก	1
ภาพรวม	4.42	0.67	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอซ่งชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($X = 4.42, S.D. = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏดังนี้

1. ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งให้มี การดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ($X = 4.48, S.D. = 0.61$) รองลงมา ได้แก่ มีคำสั่งแต่งตั้งกรรมการคัดเลือกบุคคลอย่างชัดเจน ($X = 4.46, S.D. = 0.66$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ($X = 4.31, S.D. = 0.79$)

2. ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการสอบถามคุณสมบัติอันเหมาะสมตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ ($X = 4.45, S.D. = 0.63$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตามความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติอันเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($X = 4.43, S.D. = 0.67$) และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารใช้คำพูดที่เหมาะสมชี้แจงเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.39, S.D. = 0.61$)

3. อัตถจริยา คือ การสงเคราะห์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งด้วยความโปร่งใส สุจริต ไม่ใช้หน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.67$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารไม่นิ่งดูดายเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ($\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการขอความอนุเคราะห์ หรือสงเคราะห์จากหน่วยงานอื่นในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ($\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.82$)

4. สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลายเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.63$) รองลงมา ได้แก่ ในการสรรหาบุคคลผู้บริหารปฏิบัติตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการสถานศึกษาได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.68$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความเป็นภาวะผู้นำและมีความน่าเชื่อถือต่อการปฏิบัติงานด้านการสรรหาบุคคล ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.66$)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ของความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหัตถ์ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านวางแผนบุคลากร

(n = 112)

การนำหลักสังคหัตถ์ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	$S.D.$	แปลผล	ลำดับที่
1. ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน				
1. ผู้บริหารเปิดรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนบุคลากร	4.36	0.67	มาก	5
2. ผู้บริหารมีการประชุมเกี่ยวกับงานวางแผน บุคลากรในแต่ละปีการศึกษา	4.54	0.61	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารได้มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากร อย่างชัดเจน	4.57	0.60	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารได้มีการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร อย่างชัดเจน	4.60	0.59	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารได้มีการวางแผนกรอบภาระงานด้าน บุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.51	0.64	มากที่สุด	4
2. ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ				
1. ผู้บริหารชี้แจงนโยบายเกี่ยวกับงานด้าน วางแผนบุคลากรอย่างชัดเจน	4.47	0.60	มาก	1

ตารางที่ 13 (ต่อ)

การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร	ระดับความคิดเห็น			
	X	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
2. ผู้บริหารให้คำแนะนำที่ดีเกี่ยวกับการจัดทำ แผนงานบุคลากร	4.40	0.62	มาก	5
3. ผู้บริหารใช้คำพูดที่เหมาะสมชี้แจงนโยบายงาน วางแผนบุคคล	4.42	0.67	มาก	4
4. ผู้บริหารใช้คำพูดเป็นกันเองกับบุคลากรที่ ทำงานด้านงานวางแผนบุคคล	4.43	0.61	มาก	2
5. ผู้บริหารพูดทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายเกี่ยวกับ งานวางแผนบุคคลอย่างชัดเจน	4.43	0.63	มาก	3
3. อรรถจริยา คือ การสงเคราะห์				
1. ผู้บริหารไม่นิ่งดูตายเกี่ยวกับการวางแผนงาน บุคคล	4.31	0.68	มาก	3
2. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมี ปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนงานบุคคล	4.26	0.65	มาก	5
3. ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคลากรโดย คำนึงถึงประโยชน์ที่โรงเรียนจะได้รับเป็นที่ตั้ง	4.42	0.72	มาก	1
4. ผู้บริหารมีการวางแผนงานเพื่อให้เกิด ประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.31	0.72	มาก	4
5. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในด้านการ วางแผนงานบุคลากร	4.36	0.75	มาก	2
4. สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอ ปลาย				
1. ผู้บริหารนำแผนงานการวางแผนบุคลากรไป ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	4.14	0.78	มาก	4
2. ผู้บริหารมีการวางแผนบุคลากรโดยปฏิบัติต่อ บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	4.19	0.80	มาก	3
3. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำของหัวหน้างานและ ผู้บริหารที่นำเครพด้านการวางแผนบุคคล	4.32	0.67	มาก	1
4. ผู้บริหารประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลาย เกี่ยวกับงานวางแผนบุคลากร	4.28	0.80	มาก	2
ภาพรวม	4.38	0.67	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอช้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการวางแผนบุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏดังนี้

1. ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารได้มีการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.59$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารได้มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.57, S.D. = 0.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนบุคลากร ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.67$)

2. ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารชี้แจงนโยบายเกี่ยวกับงานด้านวางแผนบุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.67, S.D. = 0.60$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารใช้คำพูดเป็นกันเองกับบุคลากรที่ทำงานด้านงานวางแผนบุคคล ($\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.61$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้คำแนะนำที่ดีเกี่ยวกับการจัดทำแผนงานบุคลากร ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.62$)

3. อัถถจริยา คือ การสงเคราะห์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคลากรโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่โรงเรียนจะได้รับเป็นที่ตั้ง ($\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.72$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในด้านการวางแผนงานบุคลากร ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.75$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนงานบุคคล ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.65$)

4. สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำของหัวหน้างานและผู้บริหารที่นำเคารพด้านการวางแผนบุคคล ($\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.67$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลายเกี่ยวกับงานวางแผนบุคลากร ($\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.80$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารนำแผนงานการวางแผนบุคลากรไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.78$)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ของความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนด้านการประเมินผลงาน

(n = 112)

การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน				
1. ผู้บริหารมีการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน ของครูในแต่ละภาคการศึกษา	4.30	0.75	มาก	3
2. มีการออกแบบสอบถามให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ประเมินผลงานตนเอง	3.80	1.04	มาก	5

ตารางที่ 14 (ต่อ)

การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลงาน	ระดับความคิดเห็น			
	X	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
3. มีการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผลงานตนเอง หรือเพื่อนประเมินเพื่อน	4.01	0.84	มาก	4
4. ผู้บริหารมีการออกคำสั่ง หรือแต่งตั้งบุคลากร เกี่ยวกับการทำงานอย่างชัดเจน	4.47	0.63	มาก	1
5. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงาน ด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	4.36	0.72	มาก	2
2. ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ				
1. ผู้บริหารยกย่องและชมเชยบุคลากรที่ประสบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.25	0.75	มาก	2
2. ผู้บริหารไม่พูดส่อเสียด และพูดคำหยาบต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.32	0.75	มาก	1
3. ผู้บริหารพูดให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาใน การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.16	0.81	มาก	4
4. ผู้บริหารชี้แจงนโยบายในเรื่องต่างๆ แก่ บุคลากรโดยใช้คำพูดที่นุ่มนวลสละสลวยและเข้าใจง่าย	4.25	0.77	มาก	3
3. อุตถจริยา คือ การสงเคราะห์				
1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น	4.45	0.68	มาก	2
2. ผู้บริหารส่งบุคลากรไปฝึกอบรมความชำนาญ เฉพาะด้านเช่น กีฬา เป็นต้น	4.26	0.79	มาก	5
3. ผู้บริหารช่วยหาแนวทางการแก้ปัญหาเมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.35	0.68	มาก	4
4. มีการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนา มีวิทยฐานะ เงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับตาม ความสามารถและความเหมาะสม	4.50	0.63	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมี ปัญหาในการทำงานด้วยความเต็มใจ	4.40	0.65	มาก	3
4. สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอ ปลาย				
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษา ระเบียบวินัย โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	4.38	0.80	มาก	1

ตารางที่ 14 (ต่อ)

การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลงาน	ระดับความคิดเห็น			
	X	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
2. ผู้บริหารมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานทุก ระยะ	4.33	0.69	มาก	3
3. ผู้บริหารรับทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหา ที่เกิดขึ้น	4.30	0.68	มาก	4
4. ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ น่าเชื่อถือ ไม่ลำเอียง ไม่อคติ	4.21	0.80	มาก	5
5. บุคลากรมีความพอใจในการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	4.36	0.72	มาก	2
ภาพรวม	4.29	0.75	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอซ่งชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการประเมินผลงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($X = 4.29$, $S.D. = 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏดังนี้

1. ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการออกคำสั่งหรือแต่งตั้งบุคลากรเกี่ยวกับการทำงานอย่างชัดเจน ($X = 4.47$, $S.D. = 0.63$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ($X = 4.36$, $S.D. = 0.72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการออกแบบสอบถามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผลงานตนเอง ($X = 3.80$, $S.D. = 1.04$)

2. ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารไม่พูดส่อเสียด และพูดคำหยาบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($X = 4.32$, $S.D. = 0.75$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารยกย่องและชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($X = 4.25$, $S.D. = 0.75$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารพูดให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($X = 4.16$, $S.D. = 0.81$)

3. อัตถจริยา คือ การสงเคราะห์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนา มีวิทยฐานะ เงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับตามความสามารถและความเหมาะสม ($X = 4.50$, $S.D. = 0.63$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ($X = 4.45$, $S.D. = 0.68$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งบุคลากรไปฝึกอบรมความชำนาญเฉพาะด้านเช่น กีฬา เป็นต้น ($X = 4.26$, $S.D. = 0.79$)

4. สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัย โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ($X = 4.38$, $S.D. = 0.80$) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรมีความพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ น่าเชื่อถือ ไม่ลำเอียง ไม่อคติ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการธำรงรักษาบุคคล

(n = 112)

การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน				
1. ผู้บริหารได้ให้ขวัญและกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.28	0.74	มาก	4
2. ผู้บริหารได้ให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.19	0.70	มาก	5
3. ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือ จัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเสมอ ภาค	4.34	0.65	มาก	2
4. ผู้บริหารจัดบุคลากรให้สอนตรงตาม ความสามารถ	4.28	0.69	มาก	3
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรับปรุงวิธี ทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างยืดหยุ่นได้ตาม สถานการณ์	4.35	0.61	มาก	1
2. ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ				
1. บริหารงานโดยให้คำเสนอแนะหรือทักท้วงต่อ เพื่อนร่วมงานอย่างสุภาพ ด้วยความหวังดีและจริงใจ	4.25	0.68	มาก	3
2. ผู้บริหารใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ไม่กล่าววาจา ล่วงเกินหรือดูถูกผู้ใต้บังคับบัญชา	4.28	0.62	มาก	2
3. บริหารงานโดยไม่พูดในสิ่งที่ผู้ร่วมงานฟังแล้ว รู้สึกสะเทือนใจ น้อยใจ หรือคับแค้นใจ	4.23	0.71	มาก	5
4. ผู้บริหาร มีการพูดคุยรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ ซักถาม หรือขอคำปรึกษาหารือ และให้คำแนะนำต่างๆ แก่บุคลากร	4.30	0.63	มาก	1
5. ผู้บริหารใช้คำพูดที่เหมาะสมต่อบุคลากรและ บุคลากรรู้สึกพอใจต่อการพูดจาของผู้บริหาร	4.23	0.67	มาก	4

ตารางที่ 15 (ต่อ)

การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคคล	ระดับความคิดเห็น			
	X	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
3. อรรถจริยา คือ การสงเคราะห์				
1. ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมบุคลากรในด้าน สวัสดิการต่างๆ	4.38	0.57	มาก	3
2. ผู้บริหารมีการดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง	4.42	0.62	มาก	2
3. ผู้บริหารมีการบำรุงขวัญและเสริมแรงในการ ปฏิบัติงาน	4.31	0.71	มาก	5
4. ผู้บริหารมีน้ำใจ ไม่นิ่งดูตายเมื่อเห็น ผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อน	4.34	0.62	มาก	4
5. ผู้บริหารช่วยงานฌาปนกิจสงเคราะห์ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือญาติของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.46	0.63	มาก	1
4. สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอ ปลาย				
1. บุคลากรได้รับการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บริหาร อยู่เสมอ	4.33	0.66	มาก	4
2. ผู้บริหารบริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์ สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี คิดและทำสิ่งที่เป็น ประโยชน์แก่กัน มองในแง่ดี	4.38	0.62	มาก	2
3. ผู้บริหารมีมาตรฐานในการปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เท่าเทียมกัน ใช้ระบบคุณธรรม มากกว่าอุปถัมภ์	4.38	0.65	มาก	3
4. ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามระเบียบ ขั้นตอนจาก เขาไปหนักคือ "ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออก" หรือปฏิบัติตามกฎ ธรรมเนียมที่ บุคลากรทำผิดวินัย	4.39	0.76	มาก	1
ภาพรวม	4.32	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอซ่งชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการดำรงรักษาบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($X = 4.32$, $S.D. = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏดังนี้

1. ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรับปรุงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ($X = 4.35$,

S.D. = 0.61) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือ จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารได้ให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.70$)

2. ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการพูดคุยรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ ชักถาม หรือขอคำปรึกษาหารือ และให้คำแนะนำต่างๆ แก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.63$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ไม่กล่าววาจาล่วงเกิน หรือดูถูกผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.62$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บริหารงานโดยไม่พูดในสิ่งที่ผู้ร่วมงานฟังแล้วรู้สึกสะเทือนใจ น้อยใจ หรือคับแค้นใจ ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.71$)

3. อุตถจริยา คือ การสงเคราะห์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารช่วยงานมาปนกิจ สงเคราะห์ของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือญาติของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.63$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.62$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการบำรุงขวัญและเสริมแรงในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.71$)

4. สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามระเบียบ ขั้นตอนจากเขาไปหนักคือ “ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออก” หรือปฏิบัติตามกฎ ธรรมเนียมที่บุคลากรทำผิดวินัย ($\bar{X} = 4.39, S.D. = 0.76$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารบริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี คิด และทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองในแง่ดี ($\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.62$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรได้รับการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บริหารอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.66$)

4.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะสิณธุ์ เขต 2 จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบความต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) รายละเอียดดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอช้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

(n = 112)

การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		t	Sig
	X	S.D.	X	S.D.		
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.27	0.55	4.61	0.48	-3.42	.23
2. ด้านการวางแผนบุคลากร	4.39	0.50	4.37	0.61	.22	.18
3. ด้านการประเมินผลงาน	4.26	0.59	4.33	0.60	-.62	.24
4. ด้านการธำรงรักษาบุคคล	4.29	0.50	4.36	0.52	-.66	.21
ภาพรวม	4.30	0.51	4.42	0.52	-1.14	.57

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอช้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอช้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 112)

การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		t	Sig
	X	S.D.	X	S.D.		
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.46	0.49	4.32	0.65	1.29	.09
2. ด้านการวางแผนบุคลากร	4.44	0.53	4.27	0.58	1.46	.68
3. ด้านการประเมินผลงาน	4.33	0.55	4.19	0.67	1.19	.26
4. ด้านการธำรงรักษาบุคคล	4.35	0.48	4.26	0.56	.89	.17
ภาพรวม	4.39	0.49	4.26	0.58	1.28	.34

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอช้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอช้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

		(n = 112)				
การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2.27	2	1.14	4.01*	.021
	ภายในกลุ่ม	30.88	109	.28		
	รวม	33.15	111			
2. ด้านการวางแผนบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.64	2	.32	1.07	.35
	ภายในกลุ่ม	32.64	109	.30		
	รวม	33.28	111			
3. ด้านการประเมินผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.09	2	1.05	3.09*	.050
	ภายในกลุ่ม	36.91	109	.34		
	รวม	39.00	111			
4. ด้านการดำรงรักษาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.82	2	.41	1.62	.20
	ภายในกลุ่ม	27.66	109	.25		
	รวม	28.48	111			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.34	2	.67	2.57	.08
	ภายในกลุ่ม	28.45	109	.26		
	รวม	29.80	111			

* มีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอช้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร และด้านการดำรงรักษาบุคคล ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการประเมินผลงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอซ่งชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่พบว่า ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบว่าการใด ที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Multiple Comparison) ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) (เพราะจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน) รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Multiple Comparison) ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (n = 112)

ประสบการณ์ในการทำงาน	X	ประสบการณ์ในการทำงาน		
		ต่ำกว่า 7 ปี	8 - 14 ปี	15 ปี ขึ้นไป
		4.47	4.69	4.33
ต่ำกว่า 7 ปี	4.47			-.14
8 - 14 ปี	4.69	-.22		-.36*
15 ปี ขึ้นไป	4.33			

* มีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่าค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอซ่งชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 8 - 14 ปี อย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Multiple Comparison) ตามวิธีของ Scheffe's จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการประเมินผลงาน

(n = 112)

ประสบการณ์ในการทำงาน	X	ประสบการณ์ในการทำงาน		
		ต่ำกว่า 7 ปี	8 - 14 ปี	15 ปี ขึ้นไป
		4.44	4.53	4.20
ต่ำกว่า 7 ปี	4.44			-.23
8 - 14 ปี	4.53	-.10		-.33*
15 ปี ขึ้นไป	4.20			

* มีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่าค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการประเมินผลงาน ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 8 - 14 ปี อย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

4.4 สรุปข้อเสนอแนะในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

ในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ครูผู้สอนกลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดังต่อไปนี้

4.4.1 การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ข้อเสนอแนะ ครูผู้สอนต้องการให้ผู้บริหารควรคำนึงถึงความต้องการของท้องถิ่นเป็นหลักในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งควรมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษา เพื่อทำความเข้าใจกับทุกฝ่าย ผู้บริหารควรมีการขอความอนุเคราะห์หรือสงเคราะห์จากหน่วยงานอื่นในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่โรงเรียนจะได้รับเป็นที่ตั้ง และการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4.4.2 การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนบุคลากร

ข้อเสนอแนะ ครูผู้สอนต้องการให้ผู้บริหารควรเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนบุคลากร และควรตระหนักถึงการวางกรอบภาระงานด้านบุคลากรให้มีความ

ชัดเจน โดยปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บริหารควรนำแผนงานการวางแผนบุคลากรไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4.3 การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลงาน

ข้อเสนอแนะ ครูผู้สอนต้องการให้ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีการประเมินผล การปฏิบัติงานตนเองทั้งมีการประเมินเพื่อนควรประกันในกลุ่มเพื่อนที่สนิทกันจะได้ไม่การกลั่นแกล้งกันเอง ผู้บริหารควรมีเวลาอยู่โรงเรียนคอยสังเกตการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิดแต่ไม่ใช่สังเกตแบบจับผิดสังเกต รับทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่น่าเชื่อถือ ไม่ลำเอียง ไม่อคติ

