



การประยุกต์ใช้หลักสังคหัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

APPLICATION OF THE BUDDHIST PRINCIPLE OF SANGAHAVATTHU AFFECTING SCHOOL  
ADMINISTRATORS' PERSONNEL MANAGEMENT UNDER CHANTHABURI PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE OFFICE AREA 2

วิทยานิพนธ์  
ของ  
ติยา สมัครพันธ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
ปรัชญาคูศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตุลาคม 2562

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

APPLICATION OF THE BUDDHIST PRINCIPLE OF SANGAHAVATTHU AFFECTING SCHOOL  
ADMINISTRATORS' PERSONNEL MANAGEMENT UNDER CHANTHABURI PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE OFFICE AREA 2



เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตุลาคม 2562



## ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

Application of The Buddhist Principle of Sangahavattu Affecting School Administrators' Personnel

Management under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2

ธิดา สมัครพันธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรรณชาติกุล)

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล)

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.กมลวรรณ อนันต์)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.วิษุฒิ บุญลอย)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ผู้ช่วยอธิการบดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

วันที่ 18 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2562

ลिया สมัครพันธ์. (2562). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

#### คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล ปร.ค. (พัฒนศึกษา)

ประธานกรรมการ

อาจารย์ ดร.กมลวรรณ อนันต์ ปร.ค. (บริหารการศึกษา)

กรรมการ

#### บทคัดย่อ

หลักสังคหวัตถุเป็นหลักในการครองใจคน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักธรรมนี้  
มาประยุกต์ใช้เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ  
1) ศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับ  
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้  
หลักสังคหวัตถุในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์  
การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง  
ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2  
จำนวน 332 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และ  
มอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม  
เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของ  
แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและ  
รายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ใน  
ระดับมาก 3) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา  
มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ  
4) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบคือ  
 $\hat{Y} = .75 + .83**X$  และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $\hat{Z}_y = .86**Z_x$  จากผลการวิจัยที่  
พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากและส่งผลต่อ

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารควบคู่กันไปกับการบริหารงานในสถานศึกษาในทุกด้าน ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานภายในสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

คำสำคัญ : การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ, การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Lisa Samakphan. (2019). **Application of The Buddhist Principle of Sangahavatthu Affecting School Administrators' Personnel Management under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2**. Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

**Thesis Advisors**

Assistant Professor Dr. Theerangkoon Warabamrungskul Ph.D. (Development Education)	Chairman
Dr. Kamonwan Anan Ph.D. (Educational Administration)	Member

**Abstract**

The Buddhist Principle of Sangahavatthu is a principle that links people's hearts together. The school administrators can apply this dharmic principle for their effective management. The purposes of this research were to: 1) study the school administrators' application level of the Buddhist Principle of Sangahavatthu, 2) study the school administrators' personnel management level, 3) study the relationship of the school administrators' application of the Buddhist Principle of Sangahavatthu for personnel management, and 4) create a predictive equation for the school administrators' application of the Buddhist Principle of Sangahavatthu for personnel management. The sample was a group of 332 teachers and educational personnel under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was calculated using Krejcie and Morgan's table and stratified random sampling by using the school size as a random class. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire with a reliability of the whole questionnaire at 0.95. The statistics used for data analysis were: mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient and simple regression analysis.

The results found that: 1) the school administrators' application of the Buddhist Principle of Sangahavatthu, both overall and individual aspects, was at a high level, 2) the school administrators' personnel management, both overall and individual aspects, was at a high level, 3) the school administrators' application of the Buddhist Principle of Sangahavatthu for personnel management had a positive relationship at a very high level with statistical significance at the .01 level, and 4) the application of the Buddhist Principle of Sangahavatthu affected

the school administrators' personnel management with statistical significant at the .01 level. The predictive equation in the form of raw score was  $\hat{Y} = .75 + .83**X$  and the predictive equation in the form of standard score was  $\hat{Z}_y = .86**Z_x$ . The results which showed that the application of the Buddhist Principle of Sangahavatthu had a positive relationship at a very high level and affected the school administrators' personnel management led to the suggestions that the school administrators should apply dharmic principles as a guideline for management together with all other aspects of school management, which will lead to the highest efficacy and effectiveness for the internal school management.

