

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช
Guidelines of the Personnel Management According to
Sangahawatthu 4 of Private Education Administrators under the
Vocational Education Commission Nakhon Si Thammarat Province

ธีรภัทร ภัคดี¹, กษมา ศรีสุวรรณ² และ พระมหาสุพจน์ สุเมโธ³

Received: February 01, 2022
Revised: March 07, 2022
Accepted: March 09, 2022

Theerapat Pakdee, Kasama Srisuwan and Phramaha Supot Sumato
(Theerapat.inno@gmail.com, toy.kasama2503@gmail.com and
Supot084@gmail.com)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช 2. ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช 3. นำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีกระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) ด้านการวางแผนงานบุคคล 2) ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคคล 4) ด้านการธำรงรักษาบุคคล 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีกระบวนการ

^{1,2,3} หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) แนวทางการวางแผนงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 2) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 3) การพัฒนาบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 4) การดำรงรักษาบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4

3. ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าในการร่วมสนทนากลุ่มซึ่งทุกคน เห็นว่ามีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, สังคหวัตถุ 4, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The study consisted of the following objectives: 1) to study the conditions of personnel administration of private school administrators under the Office of Vocational Education Commission of Nakhon Si Thammarat Province; 2) to study the guidelines for personnel administration according to Sanghavatthu of the private school administrators under the Office of Vocational Education Commission of Nakhon Si Thammarat Province; and 3) to propose the guidelines for personnel administration of private school administrators under the Office of Vocational Education Commission of Nakhon Si Thammarat Province. The study applied a qualitative research method. The in-depth interviews were conducted with 13 persons.

From the study, the following results have been found:

1. The conditions of personnel administration of private school administrators under the Office of Vocational Education Commission of Nakhon Si Thammarat Province consist of 5 aspects as follows: 1) personnel work planning; 2) personnel arrangement for work implementation; 3) personnel development; 4) personnel retention; and 5) personnel implementation evaluation.

2. The guidelines for personnel administration according to Sanghavatthu of the private school administrators under the Office of Vocational Education Commission of Nakhon Si Thammarat Province consist of 5 aspects as follows: 1) personnel work planning according to Sanghavatthu; 2) personnel arrangement for work implementation according to Sanghavatthu;(3) personnel development according to Sanghavatthu; 4) personnel retention according to Sanghavatthu; and 5) personnel implementation evaluation according to Sanghavatthu

3. After the experts has examined the guidelines for personnel administration of private school administrators under the Office of Vocational Education Commission of Nakhon Si Thammarat Province, it has been found from the focus group discussion that the guidelines are of propriety, feasibility, utilization, and applicable.

Keywords: Personnel Management, Sanghawatthu 4, Education Administrators

บทนำ

องค์ประกอบสำคัญของการบริหารงาน คือ คนและงาน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้เสร็จ แต่ในการที่จะดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเพียงพอในการปฏิบัติงานหน้าที่ต่าง ๆ การจัดการทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ คน เพราะว่าคนเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จ ความสำเร็จของงานในสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคคลากรในสถานศึกษา (พยอม วงศสารศรี, 2538) ดังนั้น ผู้บริหารควรมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ในการบริหารงาน คือ หลักสังคหวัตถุ 4 หมายถึง ธรรมเป็นเครื่องสงเคราะห์กันและกัน โดยหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1. ทาน คือ การเกื้อกูลกันด้วยการให้ หมายถึง การให้การเสียสละหรือการเอื้อเพื่อแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ ถิ่นเหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว 2. ปยวาจา คือ การใช้วาจาประสานไมตรี หมายถึง การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ 3. อตถจริยา คือ การร่วมสร้างสรรค์อุดมการณ์ หมายถึงการสงเคราะห์ ทุกชนิดหรือการปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น 4. สมานัตตตา คือ การร่วมทุกข์ร่วมสุขในทุกคราว หมายถึงการเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย (พระเมธีธรรมาภรณ์, 2541)

สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการจัดส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีคุณธรรม พัฒนาจริยธรรมการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข ทางสถานศึกษาได้ส่งเสริมบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพครู การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นพิเศษ ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลขึ้นอยู่กับผู้บริหารได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ จากการสำรวจสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเอกชน พบปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญหลายประการ เช่น ครูลาออกระหว่างภาคเรียน ทำให้ส่งผลกระทบต่อผลการจัดการเรียนการสอนอีกทั้งเรื่องการหวังผลกำไรเกินควรของผู้บริหาร ทำให้การบริหารงานบุคคลที่ไม่เป็นธรรม (สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคใต้, 2562) ขาดคุณธรรมบางประการจึงไม่สามารถครองใจลูกน้อง ในการทำงานได้ เป็นเหตุทำให้ครูลาออก โดยเฉพาะครูที่มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ลาออกเพื่อสอบบรรจุเป็นครูขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสถานศึกษาเอกชน เนื่องจากต้องการความรู้ ความสามารถและต้องการความมั่นคง ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าในชีวิต (โนริย์ ทรัพย์โสภณ, 2559)

จากเหตุผลและความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งผลการวิจัย จะนำไปใช้เป็นประโยชน์และแนวทางในปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช

3. เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาค้นคว้าทางเอกสาร (Documentary investigation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) คัดเลือกทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposeful Selection) เป็นการเลือกเฉพาะผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารงานบุคคลมากกว่า 5 ปี หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีบทบาทในการนำหลักธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล จำนวน 12 คน และเป็นพระภิกษุสงฆ์ จำนวน 1 รูป

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1. ขั้นตอนการศึกษาสภาพ ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) 2. ขั้นตอนการศึกษาแนวทางการบริหาร ใช้แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหาร 3. ขั้นตอนการนำเสนอแนวทางการบริหาร แบบประเมินและแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยฉบับนี้ ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนงานบุคคล มีกระบวนการคาดการณ์ความต้องการบุคลากร ของสถานศึกษา เป็นการล่วงหน้า และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งบุคลากร ตลอดจนการกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อที่จะใช้บุคลากรที่มีและกำลังจะได้มาให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และให้ได้ประโยชน์สูงสุด ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน สถานศึกษามีการดำเนินการประชาสัมพันธ์ รับสมัครด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการคัดเลือกบุคลากรตามตำแหน่งอย่างเป็นระบบ มีคุณวุฒิทางการศึกษาเหมาะสมกับตำแหน่ง พิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาบุคคล สถานศึกษาสนับสนุนและจัดการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะ และความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ภารกิจที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านการธำรงรักษาบุคคลในปัจจุบันคือการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีเงินเดือน โบนัส และเงินปันผลจากผลประโยชน์ส่วนอื่น ๆ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถานศึกษาแต่ละสถานศึกษามีเป้าหมายต่างกัน การสร้างเครื่องมือการประเมินผลให้สอดคล้องกับทิศทางหรือเป้าหมายของสถานศึกษา มีการกำหนดระยะเวลาการประเมินที่ชัดเจน ประเมินความสามารถตามหน้าที่การทำงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายประเมินตามทักษะงานของแต่ละคน

2. ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีขอบข่ายงาน ดังนี้ การวางแผนงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรกำหนดแผนงานด้านบุคคลให้ทำงานอย่างเหมาะสม มีการวางแผนงานบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีความรู้ในการวางอัตรากำลังอย่างถี่ถ้วนและวางแผนอัตรากำลัง การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความถนัด จัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ดูตามความสามารถ การพัฒนาบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรตามความเหมาะสม มีการประชุม อบรม สัมมนาเป็นหมู่คณะ ตามความสนใจของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ตามความสนใจตามสายงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและสถานศึกษา การธำรงรักษาบุคคลตามหลักสังคห

วัตถุประสงค์ 4 สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรวางกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติงานบุคคลให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง มีสวัสดิการให้บุคลากรและครอบครัวตามโอกาสและเวลาอันเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีรูปแบบและแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบอย่างต่อเนื่อง และนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ ในการประเมินผลงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่องานต่าง ๆ ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบจากผลงานของบุคลากร มีการประเมินอย่างมีคุณธรรมและยุติธรรมที่สุด

3. นำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้ทรงคุณวุฒิในการร่วมสนทนากลุ่มซึ่งทุกคนเห็นว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ และมีโครงสร้างตามองค์ประกอบที่ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ ดังนี้การวางแผนงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรกำหนดแผนงานด้านบุคคลให้ทำงานอย่างเหมาะสม มีการวางแผนงานบุคลากรเป็นอย่างดีเป็นระบบ มีความรู้ในการวางอัตรากำลังอย่างถี่ถ้วนและวางแผนอัตรากำลัง การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ จัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ดูตามความสามารถ มีใจเป็นกลาง คอยสังเกตและให้ความช่วยเหลือ การพัฒนาบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรตามความเหมาะสม มีการประชุม อบรม สัมมนาเป็นหมู่คณะ ตามความสนใจ ของบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตามความสนใจตามสายงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและสถานศึกษา การอำนวยการรักษาบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรวางกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติงานบุคคลให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง มีสวัสดิการให้บุคลากรและครอบครัวตามโอกาสและเวลาอันเหมาะสม ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความปลอดภัยของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีรูปแบบและแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบอย่างต่อเนื่อง และนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินผลงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่องานต่าง ๆ ประเมินผลงานบุคลากรอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบจากผลงานของบุคลากร มีการประเมินอย่างมีคุณธรรมและยุติธรรมที่สุด

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีกระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) ด้านการวางแผนงานบุคคล 2) ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคคล 4) ด้านการธำรงรักษาบุคคล 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีกระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) แนวทางการวางแผนงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 2) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 3) การพัฒนาบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 4) การธำรงรักษาบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4

3. ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าในการร่วมสนทนากลุ่มซึ่งทุกคนเห็นว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช อภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีกระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านการวางแผนงานบุคคล มีกระบวนการคาดการณ์ความต้องการของบุคลากรของสถานศึกษาเป็นการล่วงหน้า และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งบุคลากรกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อที่จะใช้

บุคลากรที่มีและกำลังจะได้มาให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และให้ได้ประโยชน์สูงสุด 2) ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน สถานศึกษามีการดำเนินการประชาสัมพันธ์รับสมัครด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการคัดเลือกบุคลากรตามตำแหน่งอย่างเป็นระบบ มีคุณวุฒิทางการศึกษาเหมาะสมกับตำแหน่ง 3) ด้านการพัฒนาบุคคล สถานศึกษาสนับสนุนและจัดการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะและความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การส่งบุคลากรไปอบรม สัมมนา การเข้ารับฟังการบรรยาย หรือศึกษาดูงาน เป็นต้น 4) ด้านการดำรงรักษาบุคคล สถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีเงินเดือน โบนัส และเงินปันผลจากผลประโยชน์ส่วนอื่น ๆ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว สร้างความภาคภูมิใจในสถานศึกษาและความน่าเชื่อถือของผู้บริหาร 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล สถานศึกษาแต่ละแห่งมีเป้าหมายต่างกัน การสร้างเครื่องมือการประเมินผลที่ดีคำนึงถึงเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นหลักด้วยให้สอดคล้องกับทิศทางหรือเป้าหมายของสถานศึกษามีการกำหนดระยะเวลา การประเมินที่ชัดเจน และทุกคนควรรู้ข้อกำหนดร่วมกัน การประเมินผลรายบุคคลข้อมูลปฏิบัติงานส่วนบุคคล

มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิณัญบุหงา แสงศรีธรรมะกุล (2556) พบว่า ด้านทาน ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่บุคลากร ด้านสวัสดิการต่าง ๆ รางวัลคำชมเชยให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ ช่วยเหลือจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ด้านปียาจา ผู้บริหารควรใช้คำพูดที่สุภาพและอ่อนโยนในการชี้แจงนโยบายในเรื่องต่าง ๆ ในทางสร้างสรรค์ ด้วยท่าทางที่สุภาพให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านอัตถจริยา ผู้บริหารควรสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีช่วยเหลือร่วมมือ และสนับสนุนการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย วางตนเป็นกลางในการบริหารหน้าที่ การมอบหมายงานกฎระเบียบวินัยตลอดถึงการแสดงความเอื้อเฟื้อต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ควรปฏิบัติมาตรฐานเดียวไปรุ่งใส ยุติธรรมเท่าเทียมกันเสมอ

2. ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีกระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) แนวทางการวางแผนงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผู้บริหารควรกำหนดแผนงานด้านบุคคลให้ทำงานอย่างเหมาะสม มีการวางแผนงานบุคลากรเป็นอย่างดีเป็นระบบ มีความรู้ในการวางอัตรากำลังอย่างถี่

ถ้วนและวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงบประมาณ 2) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผู้บริหารควรแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความถนัด จัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ดูตามความสามารถ กำหนดหน้าที่ที่บุคลากรได้รับผิดชอบอย่างทั่วถึงและชัดเจนตามความถนัดของแต่ละบุคคลไม่ลำเอียงในการมอบหมายงาน มีใจเป็นกลาง คอยสังเกตและให้ความช่วยเหลือ 3) การพัฒนาบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผู้บริหารควรมีการปฐมนิเทศบุคลากร ตามความเหมาะสม มีการประชุม อบรม สัมมนาเป็นหมู่คณะ ตามความสนใจของบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตามความสนใจตามสาย 4) การธำรงรักษาบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผู้บริหารควรวางกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติงานบุคคลให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง มีสวัสดิการให้บุคลากรและครอบครัวตามโอกาสและเวลาอันเหมาะสม มีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้บุคลากรได้ใช้งานอย่างเพียงพอ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผู้บริหารควรมีรูปแบบและแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบอย่างต่อเนื่อง และนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินผลงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่องานต่าง ๆ ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบจากผลงานของบุคลากร มีการประเมินอย่าง มีคุณธรรมและยุติธรรมที่สุด

ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมสุก ทิสสุว โส (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาด้านงาน ผู้บริหารสนับสนุนการจัดกิจกรรมเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานน้อย ด้านปียวาจา ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการวางแผนนโยบายและขาดการให้คำแนะนำที่ดี ด้านอรรถจริยา ผู้บริหารมีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและวางตนไม่เหมาะสมในหน้าที่การงานและด้านสมานัตตตตา ผู้บริหาร ขาดระเบียบวินัย ขาดความเป็นภาวะผู้นำ และขาดความยุติธรรมในการบริหารบุคลากร ด้านทาน ควรให้มีการติดตามการทำงานและสนับสนุนกิจกรรม จัดสรรงบประมาณ สวัสดิการให้เพียงพอควรผู้บริหารควรมีการประสานงานกับบุคลากรด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสร้างความเป็นภาวะผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

3. เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช จากการนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) การ

วางแผนงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผู้บริหารควรกำหนดแผนงานด้านบุคคลให้ทำงานอย่างเหมาะสม มีการวางแผนงานบุคลากรเป็นอย่างเป็นระบบ มีความรู้ในการวางอัตรากำลังอย่างถี่ถ้วนและวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผู้บริหารควรแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมไม่ลำเอียง ดูตามความสามารถ และผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือและเสนอแนะงานเมื่อบุคลากรไม่เข้าใจไม่ควรตำหนิ ควรให้กำลังใจซึ่งกันและกัน 3) การพัฒนาบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผู้บริหารควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรตามความเหมาะสม มีการประชุม อบรม สัมมนาเป็นหมู่คณะ ตามความสนใจของบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตามความสนใจตามสายงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและสถานศึกษา 4) การธำรงรักษาบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผู้บริหารควรวางกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติงานบุคคลให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง มีสวัสดิการให้บุคลากรและครอบครัวตามโอกาสและเวลาอันเหมาะสม มีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้บุคลากรได้ใช้งานอย่างเพียงพอ ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความปลอดภัยของบุคลากรเป็นสำคัญ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผู้บริหารควรมีรูปแบบและแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบอย่างต่อเนื่อง และนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินผลงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่องานต่าง ๆ ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบจากผลงานของบุคลากร มีการประเมินอย่างมีคุณธรรมและยุติธรรมที่สุด

