

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักจักร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

GUIDELINES FOR PERSONNEL ADMINISTRATION ACCORDING TO CHAKRA 4
PRINCIPLES OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER
PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, REGION 2

[1]รัตนภรณ์ จันทร์มัย Rattanaporn Janpirom [2]พระสุรชัย สุรชัย PhraSurachai Surachayo

[3]พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน Phramaha Yannawat Thitavaddhano

[1] [2] [3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya, Thailand

Corresponding Author E-mail: Janpirom_J@hotmail.com

Article Received: July 02, 2024, 2023. Revised: August 24, 2024, Accepted: August 26, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักจักร 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักจักร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงผลฐานวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู จำนวน 313 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับงานบริหารบุคคลของสถานศึกษาในด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การวางแผนงานบุคคล การประเมินการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคคล ตามลำดับของการบริหาร 2) วิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักจักร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการบูรณาการการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนงานบุคคล การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล การประเมินการปฏิบัติงานกับหลักจักร 4 อันเป็นเหมือนวงล้อที่นำชีวิตไปสู่ความเจริญงอกงาม ดุจล้อรถที่หมุนนำรถไปสู่ที่หมาย 4 ประการ คือ 1) การอยู่ในท้องถิ่นที่เหมาะสม (ปฏิรูปเทสวาส) สถานที่ที่เหมาะสม การอยู่ในท้องถิ่นที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่การที่รับผิดชอบ 2) การคบสัตบุรุษ (สัปปุริสสุปัสสยะ) คุณภาพของบุคคล การคบสัตบุรุษผู้มีความรู้ความสามารถ 3) การตั้งตนไว้ชอบ (อัตตสัมมาปณิธิ) ความประพฤติของบุคคลต้องตั้งอยู่ในศีลธรรม การปฏิบัติของบุคคลในทางที่ดี 4) ประสพการณ์ของบุคคล (พุพเพตปุญญตา) ความเป็นผู้มีบุญได้กระทำไว้อ่อนเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารบุคคล และ 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักจักร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) การวางแผนงานบุคคล ผู้บริหารควรประชุมวางแผนกำหนดคุณสมบัติของบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณธรรม มีประสบการณ์ปฏิบัติงานตรง ผู้บริหารควรมีการกำหนดคุณสมบัติให้ชัดเจนกับผู้รับคัดเลือกเข้ามามีความรู้ความสามารถ ความถนัด ตรงตามสายงานในการปฏิบัติหน้าที่ (3) การพัฒนาบุคคล ผู้บริหารควรจัดให้บุคลากรได้เข้าอบรมประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาตนเอง และอบรมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อ

เสริมจุดแข็ง จุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อที่จะนำมาพิจารณาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น (4) การประเมินการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินงานบุคลากร ดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมายเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน ด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, หลักจักร 4, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the status of personnel management of administrators, 2) study the methods of personnel management according to the principles of the 4 Virtue wheels, and 3) propose the guidelines for personnel management according to the principles of the 4 Virtue wheels of educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area, Pathum Thani Area 2. This research was a mixed-method research. The quantitative research used a questionnaire with a sample of 313 administrators and teachers. Data were analyzed using percentages, means, and standard deviations. The qualitative research used the interviews with 5 key informants. Data were analyzed using content analysis. The research results showed that 1) the overall personnel management of educational institution administrators was at a high level of practice because administrators must give importance to personnel management of the educational institution in terms of personnel recruitment, personnel planning, performance evaluation, and personnel development, in the order of administration. 2) The personnel management method according to the principles of the 4 Virtue wheels of educational institution administrators was an integration of personnel management, namely personnel planning, personnel recruitment, personnel development, and performance evaluation, with the principles of the 4 Virtue wheels, which were like wheels that led people life to prosperity like a wheel that spins to lead the car to 4 destinations: 1) Living in a suitable region (Paṭirūpadesavāsa), a suitable place, living in a suitable area to perform duties and responsibilities. 2) Associating with good people (Sappurisūpassaya), a person's quality, associating with good people who were knowledgeable and capable. 3) Setting oneself in the right course (Attasammāpaṇidhi), a person's behavior must be based on morality, a person's practice in a good way. 4) A person's experience (Pubbekatapuṭṭhātā), a person who had done merit in the past as a guideline for school administrators to apply in personnel management. And 3) Guidelines for personnel management according to the principles of the 4 Virtue wheels of school administrators, consisting of (1) Personnel planning, administrators should meet to plan and determine the qualifications of personnel to meet the needs of the school, selected personnel with morality and relevant work experience. Administrators should analyze the environment within the school and the capabilities of the individuals. (2) Assignment, administrators should clearly define the qualifications of those selected to have knowledge, abilities, and aptitudes that were in line with the work line of duty. (3) Personnel development, administrators should