**Keywords:** Application of the Buddhist Principle of Sangahavatthu, Personnel Management, School Administrator

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.กมลวรรณ อนันต์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการศึกษาค้นคว้า ติดตามตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ตลอดเวลา รวมถึงรองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรณาริกุล ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนะนำแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ อาจารย์ ดร.มนตรี วิชัยวงษ์ อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ดร.วนิดา ปริยะอนุกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทับสงฆ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 นางจุฑาภรณ์ นาคประวัตติ ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ โรงเรียนสอยดาววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และนางฉัตรดาว เหลืองประเสริฐ ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ สาขาวิชาภาษาไทย โรงเรียนบ้านไผ่ล้อมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตลอดจนขอขอบพระคุณ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดามารดาของผู้วิจัยที่ได้ให้กำลังใจและสนับสนุนมาโดยตลอด อีกทั้งบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย

ลธิษา สมัครพันธ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
	ประโยชน์ของการวิจัย.....	6
	ขอบเขตในการวิจัย.....	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
	สมมุติฐานในการวิจัย.....	11
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
	หลักสังคหวัตถุ.....	12
	ความหมายของหลักสังคหวัตถุ.....	12
	ความสำคัญของหลักสังคหวัตถุ.....	14
	หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา.....	17
	การบริหารงานบุคคล.....	19
	ความหมายของการบริหารงานบุคคล.....	19
	ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล.....	21
	ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล.....	23
	บริบทการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรีเขต 2.....	58
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	60
	งานวิจัยในประเทศ.....	61

## สารบัญ

บทที่	หน้า
3	71
วิธีการดำเนินวิจัย.....	71
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	71
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
4	78
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
5	86
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	86
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	86
วิธีดำเนินการวิจัย.....	86
สรุปผลการวิจัย.....	88
อภิปรายผล.....	89
ข้อเสนอแนะ.....	93
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก.....	102
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	103
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	105
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	113
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	125
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	139
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	145

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ.....	28
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	72
3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 โดยรวมและรายด้าน...	80
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 โดยรวมและรายด้าน..	81
5 ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวม และรายด้าน.....	82
6 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและ บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.....	83
7 การวิเคราะห์ค่าถดถอยอย่างง่ายและสมการพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2.....	84
8 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.....	126
9 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.....	131

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
10 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังกัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.....	140
11 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.....	142

## สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....

10



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมา

ในสภาพปัจจุบันสังคมโลกได้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะธรรมชาติเท่านั้นที่เกิดการเปลี่ยนแปลง ความเป็นอยู่ของมนุษย์ก็มีการเปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็วเช่นกัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมของมนุษย์นี้ทำให้มีผลต่อองค์กร หน่วยงาน รัฐวิสาหกิจ สถาบันการศึกษา ทุก ๆ หน่วยงาน ได้มีการเร่งปรับเปลี่ยนปฏิรูปให้สอดคล้องเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคมดังกล่าว ในหน่วยงานด้านการจัดการศึกษาซึ่งถือได้ว่าเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และเป็นการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกๆด้าน เป็นอีกหนึ่งองค์กรหรือหน่วยงานของสังคมไทยที่มีการปรับเปลี่ยนการปฏิรูปอยู่บ่อยครั้ง เพื่อให้มีประสิทธิภาพในด้านการบริหารงาน การประเมินและวัดผลคุณภาพทางการศึกษา ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่สามารถยกระดับมนุษย์ให้มีคุณภาพได้ก็คือ การศึกษา ทุกประเทศจึงให้ความสำคัญในด้านการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้ประชากรในประเทศซึ่งเป็นกำลังสำคัญที่จะร่วมกันพัฒนาประเทศมีคุณภาพตามไปด้วย ในทางกลับกันหากการจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างล้มเหลวย่อมส่งผลให้ประเทศนั้น ๆ ล้มเหลวในด้านต่าง ๆ โดยการจัดการศึกษาจะสำเร็จมากหรือน้อยเพียงใดต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายประการ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตราที่ 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2553 : 3)