4.4.4 การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคคล

ข้อเสนอแนะ ครูผู้สอนต้องการให้ผู้บริหารควรรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราการทำงานควรมีการให้กำลังใจทั้งทางตรงและทางอ้อม การใช้คำพูดไม่ควรใช้อารมณ์ควรใช้คำพูดที่เหมาะสมต่อบุคลากร ผู้บริหารควรมีการบำรุงขวัญและเสริมแรงในการปฏิบัติงานมีน้ำใจ ไม่นิ่งดูตายเมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อนบุคลากรควรได้รับการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บริหารอยู่เสมอ โดยผู้บริหารมีมาตรฐานในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่เท่าเทียมกัน ใช้ระบบคุณธรรม มากกว่าอุปถัมภ์



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นการศึกษาคณะครูผู้สอนในโรงเรียนในอำเภอหนองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ ในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยจะสรุปตามลำดับ ดังนี้

5.1.2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏดังนี้

1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่าความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏดังนี้

1. ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งให้มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด รองลงมา ได้แก่ มีคำสั่งแต่งตั้งกรรมการคัดเลือกบุคคลอย่างชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2. ปิยวาจา คือการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการสอบสัมภาษณ์ตามคุณสมบัติอันเหมาะสมตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตามความรู้ความสามารถและคุณสมบัติอันเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารใช้คำพูดที่เหมาะสมชี้แจงเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3. อัตถจริยา คือการสงเคราะห์ พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งด้วยความโปร่งใส สุจริต ไม่ใช้หน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารไม่นิ่งดูดายเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่ว่าง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการขอความอนุเคราะห์ หรือสงเคราะห์จากหน่วยงานอื่นในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง

4. สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลายเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งทุกครั้ง รองลงมา ได้แก่ ในการสรรหาบุคคลผู้บริหารปฏิบัติตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการสถานศึกษาได้กำหนดไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความเป็นภาวะผู้นำและมีความน่าเชื่อถือต่อการปฏิบัติงานด้านการสรรหาบุคคล

2. ด้านการวางแผนบุคลากร พบว่าความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏดังนี้

1. ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารได้มีการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างชัดเจน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารได้มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรอย่างชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนบุคลากร

2. ปิยวาจา คือการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารชี้แจงนโยบายเกี่ยวกับงานด้านวางแผนบุคลากรอย่างชัดเจน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารใช้คำพูดเป็นกันเองกับบุคลากรที่ทำงานด้านงานวางแผนบุคคล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้คำแนะนำที่ดีเกี่ยวกับการจัดทำแผนงานบุคลากร

3. อัตถจริยา คือการสงเคราะห์ พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคลากรโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่โรงเรียนจะได้รับเป็นที่ตั้ง รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในด้านการวางแผนงานบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนงานบุคคล

4. สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำของหัวหน้างานและผู้บริหารที่น่าเคารพด้านการวางแผนบุคคล รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลายเกี่ยวกับงานวางแผนบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารนำแผนงานการวางแผนบุคลากรไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

3. ด้านการประเมินผลงาน พบว่าความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อปรากฏดังนี้

1. ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการออก คำสั่ง หรือแต่งตั้งบุคลากรเกี่ยวกับการทำงานอย่างชัดเจน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ บุคลากรทำผลงานด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการออกแบบสอบถาม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผลงานตนเอง

2. ปิยวาจา คือการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะพบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารไม่ พูดส่อเสียดและพูดคำหยาบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของบุคลากร รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารยกย่องและชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารพูดให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

3. อุตถจริยา คือการสงเคราะห์ พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการสนับสนุนให้ได้รับ การพัฒนา มีวิทยฐานะ เงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับตามความสามารถและความ เหมาะสม รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งบุคลากรไปฝึกอบรมความชำนาญเฉพาะด้านเช่นกีฬา เป็นต้น

4. สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบวินัยโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง รองลงมา ได้แก่ บุคลากรมีความพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่น่าเชื่อถือ ไม่ลำเอียง ไม่อคติ

4. ด้านการธำรงรักษาบุคคล พบว่าความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อปรากฏดังนี้

1. ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้ปรับปรุงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือจัดสรรวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารได้ให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ปิยวาจา คือการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะพบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมี การพูดคุยรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ซักถามหรือขอคำปรึกษาหารือและให้คำแนะนำต่างๆแก่บุคลากร รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารใช้ถ้อยคำที่สุภาพไม่กล่าววาจาล้วงเกินหรือดูถูกผู้ใต้บังคับบัญชา และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บริหารงานโดยไม่พูดในสิ่งที่ผู้ร่วมงานฟังแล้วรู้สึกสะเทือนใจน้อยใจหรือ คับแค้นใจ

3. อุตถจริยา คือการสงเคราะห์ พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารช่วยงาน ฌาปนกิจสงเคราะห์ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือญาติของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมี

การดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการบำรุงขวัญและเสริมแรงในการปฏิบัติงาน

4. สมานัตตา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามระเบียบ ขั้นตอนจากเบาไปหนักคือ “ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขึ้นเงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออก” หรือปฏิบัติตามกฎ ธรรมเนียมที่บุคลากรทำผิดวินัย รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารบริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี คิดและทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองในแง่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรได้รับการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บริหารอยู่เสมอ

5.1.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรย่อยของตัวแปรต้นจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามสมมติฐานดังนี้

1. ครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่าความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่าความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน บุคลากร และด้านการธำรงรักษาบุคคล ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการประเมินผลงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Multiple Comparison) ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) (เพราะจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน) รายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ความคิดเห็นของ

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 8 - 14 ปี อย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ด้านการประเมินผลงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอห้วยซัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการประเมินผลงานความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 8 - 14 ปี อย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

5.1.4 ข้อเสนอแนะในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอห้วยซัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนในโรงเรียนในอำเภอห้วยซัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีข้อเสนอแนะในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละด้านดังนี้

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ครูผู้สอนต้องการให้ผู้บริหารควรคำนึงถึงความต้องการของท้องถิ่นเป็นหลักในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งควรมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาเพื่อทำความเข้าใจกับทุกฝ่าย ผู้บริหารควรมีการขอความอนุเคราะห์ หรือสงเคราะห์จากหน่วยงานอื่นในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่โรงเรียนจะได้รับเป็นที่ตั้งและการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการวางแผนบุคลากร ครูผู้สอนต้องการให้ผู้บริหารควรเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนบุคลากร และควรตระหนักถึงการวางกรอบภาระงานด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน โดยปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บริหารควรนำแผนงานการวางแผนบุคลากรไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการประเมินผลงาน ข้อเสนอแนะ ครูผู้สอนต้องการให้ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองทั้งมีการประเมินเพื่อนควรประกันในกลุ่มเพื่อนที่สนิทกันจะได้ไม่การกลั่นแกล้งกันเอง ผู้บริหารควรมีเวลาอยู่โรงเรียนคอยสังเกตการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิดแต่ไม่ใช่สังเกตแบบจับผิดสังเกต รับทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้นมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่น่าเชื่อถือ ไม่ลำเอียง ไม่อคติ

ด้านการธำรงรักษาบุคคล ครูผู้สอนต้องการให้ผู้บริหารควรรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราการทำงานควรมีการให้กำลังใจทั้งทางตรงและทางอ้อม การใช้คำพูดไม่ควรใช้อารมณ์ควรใช้คำพูดที่เหมาะสมต่อบุคลากร ผู้บริหารควรมีการบำรุงขวัญและเสริมแรงในการปฏิบัติงานมีน้ำใจไม่นิ่งดูตายเมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อนบุคลากรควรได้รับการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บริหารอยู่เสมอโดยผู้บริหารมีมาตรฐานในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่เท่าเทียมกัน ใช้ระบบคุณธรรม มากกว่าอุปถัมภ์

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอซ่งชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีผลการวิจัยที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลเพิ่มเติมตามประเด็นต่างๆ ดังนี้

5.2.1 การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอซ่งชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอซ่งชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้มีการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกัน ช่วยลดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้น้อยลง มาใช้ในการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนอัตราค่าจ้างบุคลากรหรือการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด อีกทั้งยังมีการออกคำสั่ง หรือแต่งตั้งบุคลากรเกี่ยวกับการทำงานอย่างชัดเจนพร้อมทั้งมีการพูดคุยรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ซักถามหรือขอคำปรึกษาหารือและให้คำแนะนำต่างๆ แก่บุคลากรซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **สนิท คงภักดี (2549)** ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระคำจันทร์ คุณวิโส (วงษ์ชาติ) (2555)** ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะคติของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนในโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มที่ 1 เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าทัศนคติของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนในโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มที่ 1 เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอซ่งชัย โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง, ด้านการวางแผนบุคลากร, ด้านการดำรงรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลงานตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอซ่งชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 **ทวน คือ การให้, การแบ่งปัน** พบว่าผู้บริหารได้มีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด **ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ** พบว่าผู้บริหารมีการสอบถามสัมภาษณ์ตามคุณสมบัติอันเหมาะสมตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ **อิตถจริยา คือ การสงเคราะห์** พบว่าผู้บริหารมีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งด้วยความโปร่งใส สุจริต ไม่ใช่หน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วน **สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอดันเสมอปลาย** พบว่าผู้บริหารมีความประพฤติตนเสมอดันเสมอปลายเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งทุกครั้ง **สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมอันนำไปสู่การยึดเหนี่ยวจิตใจคนไว้ได้** เมื่อนำมาประยุกต์ใช้จึงสามารถยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมของ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2550) ได้ให้ความหมายของสังคหวัตถุ 4 ไว้ว่าหลักธรรม 4 ประการที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้คนผูกไมตรีเอื้อเพื่อเกื้อกูลหรือเป็นหลักสงเคราะห์ซึ่งกันและกันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระสมุห์สัมฤทธิ์ติสฺสานุตฺตโร (ติสสา) (2556)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางบัวทองจังหวัดนนทบุรีสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลตามหลัก สังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือด้านการใช้หลักทานด้านการใช้หลักปิยวาจาด้านการใช้หลัก อุตถจริยาและด้านการใช้หลักสมานัตตทา