arrange for personnel to attend training, seminars, exchange knowledge for self-development, and trained in morality and ethics to strengthen the strengths and weaknesses of the educational institution in order to consider further development. (4) Performance appraisal, the administrators should appoint a personnel evaluation committee to carry out the work correctly according to the performance appraisal rules with transparency and fairness.

Keywords: Personal Administration, Cakka 4 Principle, Educational Institution Administrators

บทนำ

องค์การต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐกิจเอกชน หรือภาคราชการ การบริหารงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารงาน มีองค์ประกอบหลัก 4 อย่าง ได้แก่บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหาร และถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีประโยชน์อย่างมหาศาลในกระบวนการผลิตตัวป้อนทั้ง 4 อย่างนั้น ปัจจัยทุกตัวต้องมีบุคลากร เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2554)

การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของชาติถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึงประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้น โรงเรียนจึงนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด และผู้บริหารโรงเรียนก็มีความสำคัญอย่างยิ่งการที่ผู้บริหารจะบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ดี และมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานให้โรงเรียนมีการดำเนินงานในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ วิสัยทัศน์ จึงจะทำให้ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเกิดความสำเร็จตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์สูง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งเช่นนี้แล้วจึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องตระหนักในหน้าที่ที่จะต้องบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จให้จงได้ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

ดังนั้น การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา หรือการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาสามารถนำพาทิศทางการศึกษาให้ไปสู่ความเจริญได้ ด้วยนำหลักจริยธรรมนำมาประยุกต์ใช้กับหลักการบริหารการศึกษาตามกระบวนการให้ถูกต้องแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร และภายในสถานศึกษาจักได้ผลประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งหลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้กับศาสตร์สมัยใหม่จนเป็นแนวทางการบริหารการศึกษาที่ได้พัฒนาองค์การ และบุคคลให้เจริญได้ทั้งร่างกายและจิตใจได้ ด้วยหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนานั้นมีประโยชน์ตามความเป็นจริงสำหรับผู้ที่น่าไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องด้วยแล้ว ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ผู้นำไปปฏิบัติ และสามารถพิสูจน์ได้โดยไม่จำกัดกาลเวลา ปฏิบัติเวลาไหนก็จะเกิดผลดีเมื่อนั้น โดยการนำมาใช้กับการบริหารการศึกษาก็จะเป็นผลดีต่อองค์การสถานศึกษาอย่างมาก ด้วยการบริหารแบบขับเคลื่อนองค์การให้ไปสู่ความเจริญตามหลักจักร 4 ในทฤษฎีการประสานงานด้วยประกอบกับแรงจูงใจของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยในการสร้างกำลังใจบุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ด้วยความร่วมมือกันรับผิดชอบในหน้าที่การงานร่วมกันแล้ว การบริหารการศึกษาตามหลักจักร 4

ของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมนำพาบุคคลภายในองค์การสถานศึกษามีส่วนร่วมกันในการขับเคลื่อนองค์การสถานศึกษาไปสู่ความเจริญได้ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2552)