สังคมไทยและสังคมโลกในปัจจุบันกำลังประสบปัญหาทางสังคมหลายด้าน โดยเฉพาะด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพราะคนในชาติต่างห่างเหินจากคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบการศึกษายังไม่สามารถพัฒนาจิตใจของบุคคลให้เป็นคนดีได้ ดังนั้นเราจึงควรมีการนำคำสอนทางพระพุทธศาสนามาช่วยส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาของคนในชาติทั้งด้านความรู้ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมคำสอนที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้และสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นสุข ได้แก่หลักสังคหวัตถุ 4 อันประกอบไปด้วย การให้

การแบ่งปัน การเผื่อแผ่ การให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์ทั้งทางทุนทรัพย์ สิ่งของอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และการแบ่งปันในด้านความรู้ ความสามารถที่เรามีอยู่ให้กับครูผู้สอน รวมถึงการสื่อสารด้วยถ้อยคำที่ดี ไพเราะ ชัดเจน แลกเปลี่ยนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สร้างความสามัคคี มีการแนะนำในสิ่งที่มีประโยชน์ มีเหตุมีผล พุดให้กำลังใจ และไม่พูดต่อเสียด โทกหก มีการสร้างสรรค์สิ่งที่ดี แก้ไขปัญหา สร้างคุณประโยชน์แก่ส่วนรวมทั้งภายในองค์กร ชุมชน และสังคม ร่วมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในการร่วมกันทำงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้ดีที่สุด รวมถึงการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นสาธารณประโยชน์ การประพฤติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย การไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การรู้จักวางตนให้เหมาะสมตามเวลา สถานที่ ตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง การร่วมทุกข์ร่วมสุขระหว่างบุคลากรทางการศึกษา และองค์กร ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวเนื่องกับการปกครองการดูแลคน เป็นธรรมที่ควรมีไว้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และกำกับความประพฤติที่ดี ซึ่งถือว่าเป็นธรรมของผู้นำและผู้บริหารที่ดี เป็นคุณธรรมที่ทำให้รู้จักและเข้าใจคนอื่น มองคนในแง่ดี เมื่อผู้บริหารมีความเข้าใจคนอื่นแล้ว ก็จะสามารถสร้างความศรัทธาให้แก่บุคลากรอันจะเป็นหนทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วรภาส ประสมสุข. 2551 : 63-64)

การบริหารงานบุคคลเปรียบเสมือนหัวใจหลักของการบริหารทั้งปวง เพราะเป็นปัจจัยทางด้านการบริหารทั้งหมด และเป็นที่ยอมรับกันว่าคนนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของทุกองค์กรไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ จะดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่นั้น จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถของบุคลากร (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2553 : 5) การบริหารงานบุคคลกระทำเพื่อใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน เพราะเมื่อคนมีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารงานด้านอื่น ๆ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นงานสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานบุคคลนั้นจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วนคือ งานและคน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จแต่การที่จะดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จนั้นจะต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานดังกล่าวด้วยจึงจะทำให้งานสำเร็จและจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอรวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจมีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม โดยในการศึกษาการบริหารงานบุคคลครั้งนี้มีขอบเขตของการบริหารงานบุคคลที่ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน อัตราค่าจ้าง การสรรหาอัตราค่าจ้าง เพื่อคาดคะเนถึงความต้องการกำลังคนของหน่วยงาน ไว้ล่วงหน้า