2. ด้านการวางแผนบุคลากร จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอห้วยซัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน พบว่าผู้บริหารได้มีการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรพร้อมทั้งได้มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรอย่างชัดเจน **ปิยวาจา คือการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ**พบว่าผู้บริหารใช้คำพูดเป็นกันเองชี้แจงนโยบายเกี่ยวกับงานด้านวางแผนบุคลากร **อุตถจริยา คือการสงเคราะห์** พบว่าผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคลากรโดยคำนึงถึงประโยชน์ ที่โรงเรียนจะได้รับเป็นที่ตั้งและประพฤติดนเป็นแบบอย่างในด้านการวางแผนงานบุคลากร **สมานัตตทา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย** พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำของหัวหน้างานและผู้บริหารที่นำเคารพพร้อมทั้งประพฤติดนเสมอต้นเสมอปลายเกี่ยวกับงานวางแผนบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมปฏิบัติที่จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจผู้อื่นไว้ได้ เป็นหลักการสงเคราะห์กันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้คนรักและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2551)**ได้กล่าวว่าสังคหผละแปลว่ากำลังแห่งการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญมากสำหรับนักบริหารผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่นถ้านักบริหารบกร่องเรื่องมนุษยสัมพันธ์ก็จะไม่มีคนมาช่วยทำงานเมื่อไม่มีใครช่วยทำงานเขาก็เป็นนักบริหารไม่ได้ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูประดิษฐ์สมณคุณ (ฐานตฺโต/ลีจันตา) (2555)**ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำหลัก สังคหวัตถุธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาล ตำบลจตุรพักตรพิมานอำเภอจตุรพักตรพิมานจังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักสังคหวัตถุธรรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาทสังคหวัตถุธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคนการผูกไมตรีเอื้อเพื่อเกื้อกูลหรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับฐานะพูดแต่ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ละเว้นความชั่วเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตมีจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหวเปลี่ยนแปลงง่ายและดำรงตนไว้ไม่ให้ตกไปในความชั่วปฏิบัติกับคนทั้งหลายอย่างเท่าเทียมกันรวมทั้งอยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุขร่วมแก้ไขปัญหากับประชาชน

3. ด้านการประเมินผลงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอ ห้วยซัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน พบว่าผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง **ปิยวาจา คือการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ**พบว่าผู้บริหารยกย่องและชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน **อุตถจริยา คือการสงเคราะห์** พบว่าผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนา มีวิทยฐานะ เงินเดือน

หรือเลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับตามความสามารถและความเหมาะสม **สมานัตตตา** คือ **มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย** พบว่าผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบวินัยโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก **หลักสังคหวัตถุ 4** เป็นหลักธรรมสำหรับผูกใจคนคือทำหน้าที่เป็นกาวใจเชื่อมประสานคนทั้งหลายเข้าด้วยกัน นักบริหารสามารถนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาเป็นเครื่องผูกใจเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ โดยสอดคล้องกับหลักธรรมของ **สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน)** ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสังคหวัตถุ 4 ไว้ว่าเมื่อทุกคนต่างประพฤติสังคหวัตถุทั่วถึงกันแล้วอย่าว่าแต่เฉพาะคนเฉพาะครอบครัวจะรักใคร่นับถืออยู่เป็นสุขสบายเลยถึงคนทั้งหมู่บ้านทั้งเมืองทั้งประเทศทั้งโลกก็ต้องอยู่เป็นสุขสบายตลอดไปเหมือนกัน เพราะฉะนั้นท่านจึงว่าสังคหวัตถุทั้ง 4 อย่างเป็นคุณสำหรับยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้อื่นให้รักใคร่นับถือช่วยเหลือกันอย่างวิเศษแท้พร้อมกันนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระรณชัย อคฺคเตโช (พิลึก) (2556)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการใช้คุณธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการใช้คุณธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการใช้คุณธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$) ในด้านสมานัตตตา ($\bar{X} = 4.09$) ในด้านอรรถจริยา ($\bar{X} = 4.07$) ในด้านปิยวาจาและ ($\bar{X} = 4.07$) ในด้านทานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. ด้านการธำรงรักษาบุคคล พบว่าความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอซ่งชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ทาน คือ **การให้, การแบ่งปัน** พบว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรับปรุงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ **ปิยวาจา คือการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ** พบว่าผู้บริหารมีการพูดคุยรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ซักถามหรือขอคำปรึกษาหารือและให้คำแนะนำต่างๆแก่บุคลากร **อรรถจริยา คือการสงเคราะห์** พบว่าผู้บริหารช่วยงานญาติงานภักดีสงเคราะห์ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือญาติของผู้ใต้บังคับบัญชา **สมานัตตตา คือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย** พบว่าผู้บริหารบริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี คิดและทำสิ่งที่ประนีประนอมกัน มองในแง่ดี ทั้งนี้อาจเพราะหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักพื้นฐานที่แสดงพฤติกรรมออกมาโดยมีการช่วยเหลือผู้อื่นและการทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **บุญสิริ ขวลิตรธำรง (2529)** ได้กล่าวถึงความหมายของสังคหวัตถุ 4 ว่าธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความยึดเหนี่ยวจิตใจของกันและกันอันเป็นไปเพื่อการสงเคราะห์กันซึ่งมีอยู่ 4 ข้อคือ **ทาน** การให้การเฉลี่ยเผื่อแผ่แก่กันและกันซึ่งเป็นข้อสำคัญ เพราะว่าทุก ๆ คนนั้นย่อมต้องการความช่วยเหลือจากกันและกันอยู่ในด้านต่าง ๆ ในด้าน **อรรถจริยา** การเจรจาถ้อยคำซึ่งเป็นที่รักเป็นที่จับใจแก่กันและกันอันเป็นถ้อยคำสุภาพเพราะวาจาที่พูดออกไปนั้นถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจก็เป็นวาจาที่อาจเสียดวงใจของผู้อื่นทำให้ผู้อื่นเสียใจเจ็บใจไม่สบายใจ **อรรถจริยา** การประพฤติประโยชน์ต่อกันและกันคือการทำสิ่งที่ประนีประนอมต่อสถาบันเช่นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยสังคมที่ตนอาศัยอยู่ตลอดถึงประเทศชาติสิ่งใดที่เป็นโทษก็ควรละเว้นไม่กระทำ **สมานัตตตา** ความเป็นผู้วางตนสม่ำเสมอหรือเสมอต้นเสมอปลายซึ่ง

หมายถึงการรักษาระเบียบวินัยอันใดที่ทุกคนพึงปฏิบัติทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยตามหน้าที่ที่บัญญัติเอาไว้เป็นระเบียบของสถานที่ของหน่วยงานอีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูอาทรปริยัตยานุกิจ (สุจิตโต/เพียรสองชั้น) (2556)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในอำเภอสุวรรณภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในอำเภอสุวรรณภูมิจังหวัดร้อยเอ็ดโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือด้านสมานัตตตา ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยาและด้านทาน ตามลำดับ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้เรียบเรียงสรุปข้อเสนอแนะแนวทางการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1. จากผลการวิจัย พบว่า **ด้านการประเมินผลงาน** มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรออกแบบสอบถามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผลงานตนเอง ออกคำสั่ง หรือแต่งตั้งบุคลากรเกี่ยวกับการทำงานอย่างชัดเจน และผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการวิจัย พบว่า **ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ**ด้านการให้ทานการแบ่งปัน** มีค่าเฉลี่ยสูงสุดผู้บริหารมีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งให้มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด มีคำสั่งแต่งตั้งกรรมการคัดเลือกบุคคลอย่างชัดเจน และการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งผู้บริหารควรปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารงานในสถานศึกษาตามหลักธรรมด้านอื่นๆทางพระพุทธศาสนา
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารเกี่ยวกับการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานการนำหลักพุทธธรรมอื่นๆ มาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อื่นๆ ด้วย