หลักจักร 4 ลัทธิธรรมที่นำเราไปสู่ความรุ่งเรือง ดุจลัทธิที่นำเราไปสู่จุดมุ่งหมายในแง่มุนหรือมิติที่ซับซ้อนและลึกซึ้งของ ชีวิต หรือการที่เราจะสามารถเข้าถึงบุญกุศลที่เคยได้ทำมาในอดีตภพ อดีตชาติ จักรธรรม 4 ย่อมเป็นจักรหรือวงล้อสำคัญ ที่จะชักนำชีวิตของเราดำเนินไปในวิถีทางที่ถูกต้องสอดคล้องลงตัว ทั้งนี้ชีวิตจะเจริญก้าวหน้าได้ ต้องอาศัยปัจจัยทั้งภายนอก และภายใน จึงจะสามารถนำชีวิตไปถึงจุดหมายปลายทางได้ด้วยความสำเร็จ (อง. จตุกก. (ไทย) 21/31/41.) ซึ่งหลักจักร 4 มีความสำคัญต่อการพัฒนา กิจกรรมที่เกี่ยวกับมนุษย์ เพื่อให้งานมีคุณภาพ และนำมาซึ่งความเป็นพลเมืองที่ดีต่อปฏิบัติงาน ด้วยความประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตั้งตามคำสั่งสอนในศาสนา หรือมีการประพฤติตนถูกต้องให้เป็นปกติทั้งด้านร่างกาย วาจา และจิตใจ อันก่อให้เกิดประโยชน์และความสุขทั้งต่อตนเองและสังคมส่วนรวมในการดำเนินการ บริหารงานบุคคลให้นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าสู่สถานศึกษาและองค์การ ด้วยคุณธรรมและจริยธรรมของ บุคคลผู้มีหน้าที่ในการบริหารการศึกษาตามแนวคิดตามธรรมจักร 4 ทำให้การดำเนินการบริหารการศึกษามี เจริญในทุกด้าน (ธรรมพาเพลิน, 2556)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาวิจัย และ ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักจักร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 นำหลักจักร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล รวมทั้ง การศึกษาผลของการบริหารจากบุคลากร ครู ว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษา ไปเป็นแนวทางให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ อีกทั้งจะได้นำ ไปประกอบการวางแผน พัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักจักร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักจักร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม โดยมีวิธีการ ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ครูสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากนั้นทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของ R.V. Krejcie & D.W. Mogan (1970) (อ้างใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2560) ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของ ประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาด เคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95%

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจงมีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารเป็นผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักจักร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 5 ท่าน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้ (1) ศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (2) กำหนดนิยามปฏิบัติการเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยอาศัยฐานทฤษฎีและงานวิจัย (3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยจะคำนึงถึงการสร้างแบบสอบถามให้เป็นไปตามหลักวิชาการที่ถูกต้องและการได้แบบสอบถามที่ดีมีคุณภาพมีความตรงทั้งในเชิงโครงสร้าง (construct validity) และความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) รวมทั้งความเชื่อมั่น (reliability) คำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ (4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีผลค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.5 ถึง 1.00 (5) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.982 โดยแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบจำแนกเป็น 4 ขั้นตอน มีข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ

3.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ (1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ (2) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามที่กำหนดไว้ (3) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ (4) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (5) นำเสนอโครงร่างแบบสัมภาษณ์ต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Validity) (6) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ (7) จัดพิมพ์เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ให้เป็นฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปใช้จริงเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม มีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ (1) เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาแจกแจงความถี่ของคำตอบแต่ละข้อด้วยการลงรหัสคำตอบในแต่ละข้อ ให้เป็นตัวเลขประจำแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป (2) นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึก (3) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย (4) ข้อมูลสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ยของคำตอบโดยภาพรวมรายขั้นตอน/รายด้าน และรายข้อ หรือรายการกิจกรรม ที่คำนวณได้นำมาแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) วิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักจักร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศึกษาปทุมธานี เขต 2

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม

ที่	สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศึกษาปทุมธานี เขต 2	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	การวางแผนงานบุคคล	4.03	0.34	มาก	2
2	การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	4.05	0.49	มาก	1
3	การพัฒนาบุคคล	3.97	0.42	มาก	4
4	การประเมินการปฏิบัติงานของบุคคล	3.97	0.52	มาก	3
ภาพรวม		4.01	0.44	มาก	

จากตารางที่ 1 สรุปผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการประเมินการปฏิบัติงานของบุคคล และด้านการพัฒนาบุคคล โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนงานบุคคล ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ประชุมวางแผนกำหนดคุณสมบัติของบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา มีคุณธรรม มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานตรงเหมาะสมกับตำแหน่งและให้เหมาะสมกับสถานที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมต่อการวางแผนงานบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ประชุมวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ประชุมวางแผนปรับปรุงกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ประชุมวิเคราะห์และประเมินความต้องการกำลังคนของสถานศึกษาชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ประชุมวางแผนหาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ประชุมวางแผนกำหนดตำแหน่งบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ตามลำดับความสำคัญ

สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 2 ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้และความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยแก่บุคลากรผู้เข้าปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 มีการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใส ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับตำแหน่งอย่างชัดเจน ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีการประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดให้บุคลากรได้มีการเข้าอบรมวิทยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพในพัฒนาการทำงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 สามารถพัฒนาบุคลากรให้ทำงานที่ตนได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 บุคลากรมีความพร้อมเพรียงกันในเวลาประชุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรับผิดชอบสูงในงานที่ตนทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีกระบวนการเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานบุคลากร สร้างกิจกรรมในการประกวดหรือเสนอผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เชิญวิทยากรเฉพาะด้านมาให้ความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากร จนถึงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 บุคลากรมีการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานที่ตนทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และผู้บริหารมีการพัฒนาปรับปรุงบรรยากาศภายในสถานที่บุคคลปฏิบัติงานให้เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 4 ด้านการประเมินการปฏิบัติงานของบุคคล ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยในการปฏิบัติงานต่อสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินงานบุคลากร ด้วยความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 สนับสนุนบุคลากรให้ประเมินการปฏิบัติงานตามวินัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ผู้เข้ารับการประเมินนั้นได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของตนเองและผู้อื่นภายในองค์กรด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 การประเมินผลงานดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมายเกณฑ์ มีความโปร่งใส และมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และส่งเสริมบุคลากรโดยการสร้างความน่าเชื่อถือของการประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

2. วิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักจักร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นวิธีการบูรณาการการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนงานบุคคล 2) ด้านการพัฒนาบุคคล 3) ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 4) ด้านการประเมินการปฏิบัติงานของบุคคล กับหลักจักร 4 คือ 1) ปฐวิบุตสวสสะ (สถานที่เหมาะสม) การอยู่ในท้องถิ่นที่เหมาะสม 2) สปัฏฐิปัสสยะ (คุณภาพของบุคคล) การคบสัตบุรุษ 3) อตตสัมมาปณิธิ (ความประพฤติของบุคคล) การตั้งตนไว้ชอบ 4) ปุพเพกตปุญญตา (ประสพการณ์ของบุคคล) ความเป็นผู้มีบุญได้กระทำไว้ก่อน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักจักร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

3.1 แนวทางการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนงานบุคคล ตามหลักจักร 4 ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรประชุมวางแผนกำหนดคุณสมบัติของบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณธรรม 2) ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์อัตรากำลังคนของสถานศึกษา ให้บุคลากรเพียงพอตามเกณฑ์และสาขาวิชาที่ต้องการของสถานศึกษา 3) ผู้บริหารควรกำหนดภาระงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความเสมอภาค 4) ผู้บริหารควรให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมต่อการวางแผนงานบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน 5) ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ปรับปรุงพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษากับความสามารถของบุคคล มีการ โดยเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา

3.2 แนวทางการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ตามหลักจักร 4 ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุม สัมมนา และอบรมคุณธรรมจริยธรรม ให้มีปฏิบัติธรรม อบรมด้านจิตใจเสริมปัญญาทางธรรม รวมถึงผู้บริหารควรมีคุณลักษณะผู้นำแบบกล้าหาญมีเมตตา 2) ผู้บริหารควรให้มีการจัดงบประมาณการศึกษาดูงานภายในและภายนอกสถานที่ อย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ 3) ผู้บริหารควรสำรวจจุดแข็ง จุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อที่จะนำมาพิจารณาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาผลงาน ประกวดหรือมีผลงานตีพิมพ์ที่ประจักษ์ 5) ผู้บริหารควรจัดทำแผนการนิเทศบุคลากรและดำเนินการนิเทศการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการนิเทศ

3.3 แนวทางการบริหารงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ตามหลักจักร 4 ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรจัดบุคคลปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ตามความสนใจ บุคลากรมีความพึงพอใจเต็มอกเต็มใจในการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารควรมีการคัดเลือกบุคลากรในรูปของคณะกรรมการและมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และควรมีการประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรอย่างชัดเจนทั่วถึง