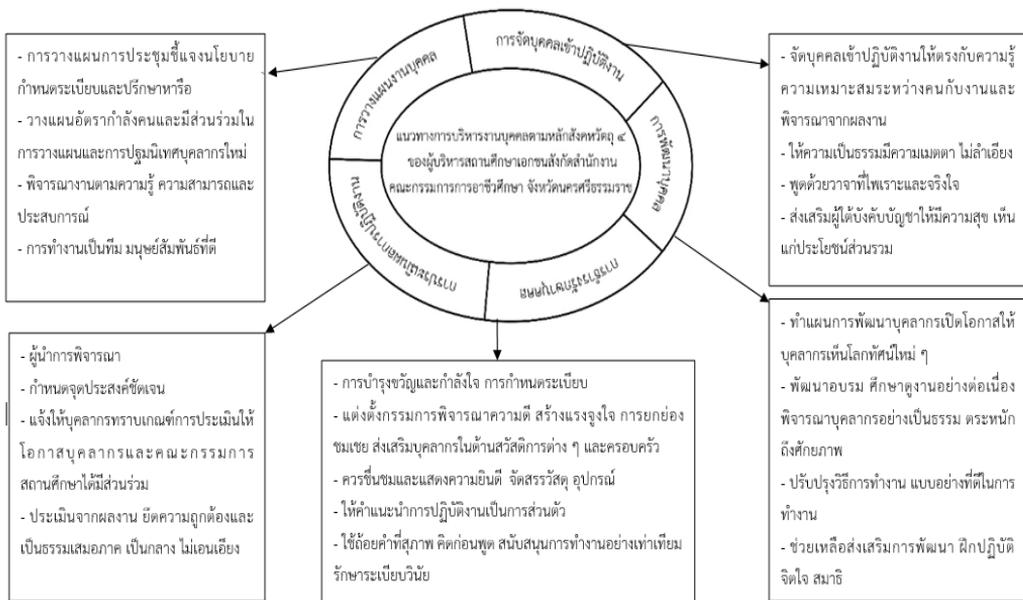
ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาวิฑูรย์ ธมมวฑฺฒโธ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มหาสารคามเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนบุคลากร 2) ด้านการสรรหาบุคลากร 3) ด้านการปฏิบัติงานบุคลากร 4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยนำคุณธรรมเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอด ถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน วาจาเป็นที่รัก คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี มีความเสียสละความแบ่งปันการมีน้ำใจเป็นเครื่อง เสริมสร้างไมตรีให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในสังคมได้จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า หลักสังคหวัตถุ 4 หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเพื่อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน เป็นการ

ส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ มีการเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พุดด้วยความจริงใจ ประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น และมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ตรวจสอบแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าในการ ร่วมสนทนากลุ่มซึ่งทุกคนเห็นว่ามีเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็น ประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถสรุปได้ดังแผนภาพต่อไปนี้

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช



แผนภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านการวางแผนบุคคล ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนมองการไกล กำหนดนโยบายของการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน มีการวางแผนมอบหมาย การทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

1.2 ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องตามความถนัดและความสามารถและจะต้องเป็นคนมีความสมัครใจ ยึดหลักความเป็นธรรม โปร่งใส

1.3 ด้านการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์การนิเทศบุคลากรและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

1.4 การธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการจัดสวัสดิการมีเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เครื่องมือวัดประเมินผลการดำเนินงาน ผู้บริหารจะต้องยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส ในการพิจารณาความดีความชอบ

1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ผู้บริหารต้องประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความยุติธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช นำแนวทางไปใช้ภายในสถานศึกษา

2.2 สถานศึกษาที่นำแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรมีการติดตามและประเมินผลการนำแนวทางไปใช้

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

3.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการนำสังคหวัตถุ 4 กับการบริหารงานบุคคลในองค์กรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

รายการอ้างอิง

- โนริย์ ทร์พย์โสภณ. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา : ชลบุรี.
- พยอม วงศสารศรี. (2538). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิณัญบุหงา แสงศรีธรรมะกุล. (2556). ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย : พระนครศรีอยุธยา.
- พระมหาวิฑูรย์ ฒมวฑูโต (บุญมาพิลา). (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มหาสารคามเขต 2 (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย : พระนครศรีอยุธยา.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ฒมจิตโต). (2541). คุณธรรมสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมมิก.
- พระสมสุก ติสสว โส (2554). การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตธนบุรีกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย : พระนครศรีอยุธยา.
- สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคใต้. (2552). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีการศึกษา 2552 (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา : วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เอกชนกลุ่มภาคใต้.