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. เล่มที่ 116
ตอนที่ 74 ก ราชกิจจานุเบกษา 19 สิงหาคม 2542.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. เล่มที่ 119
ตอนที่ 123 ก ราชกิจจานุเบกษา 19 ธันวาคม 2545.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ:
องค์กรรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
พ.ศ. 2547. เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 79 ก ราชกิจจานุเบกษา 23 ธันวาคม 2547.
- กลุ่มนโยบายและแผน. (2556). เอกสารข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2556. สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. (อัตสำเนา)
- กลุ่มนโยบายและแผน. (2557). เอกสารแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. 2557. สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. (อัตสำเนา)
- กิตติมา ปรีดีติติก. (2542). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษรพิพัฒน์.
- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.
สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2557, เข้าถึงได้จาก <http://journal.drchalard.com>
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพฯ: บริษัทวี. พรินท์(1991) จำกัด.
- จาตุรนต์ ฉายแสง. (2556). 8 นโยบายการศึกษา นายจาตุรนต์ ฉายแสง รัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2557, เข้าถึงได้จาก
<http://www.moe.go.th/moe/upload/news20/FileUpload/33579-3943>
- दनัย เทียนพุด. (2541). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธีระยุทธ พึ่งเที่ยรและสุรพล สุยะพรหม. (2543). การบริหารงานบุคคลและความกดดันเชิงวิเคราะห์.
กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล.
- ธีระรัตน์ กิจจาร์ักษ์. (2542). เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย:
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์.
- นายณภดล สุวรรณสุนทร. (2554). การบริหารงานตามหลักพระพุทธศาสนา. สืบค้นเมื่อ 1
พฤศจิกายน 2556, เข้าถึงได้จาก http://www.siace.ac.th/index.php?option=com_content&view=article&id=129:2011-11-27-03-37-34&catid=40:2011-11-25-06-03-52
- บรรจบ ศรีประภาพงศ์. (2548). ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บัณฑิต อินทรชั้น. (2526). *การบริหารงานบุคคลและการสัมมนาในงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียน สโตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญสิริ ขวลิตธารง. (2529). *ธรรมโอสถ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์การพิมพ์.
- ปฎิมากร ศิริเตชะ. (2549). *ปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมและลักษณะทางจิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เอื้อต่อสังคมตามหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 5*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2547). *ครูปริทัศน์*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพการพิมพ์.
- ผุสดี สัตย์มานะ. (2521). *การบริหารรัฐกิจ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พนอม แก้วกำเนิด. (2538). *หลักการครองตนครองคนครองงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เจริญการพิมพ์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2539). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: พิมพ์เนศ.
- _____. (2526). *การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: พิมพ์เนศ.
- พระเส็ง ปภสสร (วงษ์พันธุ์เสื่อ). (2554). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูประดิษฐ์สมณคุณ (ฐานตโต/ลือจันดา). (2555) *การนำหลักสังคหวัตถุธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาล ตำบลจตุรพักตรพิมาน อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูอาทรปริยัตยานุกิจ (สุจิตโต/เพียรสองชั้น). (2556). *การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระคำจันท์ คุณวิโส (วงษ์ขาลี). (2555). *ทัศนคติของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในเครือข่ายกลุ่มที่ 1 เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2551). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). (2525). *พุทธศาสนากับคนรุ่นใหม่และสังคมไทยในอนาคต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภาพใจ.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). *ธรรมนุญชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 82. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์สวย จำกัด.
- พระภาวนาวิสุทธิคุณ (เสริมชัย ชยมงคล). (2542). *ตอบปัญหาธรรมปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: เอช ที พี เพรส.
- พระมหาวิฑูรย์ ธมฺมวฑฺฒโธ (บุญมาพิลา). (2556). *การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระรณชัย อคคเตโช (ฟิลิก). (2556). *ศึกษาการใช้คุณธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชวรมนูณี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2541). *คุณธรรมสำหรับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระสมุห์สัมฤทธิ์ ดิสสานุตโร (ดิสสา). (2556). *การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2541). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิณัญบุหงา แสงศรีธรรมะกุล. (2556). *ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2525). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย พิมพ์เนื่องในวโรกาสครบ 200 ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ พุทธศักราช 2525*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- मितภาณี พงษ์พั้ว. (2556). *ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นมืออาชีพ*. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2557, เข้าถึงได้จาก http://edu.kru.ac.th/alumni/index.php?option=com_content&view=article&id=20:2013-07-08-14-12-51&catid=8:2013-07-08-14-08-27&Itemid=32
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). *การบริหารหลักการทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- ฤกษ์ชัย ใจคำปัน. (2549). *การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภोजอมทอง เขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 5*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน และอวยชัย ชบา. (2539). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 20. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2539). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน หน่วยที่ 1-8*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิทยา ศรีจันทร์หล้า. (2553). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สนิท คงภักดี. (2549). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สมเจตน์ ชื่นปรีชา. (2539). *ความต้องการสารสนเทศการบริหารงานบุคคลของคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน). (2528). *สังคหวัตถุ 4*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาภูมิภคปริยัติวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). *หลักการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมาน รังสิโกฤกษ์. (2522). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สวีสติการสำนักงาน ก.พ..
- สมาน อิศวภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษามัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. อุบลราชธานี: หจก.อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก ราชกิจจานุเบกษา 19 สิงหาคม 2542. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก ราชกิจจานุเบกษา 19 ธันวาคม 2545. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2547). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. เล่มที่ 121 ตอนที่ 79 ก ราชกิจจานุเบกษา 23 ธันวาคม 2547. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2551). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551*. เล่มที่ 125 ตอนที่ 36 ก ราชกิจจานุเบกษา 20 กุมภาพันธ์ 2551. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2553). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. เล่มที่ 127 ตอนที่ 45 ก ราชกิจจานุเบกษา 22 กรกฎาคม 2553. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2545). *แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน*

ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๔๙). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

อุทัย หิรัญโต. (2539). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.

Human Revolution Organization Designation. (2555). *การสร้างคามผูกพันของพนักงานด้วย*

วิสิษฐ. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2557, เข้าถึงได้จาก

<http://humanrevod.wordpress.com>.





ภาคผนวก

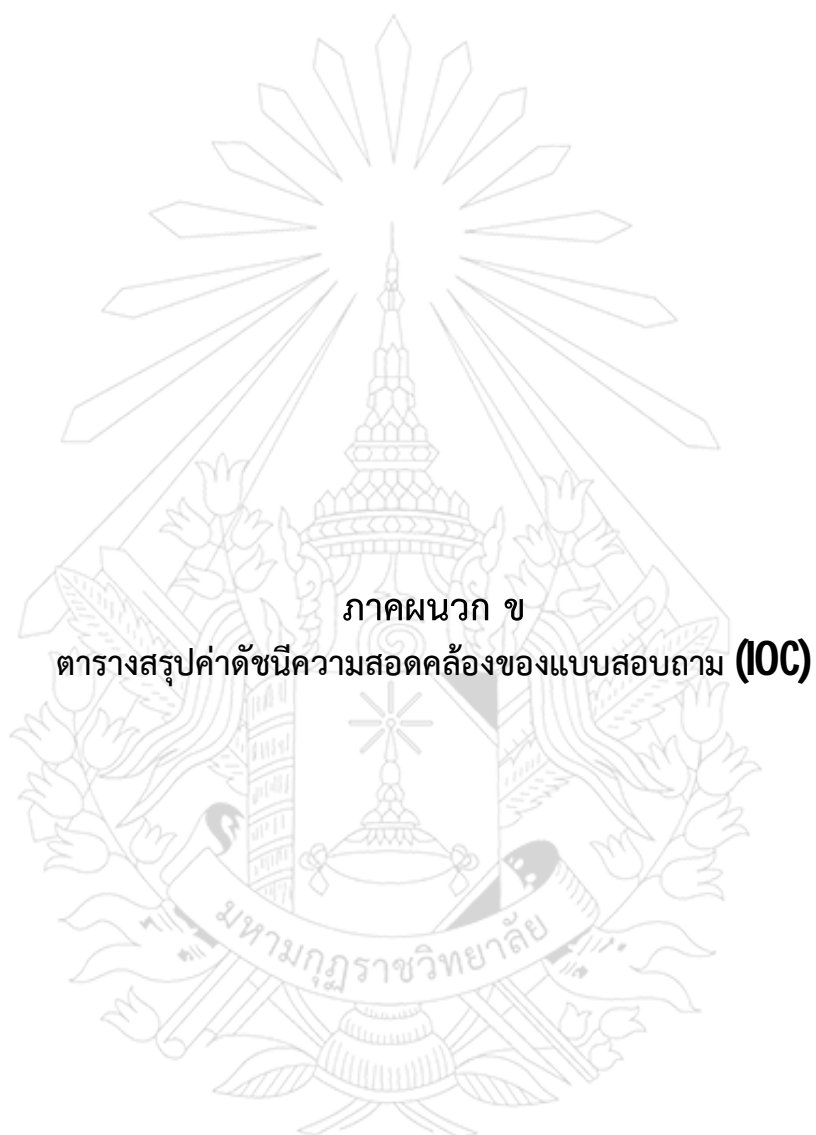
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. พระพุทระกูล พุทธกรขิโต, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
2. พระมหามิชัย กิจจสาโร เจ้าคณะอำเภอห้วยเม็ก
วัดธรรมพิทักษ์ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
3. นายวีระศักดิ์ กฤษณะรงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนหัวหินวัฒนาลัย
ตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
4. นายจรัญ สมภาร ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยมะทอโคกล่ามวิทยา
ตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
5. นางสาวพวงพกา อัจฉิชัย ครู สาขาวิชาภาษาไทย โรงเรียนหัวหินวัฒนาลัย
ตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์





แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ในอำเภอห้วยชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อข้อความแต่ละข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง ดังนี้