3.4 แนวทางการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินการปฏิบัติงานของบุคคล ตามหลักจักร 4 ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินงานบุคลากร ดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมายเกณฑ์คุณภาพของงาน อย่างไม่ลำเอียง มีความโปร่งใส และมีความยุติธรรม 2) ผู้บริหารควรมีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคคลให้เหมาะสมกับสถานศึกษา มีการพิจารณาตามกลุ่มสาระวิชา 3) ผู้บริหารควรมีการติดตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล และให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย ตักเตือนตามโอกาส เพื่อให้ เกิดการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพงานของบุคลากร 4) ผู้บริหารควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่น 5) ผู้บริหารควรมีการแจ้งผลประเมินผลงานอย่างชัดเจน เพื่อหาวิธีการแนะนำในการพัฒนาและปรับปรุงงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การวางแผนงานบุคคล การประเมินการปฏิบัติงานของบุคคล และการพัฒนาบุคคล ซึ่งผลการวิจัยบางประการมีความสอดคล้องกับ

งานวิจัยของธัญญลักษณ์ ต่วนชะเอม (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน และแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารมีดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารควรเป็นผู้นำการปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม 2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้งที่มีการประเมิน 3) การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรใช้คำพูดที่เหมาะสมในการให้คำแนะนำและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพแก่บุคลากร 4) การธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารควรขเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เลือกปฏิบัติหน้าที่ตามความสมัครใจและเหมาะสม มีการให้รางวัล ชมเชย และขอบคุณด้วยจริงใจ และสอดคล้องบางประการกับงานวิจัยของพระปลัดจันทร์ สิริจนโท (พงษ์แตง) (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 5 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

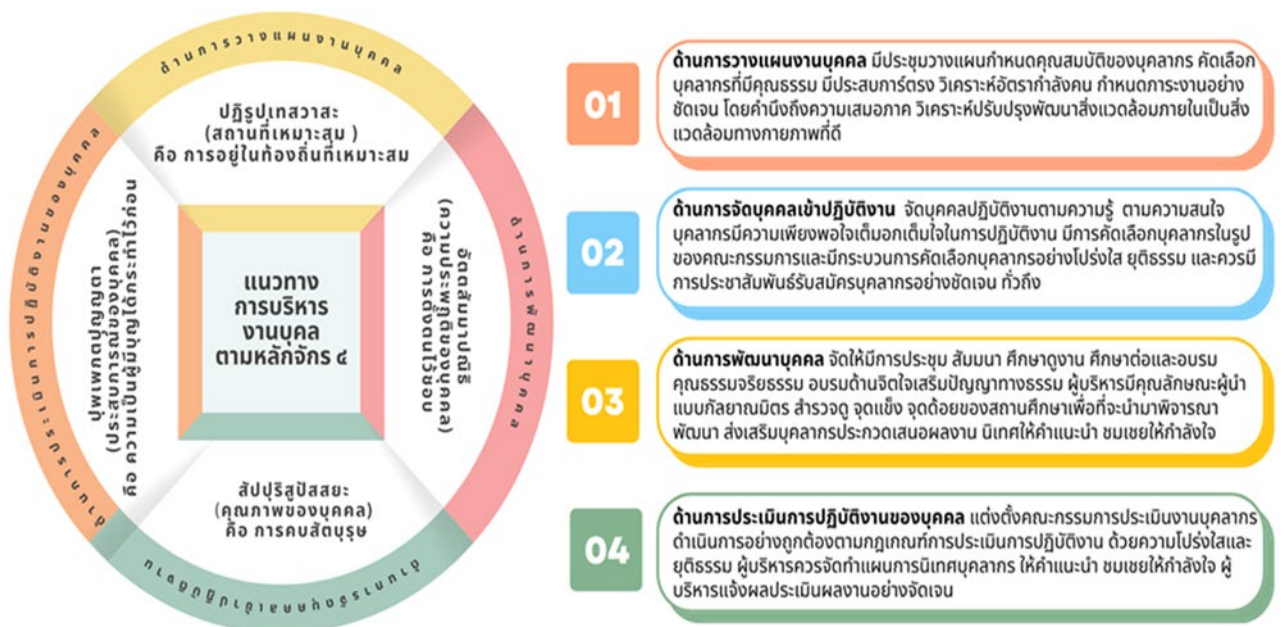
2. ผลการศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักจักร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นวิธีการบูรณาการการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนงานบุคคล 2) ด้านการพัฒนาบุคคล 3) ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 4) ด้านการประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลกับหลักจักร 4 คือ 1) ปฏิจูเทศวาสะ (สถานที่เหมาะสม) 2) สปัฏฐิสสยะ (คุณภาพของบุคคล) 3) อุตตสัมมาปณิธิ (ความประพฤติของบุคคล) 4) ปุพเพตปญญา (ประสบการณ์ของบุคคล) เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยบางประการมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตกร สมาคม (2565) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมวางแผนทิศทางการดำเนินงานวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง กำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งที่ชัดเจน ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกอยู่เสมอ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และร่วมกันเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น มีการพิจารณาอย่างรอบคอบและเป็นธรรม และมีความสอดคล้องบางประการกับงานวิจัยของพระชนรัตน์ จันทโก (จันทะปาโต) (2558) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการศึกษาตามหลักจักร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ด้านสถานที่เหมาะสม ได้มีการวางแผนกำหนดอัตรากำลังบุคคลให้ตรงตามกลุ่มสาระหน้าที่อย่างเหมาะสมกับสถานศึกษาที่มีสิ่งแวดล้อมดี มีสัตว์หรือคนดีอยู่อาศัย 2) ด้านคุณภาพของบุคคล โดยการสรรหาบุคคลที่เป็นกัลยาณมิตร มีคุณสมบัติตามที่สถานศึกษากำหนด 3) ด้านความประพฤติของบุคคล ให้มีการพัฒนาบุคคลด้วยการจัดโครงการปฏิบัติธรรม อบรมคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านประสบการณ์ของบุคคลมีการพิจารณาผลงานการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักจักร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยสรุปผลดังนี้ 1) การวางแผนงานบุคคล เน้นการวางแผนบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงคุณสมบัติ ประสบการณ์ และความถนัดของบุคลากร 2) การพัฒนาบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านวิชาการและจิตใจ โดยจัดให้มีการอบรมสัมมนา และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต 3) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน จัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของงาน โดยเน้นความเสมอภาคและเป็นธรรม 4) การประเมินการปฏิบัติงานของบุคคล มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและยุติธรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนา

บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการวิจัยบางประการมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพระชนรัตน์ จันทโก (จันทะปาโต) (2558) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการศึกษาตามหลักจักร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ด้านสถานที่เหมาะสม ได้มีการวางแผนกำหนดอัตรากำลังบุคคลให้ตรงตามกลุ่มสาระหน้าที่อย่างเหมาะสมกับสถานศึกษาที่มีสิ่งแวดล้อมดี มีสัตบุรุษหรือคนต้อยอาศัย 2) ด้านคุณภาพของบุคคล โดยการสรรหาบุคคลที่เป็นกัลยาณมิตร มีคุณสมบัติตามที่สถานศึกษากำหนด 3) ด้านความประพฤติของบุคคล ให้มีการพัฒนาบุคคลด้วยการจัดโครงการปฏิบัติธรรม อบรมคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านประสบการณ์ของบุคคลมีการพิจารณาผลงานการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้คือแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักจักร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักจักร 4

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นองค์ความรู้จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักจักร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยนำมาขยายความได้ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนงานบุคคล (ปฏิรูปเทศาสะ คือ สถานที่เหมาะสม) คือ ให้มีประชุมวางแผนกำหนดคุณสมบัติของบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา มีคุณธรรม มีประสบการณ์ปฏิบัติงานตรงเหมาะสมกับตำแหน่ง มีการประเมินกำลังคนของสถานศึกษา ให้บุคลากรเพียงพอตามเกณฑ์ และสาขาวิชา มีการกำหนดภาระงานอย่างชัดเจน ตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของบุคลากรโดยคำนึงถึงปริมาณงาน และมีการนิเทศ กำกับ ติดตามให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารมีการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษากับความสามารถของบุคคล มีการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ โดยมีความร่วมมือ สวयงามสะอาด เป็นระบบระเบียบ มีความปลอดภัย ให้เป็นสถานที่ที่ดีเหมาะสมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

2. การพัฒนาบุคคล (อัตตสัมมาปณิธิ คือ ความประพฤติของบุคคล) คือ ผู้บริหารจัดการให้บุคลากรได้มีการเข้าอบรมวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ อบรมคุณธรรมจริยธรรม ให้มีปฏิบัตินิยม ส่งเสริมและจัดงบประมาณการศึกษาภายในและภายนอกสถานที่ และส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ ผู้บริหารสำรวจดู จุดแข็ง จุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อที่จะนำมาพิจารณาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลให้เหมาะสมกับสถานที่ทำงานนั้น ส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาผลงาน ประกวดหรือเสนอผลงาน เป็นการเสริมความประพฤติของบุคคลที่ดี

3. การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน (สัปปริสุตัสสยะ คือ คุณภาพของบุคคล) คือ ผู้บริหารให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดบุคคลปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ มีความถนัดตรงตามวิชา ความสนใจและเต็มใจ คำนึงถึงเสมอภาค ให้ความสำคัญของปริมาณงานและเวลา มีการประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ นิเทศ ติดตาม ให้คำแนะนำอยู่เสมอ มีการคัดเลือกบุคลากรในรูปของคณะกรรมการและมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใส ยุติธรรม การประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรอย่างชัดเจน ทัวถึงผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยแก่บุคลากรผู้เข้าปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นการเสริมคุณภาพของบุคคล

4. การประเมินการปฏิบัติงานของบุคคล (บุพเพกตปุญญตา คือ ประสพการณ์ของบุคคล) คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินงานบุคลากร ดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมายเกณฑ์ มีความโปร่งใส และมีความยุติธรรม บุคลากรต้องมีคุณวุฒิ คุณธรรมผู้บริหารมีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับสถานศึกษา มีการพิจารณาตามกลุ่มสาระวิชา ผู้บริหารมีการติดตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล และให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องผู้บริหารควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่น ผู้บริหารมีการแจ้งผลประเมินผลงานให้บุคลากรทราบถึงความสามารถของบุคลากรว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใด ทราบจุดเด่น และจุดด้อย เพื่อหาวิธีการแนะนำในการพัฒนาและปรับปรุงงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งคุณภาพและงานผลที่ดีเป็นที่ประจักษ์ย่อมเกิดจากประสพการณ์ของบุคคลนั้นๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนงานบุคคล พบว่า ข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ประชุมวางแผนกำหนดตำแหน่งบุคลากร เหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการประชุมวางแผนกำหนดตำแหน่งบุคลากร อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

1.2 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 2 ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน พบว่า ข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ดียิ่งขึ้นอย่างเป็นระบบชัดเจน โปร่งสด

1.3 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคคล พบว่า ข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ

ผู้บริหารมีการพัฒนาปรับปรุงบรรยากาศภายในสถานที่บุคคลปฏิบัติงานให้เหมาะสม เหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายพัฒนาการปรับปรุงบรรยากาศภายในสถานที่บุคคลปฏิบัติงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

1.4 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่ 4 ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน พบว่า ข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมบุคลากรโดยการสร้างความน่าเชื่อถือของการประเมินผลงานเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาการส่งเสริมบุคลากรโดยการสร้างความน่าเชื่อถือของการประเมินผลงาน ส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาผลงานประกวดหรือเสนอผลงาน มีผลงานเป็นที่ประจักษ์มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน เหตุนี้ ควรมีการทำการวิจัยเกี่ยวกับ จัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอื่นๆ โดยบูรณาการกับหลักจักร 4 และหลักธรรมอื่น

2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักจักร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- คณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี. (2561). *คู่มือและกรณีศึกษาการดำเนินงานโครงการฯ*. ปทุมธานี: คณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี.
- จิตกร สมาคม. (2565). *แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธรรมพาเพลิน. (2566). *หลักจักร 4*. แหล่งที่มา <https://dhammapaplearn.wordpress.com> สืบค้นเมื่อ 15 มิ.ย. 2566.
- ธัญญลักษณ์ ต่วนชะเอม. (2565). *แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- พระธนรัตน์ จันทโก (จันทะปาโต). (2558). *การบริหารการศึกษาตามหลักจักร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระปลัดจันทร์ สิริจันโท (พงษ์แดง). (2564). กระบวนการการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2552). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตร์.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2550). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รุ่ง แก้วแดง. (2554). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สพป.ปทุมธานี เขต 2. (2566). สถิติครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2566. แหล่งที่มา <https://ptt2.go.th>. สืบค้นเมื่อ 20 มิ.ย.2566.
- Keeves, Peter J. (1988). Model and Model Building: Educational Research Methodology and Measurement : An International Handbook. Oxford: Pergamon Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3). 607-610.