ระดับ +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา

ระดับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

ที่	การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1.	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ทาน คือ การให้,การแบ่งปัน							
	1.การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งให้มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.มีการประกาศ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารรับสมัครงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.มีคำสั่งแต่งตั้งกรรมการคัดเลือกบุคคลอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.ให้มีการทดสอบความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5.ให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ปิวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ							
	1.ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตามความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติอันเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.ผู้บริหารใช้คำพูดที่เหมาะสมชี้แจงเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.ผู้บริหารใช้คำพูดเป็นกันเองกับบุคคลที่มาสมัครงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.ผู้บริหารพูดทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ที่	การนำหลักสัณทิวตฤ 4 ไปใช้ใน การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
	5.มีการสอบสัมภาษณ์ตามคุณสมบัติอันเหมาะสมตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	อัตรจรรยา คือ การสงเคราะห์							
	1.ผู้บริหารไม่นิ่งดูดายเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.ผู้บริหารมีการขอความอนุเคราะห์ หรือสงเคราะห์จากหน่วยงานอื่นในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.ผู้บริหารมีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่โรงเรียนจะได้รับเป็นที่ตั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.ผู้บริหารมีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งด้วยความโปร่งใส สุจริต ไม่ใช่หน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5.ผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	+1	+1	+1	+1	0	.80	ใช้ได้
4.	สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย							
	1.ผู้บริหารเห็นแก่พวกพ้องในการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน	-1	-1	-1	-1	0	-.80	ใช้ไม่ได้
	2.ในการสรรหาบุคคลผู้บริหารปฏิบัติตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการสถานศึกษาได้กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.ผู้บริหารมีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยปฏิบัติต่อบุคคลที่มาสมัครงานอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.ผู้บริหารมีความเป็นภาวะผู้นำและมีความน่าเชื่อถือต่อการปฏิบัติงานด้านการสรรหาบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5.ผู้บริหารมีความประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลายเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	0	.80	ใช้ได้
1.	ด้านการวางแผนบุคลากร ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน							
	1.ผู้บริหารเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.ผู้บริหารมีการประชุมเกี่ยวกับงานวางแผนบุคลากรในแต่ละปีการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ที่	การนำหลักสัณทัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
	3.ผู้บริหารได้มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.ผู้บริหารได้มีการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5.ผู้บริหารได้มีการวางแผนกรอบภาระงานด้านบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ							
	1.ผู้บริหารชี้แจงนโยบายเกี่ยวกับงานด้านวางแผนบุคลากรอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.ผู้บริหารให้คำแนะนำที่ดีเกี่ยวกับการจัดทำแผนงานบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.ผู้บริหารใช้คำพูดที่เหมาะสมชี้แจงนโยบายงานวางแผนบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.ผู้บริหารใช้คำพูดเป็นกันเองกับบุคลากรที่ทำงานด้านงานวางแผนบุคคล	+1	+1	+1	+1	0	.80	ใช้ได้
	5.ผู้บริหารพูดทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายเกี่ยวกับงานวางแผนบุคคลอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	อัตถจริยา คือ การสงเคราะห์							
	1.ผู้บริหารไม่นิ่งดูตายเกี่ยวกับการวางแผนงานบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนงานบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคลากรโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่โรงเรียนจะได้รับเป็นที่ตั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.ผู้บริหารมีการวางแผนงานเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ได้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5.ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในด้านการวางแผนงานบุคลากร	+1	+1	+1	+1	0	.80	ใช้ได้
4.	สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย							
	1.ผู้บริหารเห็นแก่พวกพ้องวางแผนงานบุคคลไม่เหมาะสม	-1	-1	-1	-1	0	-.80	ใช้ไม่ได้

ที่	การนำหลักสัณทิว 4 ไปใช้ใน การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
	2.ผู้บริหารนำแผนงานการวางแผนบุคลากรไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.ผู้บริหารมีการวางแผนบุคลากรโดยปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.ผู้บริหารมีภาวะผู้นำของหัวหน้างานและผู้บริหารที่นำเคารพด้านการวางแผนบุคคล	+1	+1	+1	+1	-1	.60	ใช้ได้
	5.ผู้บริหารประพฤตินเสนอต้นเสมอปลายเกี่ยวกับงานวางแผนบุคลากร	+1	+1	+1	+1	0	.80	ใช้ได้
1.	ด้านการประเมินผลงาน ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน							
	1.ผู้บริหารมีการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในแต่ละภาคการศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	.80	ใช้ได้
	2.มีการออกแบบสอบถามให้ผู้ได้บังคับบัญชาประเมินผลงานตนเอง	+1	+1	+1	+1	-1	.60	ใช้ได้
	3.มีการให้ผู้ได้บังคับบัญชาประเมินผลงานกันเองหรือเพื่อนประเมินเพื่อน	+1	+1	+1	+1	0	.80	ใช้ได้
	4.ผู้บริหารมีการออกคำสั่ง หรือแต่งตั้งบุคลากรเกี่ยวกับการทำงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5.ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรทำงานด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ							
	1.ผู้บริหารยกย่องและชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.ผู้บริหารไม่พูดส่อเสียด และพูดคำหยาบต่อผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.ผู้บริหารพูดให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.ผู้บริหารใช้คำพูดที่รุนแรง หรือไม่สุภาพเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาด	+1	-1	-1	-1	1	-20	ใช้ไม่ได้
	5.ผู้บริหารชี้แจงนโยบายในเรื่องต่างๆ แก่บุคลากรโดยใช้คำพูดที่นุ่มนวลสละสลวยและเข้าใจง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ที่	การนำหลักสัณทิวต 4 ไปใช้ใน การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
3.	อัตรจกรียา คือ การสงเคราะห							
	1.ผู้บริหารมีการสงเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.ผู้บริหารสงบุคลากรไปฝึกอบรมความชำนาญ เฉพาะด้านเช่น กีฬา เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.ผู้บริหารช่วยหาแนวทางการแก้ปัญหาเมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.มีการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนา มีวิทยฐานะ เงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับตาม ความสามารถและความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5.ผู้บริหารช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา ในการทำงานด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอ ปลาย							
	1.ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษา ระเบียบวินัย โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.ผู้บริหารมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.ผู้บริหารรับทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่ เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	0	.80	ใช้ได้
	4.ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ น่าเชื่อถือ ไม่ลำเอียง ไม่อคติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5.บุคลากรมีความพอใจในการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.	ด้านการธำรงรักษาบุคคล ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน							
	1.ผู้บริหารได้ให้ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.ผู้บริหารได้ให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	.80	ใช้ได้
	3.ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือ จัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง เสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.ผู้บริหารจัดบุคลากรให้สอนตรงตาม ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ที่	การนำหลักสัณทัตถุ 4 ไปใช้ใน การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
	5.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรับปรุงวิธี ทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างยืดหยุ่นได้ตาม สถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ							
	1.บริหารงานโดยให้คำแนะนำหรือทักท้วงต่อ เพื่อนร่วมงานอย่างสุภาพ ด้วยความหวังดีและ จริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.ผู้บริหารใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ไม่กล่าววาจาล่วงเกิน หรือดูถูกผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.บริหารงานโดยไม่พูดในสิ่งที่ผู้ร่วมงานฟังแล้วรู้สึก สะเทือนใจ น้อยใจ หรือคับแค้นใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.ผู้บริหาร มีการพูดคุยรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ ซักถาม หรือขอคำปรึกษาหารือ และให้คำแนะนำ ต่างๆ แก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5.ผู้บริหารใช้คำพูดที่เหมาะสมต่อบุคลากรและ บุคลากรรู้สึกพอใจต่อการพูดจาของผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	อัตถจริยา คือ การสงเคราะห์							
	1.ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมบุคลากรในด้าน สวัสดิการต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.ผู้บริหารมีการดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.ผู้บริหารมีการบำรุงขวัญและเสริมแรงในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.ผู้บริหารมีน้ำใจ ไม่นิ่งดูตายเมื่อเห็น ผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5.ผู้บริหารช่วยงานฉะปะนกิจสงเคราะห์ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือญาติของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอ ปลาย							
	1.บุคลากรได้รับการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บริหารอยู่ เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.ผู้บริหารบริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุข ของผู้ ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี คิดและทำสิ่งที่ เป็นประโยชน์แก่กัน มองในแง่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ที่	การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ใน การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
	3.ผู้บริหารมีมาตรฐานในการปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เท่าเทียมกัน ใช้ระบบคุณธรรม มากกว่าอุปถัมภ์	+1	+1	+1	+1	0	.80	ใช้ได้
	4.ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามระเบียบ ขั้นตอนจาก เบาไปหนักคือ “ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดชั้น เงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออก” หรือปฏิบัติตาม กฎ กรณีที่บุคลากรทำผิดวินัย	+1	+1	+1	+1	0	.80	ใช้ได้
	5.ผู้บริหารมีการประชุมคณะกรรมการเพื่อ พิจารณา ก่อนมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง ผู้ใต้บังคับบัญชา	-1	+1	+1	-1	+1	.20	ใช้ ไม่ได้
	สรุปค่า IOC						.89	ใช้ได้

จากตาราง พบว่า

มีข้อสอบที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 อยู่ 63 ข้อ

มีข้อสอบที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .80 อยู่ 11 ข้อ

มีข้อสอบที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .60 อยู่ 2 ข้อ

มีข้อสอบที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .20 อยู่ 1 ข้อ

มีข้อสอบที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ -.80 อยู่ 2 ข้อ

มีข้อสอบที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ -.20 อยู่ 1 ข้อ

รวมเฉลี่ยมีที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.89

สรุป ข้อสอบที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป สามารถนำไปใช้ได้ ส่วนข้อสอบที่มีค่าดัชนี
ความสอดคล้องต่ำกว่า .50 ใช้ไม่ได้ตัดทิ้ง จึงเหลือข้อสอบจำนวน 76 ข้อ จากทั้งหมด 80 ข้อ
แสดงว่า แบบสอบถาม เรื่อง การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียนในอำเภอห้วยชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เนื้อหา
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง สำหรับเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้วิจัย ผู้บริหารโรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการวางแผน พัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลและประเทศชาติต่อไป

ข้อมูลที่ได้จะแปลผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลรายฉบับนี้เป็นความลับและใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดีและขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

พระอนุศิษย์ สิริบุญโญ (ถุธิ์รุ่ง)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ขนาดโรงเรียน

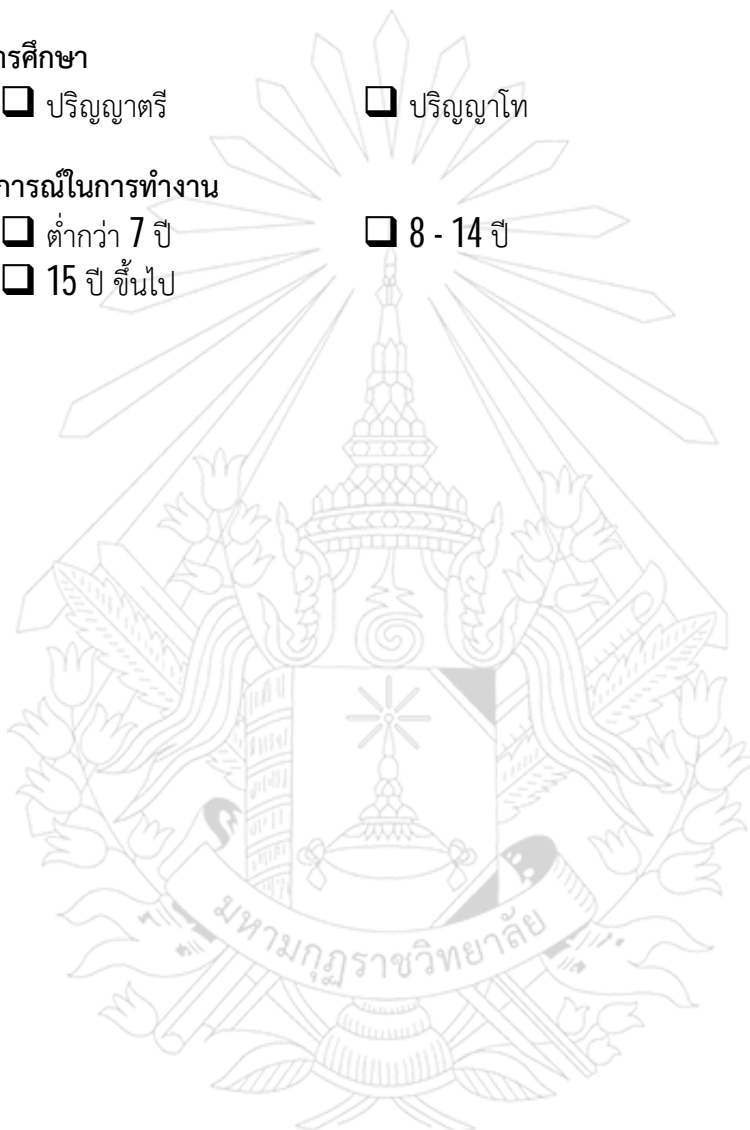
- โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง

2. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี ปริญญาโท

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ต่ำกว่า 7 ปี 8 - 14 ปี
 15 ปี ขึ้นไป



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนของข้อความที่ตรงกับสภาพการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาของท่านโดยกำหนดคะแนนกับระดับความต้องการ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ที่	การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง					
	ทาน คือ การให้,การแบ่งปัน					
	1.การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งให้มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด					
	2.มีการประกาศ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารรับสมัครงานอย่างชัดเจน					
	3.มีคำสั่งแต่งตั้งกรรมการคัดเลือกบุคคลอย่างชัดเจน					
	4.ให้มีการทดสอบความรู้ความสามารถ					
2.	ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ					
	1.ผู้บริหารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตามความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติอันเหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
	2.ผู้บริหารใช้คำพูดที่เหมาะสมชี้แจงเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง					
	3.ผู้บริหารใช้คำพูดเป็นกันเองกับบุคคลที่มาสมัครงาน					
	4.ผู้บริหารพูดทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลอย่างชัดเจน					
	5.มีการสอบถามสัมภาษณ์คุณสมบัติอันเหมาะสมตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้					
3.	อรรถจริยา คือ การสงเคราะห์					
	1.ผู้บริหารไม่นิ่งดูดายเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่ว่าง					
	2.ผู้บริหารมีการขอความอนุเคราะห์ หรือสงเคราะห์จากหน่วยงานอื่นในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง					

ร.ล.	การนำหลักสัจจกัณฑ์ 4 ไปใช้ใน การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	3.ผู้บริหารมีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่โรงเรียนจะได้รับเป็นที่ตั้ง					
	4.ผู้บริหารมีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งด้วยความโปร่งใส สุจริต ไม่ใช้หน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน					
	5.ผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง					
4.	สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอดันเสมอปลาย					
	1.ในการสรรหาบุคคลผู้บริหารปฏิบัติตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการสถานศึกษาได้กำหนดไว้					
	2.ผู้บริหารมีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยปฏิบัติต่อบุคคลที่มาสมัครงานอย่างเท่าเทียมกัน					
	3.ผู้บริหารมีความเป็นภาวะผู้นำและมีความน่าเชื่อถือต่อการปฏิบัติงานด้านการสรรหาบุคคล					
	4.ผู้บริหารมีความประพฤติตนเสมอดันเสมอปลายเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งทุกครั้ง					
1.	ด้านการวางแผนบุคลากร ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน					
	1.ผู้บริหารเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนบุคลากร					
	2.ผู้บริหารมีการประชุมเกี่ยวกับงานวางแผนบุคลากรในแต่ละปีการศึกษา					
	3.ผู้บริหารได้มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรอย่างชัดเจน					
	4.ผู้บริหารได้มีการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างชัดเจน					
	5.ผู้บริหารได้มีการวางแผนกรอบภาระงานด้านบุคลากรไว้อย่างชัดเจน					
2.	ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ					
	1.ผู้บริหารชี้แจงนโยบายเกี่ยวกับงานด้านวางแผนบุคลากรอย่างชัดเจน					
	2.ผู้บริหารให้คำแนะนำที่ดีเกี่ยวกับการจัดทำแผนงานบุคลากร					
	3.ผู้บริหารใช้คำพูดที่เหมาะสมชี้แจงนโยบายงานวางแผนบุคคล					
	4.ผู้บริหารใช้คำพูดเป็นกันเองกับบุคลากรที่ทำงานด้านงานวางแผนบุคคล					
	5.ผู้บริหารพูดทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายเกี่ยวกับงานวางแผนบุคคลอย่างชัดเจน					
3.	อิตถจริยา คือ การสงเคราะห์					
	1.ผู้บริหารไม่นิ่งดูดายเกี่ยวกับการวางแผนงานบุคคล					
	2.ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนงานบุคคล					

ร.ล.	การนำหลักสัจพจน์ 4 ไปใช้ใน การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	3.ผู้บริหารมีการวางแผนงานบุคลากรโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่โรงเรียนจะได้รับเป็นที่ตั้ง					
	4.ผู้บริหารมีการวางแผนงานเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
	5.ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในด้านการวางแผนงานบุคลากร					
4.	สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอดั้นเสมอปลาย					
	1.ผู้บริหารนำแผนงานการวางแผนบุคลากรไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม					
	2.ผู้บริหารมีการวางแผนบุคลากรโดยปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน					
	3.ผู้บริหารมีภาวะผู้นำของหัวหน้างานและผู้บริหารที่น่าเคารพด้านการวางแผนบุคคล					
	4.ผู้บริหารประพฤติตนเสมอดั้นเสมอปลายเกี่ยวกับงานวางแผนบุคลากร					
1.	ด้านการประเมินผลงาน ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน					
	1.ผู้บริหารมีการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในแต่ละภาคการศึกษา					
	2.มีการออกแบบสอบถามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผลงานตนเอง					
	3.มีการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผลงานกันเองหรือเพื่อนประเมินเพื่อน					
	4.ผู้บริหารมีการออกคำสั่ง หรือแต่งตั้งบุคลากรเกี่ยวกับการทำงานอย่างชัดเจน					
	5.ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง					
2.	ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ					
	1.ผู้บริหารยกย่องและชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
	2.ผู้บริหารไม่พูดส่อเสียด และพูดคำหยาบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
	3.ผู้บริหารพูดให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
	4.ผู้บริหารชี้แจงนโยบายในเรื่องต่างๆ แก่บุคลากรโดยใช้คำพูดที่นุ่มนวล สละสลวยและเข้าใจง่าย					
3.	อรรถจริยา คือ การสงเคราะห์					
	1.ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น					
	2.ผู้บริหารส่งบุคลากรไปฝึกอบรมความชำนาญเฉพาะด้านเช่น กีฬา เป็นต้น					
	3.ผู้บริหารช่วยหาแนวทางการแก้ปัญหาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
	4.มีการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนา มีวิทยฐานะ เงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง หรือปรับระดับตามความสามารถและความเหมาะสม					

ร.ล.	การนำหลักสังคหวัด 4 ไปใช้ใน การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	5.ผู้บริหารช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการทำงานด้วยความเต็มใจ					
4.	สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย					
	1.ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในการรักษาระเบียบวินัย โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง					
	2.ผู้บริหารมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะ					
	3.ผู้บริหารรับทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น					
	4.ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่น่าเชื่อถือ ไม่ลำเอียง ไม่อคติ					
	5.บุคลากรมีความพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา					
1.	ด้านการธำรงรักษาบุคคล ทาน คือ การให้, การแบ่งปัน					
	1.ผู้บริหารได้ให้ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
	2.ผู้บริหารได้ให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
	3.ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือ จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค					
	4.ผู้บริหารจัดบุคลากรให้สอนตรงตามความสามารถ					
	5.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรับปรุงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์					
2.	ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ					
	1.บริหารงานโดยให้คำแนะนำหรือทักท้วงต่อเพื่อนร่วมงานอย่างสุภาพด้วยความหวังดีและจริงใจ					
	2.ผู้บริหารใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ไม่กล่าววาจาล่วงเกินหรือดูถูกผู้ใต้บังคับบัญชา					
	3.บริหารงานโดยไม่พูดในสิ่งที่ผู้ร่วมงานฟังแล้วรู้สึกสะเทือนใจ น้อยใจ หรือคับแค้นใจ					
	4.ผู้บริหาร มีการพูดคุยรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ ชักถาม หรือขอคำปรึกษาหารือ และให้คำแนะนำต่างๆ แก่บุคลากร					
	5.ผู้บริหารใช้คำพูดที่เหมาะสมต่อบุคลากรและบุคลากรรู้สึกพอใจต่อการพูดจาของผู้บริหาร					
3.	อรรถจริยา คือ การสงเคราะห์					
	1.ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมบุคลากรในด้านสวัสดิการต่างๆ					
	2.ผู้บริหารมีการดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง					
	3.ผู้บริหารมีการบำรุงขวัญและเสริมแรงในการปฏิบัติงาน					
	4.ผู้บริหารมีน้ำใจ ไม่นิ่งดูดายเมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อน					

ร.ล.	การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ใน การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	5.ผู้บริหารช่วยงานฌาปนกิจสงเคราะห์ของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือญาติของผู้ใต้บังคับบัญชา					
4.	สมานัตตตา คือ มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย					
	1.บุคลากรได้รับการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บริหารอยู่เสมอ					
	2.ผู้บริหารบริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี คิดและทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองในแง่ดี					
	3.ผู้บริหารมีมาตรฐานในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่เท่าเทียมกัน ใช้ระบบคุณธรรม มากกว่าอุปถัมภ์					
	4.ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามระเบียบ ขั้นตอนจากเบาไปหนักคือ “ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออก” หรือปฏิบัติตามกฎ ธรรมเนียมที่บุคลากรทำผิดวินัย					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอซ่งชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

คำชี้แจง ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย

- ทาน : การเสียสละ ให้ความเวลา ให้โอกาส ตลอดทั้งให้วัตถุสิ่งของ ของผู้บริหารสถานศึกษา
- ปิยวาจา : การกล่าวคำที่สุภาพ ไพเราะ ชวนฟัง นำเคารพเชื่อถือ ของผู้บริหารสถานศึกษา
- อตถจริยา : การประพฤติตนที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ของผู้บริหารสถานศึกษา
- สมานัตตตา : การวางตนเสมอต้น เสมอปลาย

3.1 การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 การนำหลักสังคหัตถ์ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนบุคลากร

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.3 การนำหลักสังคหัตถ์ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลงาน

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.4 การนำหลักสังคหัตถ์ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคคล

ข้อเสนอแนะ.....

.....

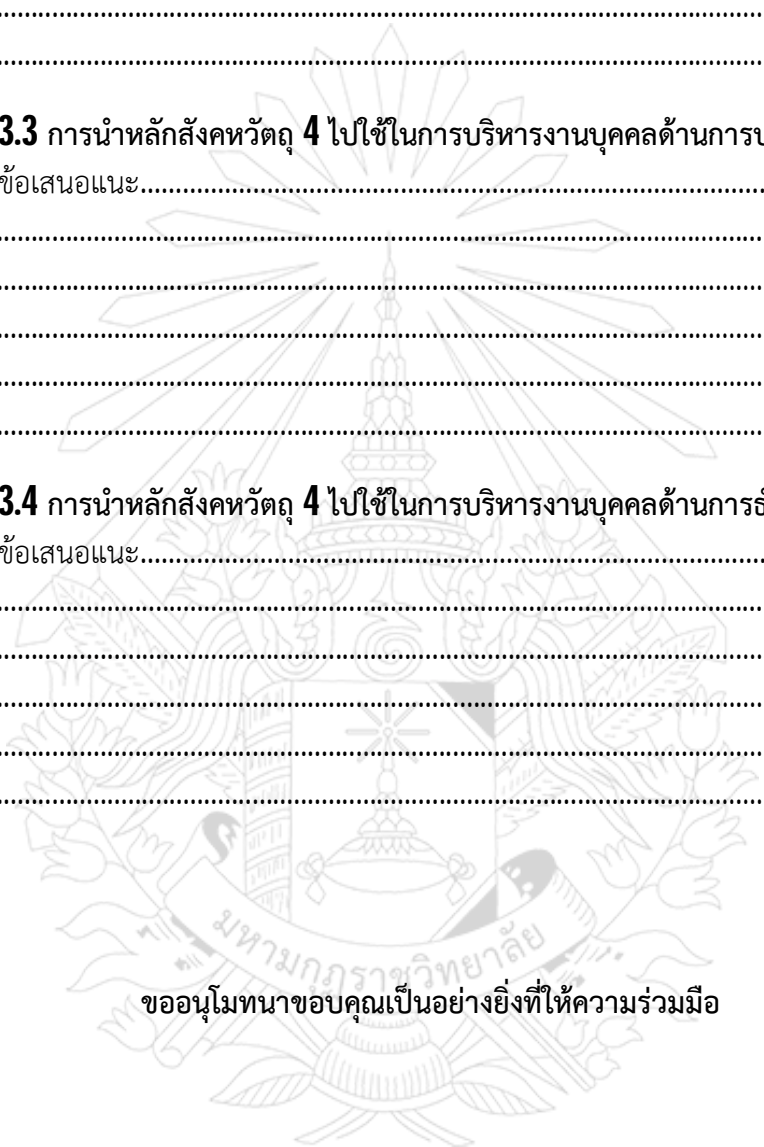
.....

.....

.....

.....

ขออนุโมทนาขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ





ภาคผนวก ง
หนังสือขออนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๓๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๑ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร พระมหาวิชัย กิจจสารโ

ด้วย พระอนุชัญญ์ สิริบุญโญ (ฤทธิ์รุ่ง) นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำหลักสังคหัตถุ ๔ ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอฆ้องชัย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๒๕ เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระราชปริยัติวิมล, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศาสตราจารย์ ดร. วิชัย กิจจสารโ
(๒๕๕๗)

ดร. วิชัย กิจจสารโ
(๒๕๕๗)

(๒๕๕๗)

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒

โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)

ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๓๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๑ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยหินลาด

ด้วย พระอนุศิษย์ สิริบุญโญ (ฤทธิรุ่ง) นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองชัย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๒” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระราชปรีดิวิมล, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒

โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

http:// www.rec.mbu.ac.th

- คราม
- ชินดี เป็นพี่สาวของ คราม
เดี๋ยวมั้ง

(นายวีระศักดิ์ ฤกษ์ชนะรงค์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยหินลาด

ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๓๘



โรงเรียนห้วยมะทอโคกลำมวิทยา
 เลขที่รับ..... ๖4๐ / 57
 วันที่..... 5 / ๑๒ / ๕๗13
 เวลา..... ๑9.๐๐
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
 ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
 จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๑ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้ศึกษาธิการโรงเรียนห้วยมะทอโคกลำมวิทยา,

ด้วย พระอนุศิษย์ สิริบุญโญ (ฤทธิรุ่ง) นักศึกษาสาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอน้องชัย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๒” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

เรียน ศธ.ร.ร.ห้วยมะทอโคกลำมวิทยา
 เรื่อง..... ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้
 ตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....
 เพื่อทราบ
 เพื่อพิจารณา
 อื่น ๆ.....
 วันที่..... 5 / ๑๒ / ๕๗.....

ขอเจริญพร

(พระราชปรีดีวิมล, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

- วิษณุกรม
- สนิทเมธี

(นายจรูญ สมการ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยมะทอโคกลำมวิทยา

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒

โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

http:// www.rec.mbu.ac.th

ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๓๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๑ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางสาว พวงพกา อาลวิชัย

ด้วย พระอนุศิษย์ สิริบุญโญ (ฤทธิ์รุ่ง) นักศึกษาด้านวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอฆ้องชัย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๒” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระราชปรีดีวิมล, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒

โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

http:// www.rec.mbu.ac.th

ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
เครื่องมือ

(นางสาวพวงพกา อาลวิชัย)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๑ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร **ผู้อำนวยการโรงเรียน**

ด้วย พระอนุศิษย์ สิริบุญโญ (ฤทธิรุ่ง) นักศึกษาศาสาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอฆ้องชัย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๒” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระราชปรีดีวิมล, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒

โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พระอนุชัชฎ์ สิริบุญโญ (ฤทธิรุ่ง)
วัน เดือน ปี เกิด	3 กันยายน 2525
สถานที่เกิด	อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	วัดบูรพาโคกล่าม ต.หัวหิน อ.ห้วยเม็ก จ.กาฬสินธุ์ 46170
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2554	ครูธุรการ โรงเรียนวัดบางเกลือ ตำบลบางเกลือ อำเภอบางประกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2556	ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน โรงเรียนห้วยมะทอโคกล่ามวิทยา ตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เคมี) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2555	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริการการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