เพื่อช่วยให้องค์กรจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้คนซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมไปถึงการคัดเลือกบุคคลซึ่งเป็นกระบวนการในการหาวิธีกลั่นกรองที่เป็นมาตรฐาน เพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกบุคคลที่เชื่อถือว่าจะให้ได้นักบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กร ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นการฝึกฝนเพิ่มพูนความสามารถ ประสบการณ์และเจตคติที่ดีรวมไปถึงการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรให้แก่บุคคลสามารถนำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร รวมไปถึงการคำนึงถึงการจ่ายค่าตอบแทน การจัดสรรผลประโยชน์ทั้งในรูปของเงินหรือสวัสดิการอื่นๆ ให้กับบุคลากร รวมไปถึงการดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และ การที่บุคลากรออกจากราชการ จากขอบเขตของงานดังกล่าวข้างต้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้เทคนิคการบริหารในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นจะเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลต้องให้มีความคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้ระเบียบและกฎหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ประกอบด้วย สถานศึกษาที่อยู่ในการควบคุมดูแล ตั้งแต่การศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยมีการจัดส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ เป็นบุคลากรที่มีคุณธรรม นำความรู้ พัฒนาจริยธรรม เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้จัดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยยึดแนวทางการบริหารและการจัดการสถานศึกษาเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป อีกทั้งยังมีการมุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา

จากหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปีการศึกษา 2561 ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกนั้นต้องดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งดังต่อไปนี้ 1. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เคยดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ 2. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา 3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 4. เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาชั้น  
 พื้นฐาน 5.ศึกษานิเทศก์ และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หรือหัวหน้าหน่วย  
 หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี 6. บุคลากรทางการศึกษาอื่น และมีประสบการณ์การ  
 บริหาร ไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่ม หรือหัวหน้าหน่วย หรือผู้อำนวยการกลุ่ม มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และ  
 7. ครู ที่มีวิทยะฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ จากคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิได้รับการสอบคัดเลือก  
 ผู้บริหารสถานศึกษา จะพบว่าได้มีการเปิดโอกาสให้ครูที่มีวิทยะฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ ได้มี  
 สิทธิในการเข้ารับการคัดเลือก ซึ่งการเปิดโอกาสดังกล่าวอาจทำให้การบริหารงานบุคคลนั้นเกิด  
 ประสิทธิภาพได้น้อย เนื่องจากภาระงานในตำแหน่งครู และภาระงานในตำแหน่งของผู้บริหาร  
 สถานศึกษานั้นมีความแตกต่างกันอย่างมาก อีกทั้งประสบการณ์ในการบริหารงานอาจน้อยกว่าผู้ที่  
 ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวรพันธ์ เพชรราษฎร์  
 (2553 : 58 - 60 ) ได้ทำการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัด  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล  
 ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน  
 อยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย คือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง  
 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด  
 ตำแหน่ง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการออกจากราชการ เมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการ  
 บริหารงานบุคคลของผู้บริหารพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมาก จะมี  
 การบริหารงานบุคคลมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อย ดังนั้นจึงควร  
 ส่งเสริมให้ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยมีการบริหารงานบุคคลมากขึ้น โดยส่งเสริม  
 ด้านงบประมาณ ส่งเสริมด้านการบรรจุและแต่งตั้งครูที่ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ และส่งเสริม  
 พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้แก่ผู้บริหาร เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียน  
 ขนาดใหญ่จะมีการบริหารงานบุคคลที่มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก  
 ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารงานบุคคลมากขึ้น  
 โดยส่งเสริมในด้านงบประมาณให้แก่โรงเรียนขนาดเล็ก สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู  
 และบุคลากรในโรงเรียน พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีการปฏิรูปทั้งตามนโยบาย  
 และตามบริบทสภาพของโรงเรียน สภาพชุมชน ผู้บริหารควรสร้างศรัทธาให้แก่ชุมชน มีวิสัยทัศน์  
 ในการบริหารและแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน และจากการศึกษาของจิราวรรณ ท่าม่วง  
 (2555 : 53 - 54) ที่ได้ทำการศึกษาการใช้หลักสูตรสัปดาห์ 4 ในการบริหารงานบุคคล  
 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จันทบุรี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา และด้านสมานัตตตาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะด้านสมานัตตตา การวางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง บทบาท หน้าที่ การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย เป็นด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารงานบุคคลได้มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านอรรถจริยา และด้านทาน ส่วนลำดับสุดท้ายได้แก่ ด้านปิยวาจา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในอำเภอโป่งน้ำร้อนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีขนาดกลาง ครูในแต่ละสถานศึกษาจึงมีจำนวนไม่มาก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างทั่วถึง ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรมีการนำศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานมาใช้เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารนั้น เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เป็นประโยชน์และแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

### ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นแบบอย่างที่ดี อีกทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,381 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 332 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูผู้สอนของแต่ละขนาดของสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

#### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปร ประกอบด้วย

2.1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ได้แก่ การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มี 4 ด้าน ดังนี้

2.1.1 แบ่งปัน

2.1.2 พுகดี

2.1.3 ทำสิ่งมีประโยชน์

2.1.4 ทำคนเสมอต้นเสมอปลาย

2.2.ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มี 8 ด้าน ดังนี้

2.2.1 การวางแผนอัตรากำลัง

2.2.2 การสรรหาอัตรากำลัง

2.2.3 การคัดเลือกบุคคล

2.2.4 การฝึกอบรมและพัฒนา

2.2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2.6 การจ่ายค่าตอบแทน

2.2.7 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

2.2.8 การออกจากราชการ

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

**การบริหารสถานศึกษา** หมายถึง กระบวนการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ แบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยมีการอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรภายในสถานศึกษานั้นๆ เพื่อให้การบริหารบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

**หลักสัจจวัตต** หมายถึง หลักธรรมที่ใช้สำหรับในการครองใจคน ให้คนรักใคร่นับถือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข ประกอบด้วย 4 ประการคือ

1. แบ่งปัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ การแบ่งปัน การเผื่อแผ่ การให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์ทั้งทางทุนทรัพย์ และสิ่งของอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการแบ่งปันในด้านความรู้ ความสามารถที่เรามีอยู่ให้กับครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา

2. พุดดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารด้วยถ้อยคำที่ดี ไพเราะ ชัดเจน แลกเปลี่ยนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สร้างความสามัคคี มีการแนะนำในสิ่งที่มีประโยชน์ มีเหตุผล พุดให้กำลังใจ และไม่พุดต่อเสียด โทก

3. ทำสิ่งมีประโยชน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสรรค์สิ่งที่ดี แก้ไขปัญหา และสร้างคุณประโยชน์แก่ส่วนรวมทั้งภายในองค์กร ชุมชน และสังคม สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร การร่วมกันทำงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้ดีที่สุด รวมถึงการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นสาธารณประโยชน์

4. ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการประพฤติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย การไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การรู้จักวางตนให้เหมาะสมตามเวลา สถานที่ และตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง การร่วมทุกข์ร่วมสุขระหว่างบุคลากรทางการศึกษา และองค์กร

**การประยุกต์ใช้** หมายถึง หลักในการแปลงหลักคุณธรรมให้เป็นจริยธรรมซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งในการวิจัยนี้เน้นในส่วนหลักสังคหวัตถุ

**การบริหารงานบุคคล** หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน โดยมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้เทคนิคการบริหารในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลต้องให้ความสำคัญคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้ระเบียบและกฎหมาย ประกอบด้วย

1. การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การคาดคะเนถึงความต้องการกำลังคนของหน่วยงานไว้ล่วงหน้า โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้คนและจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. การสรรหาอัตรากำลัง หมายถึง การวางแผนแสวงหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมตรงตามที่ต้องการให้มีจำนวนเพียงพอกับแผนอัตรากำลังได้โดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งและสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงานได้

3. การคัดเลือกบุคคล หมายถึง กระบวนการในการหาวิธีการอันทรงที่เป็นมาตรฐาน เช่น การสัมภาษณ์ การสอบคัดเลือก และการสอบประวัติเดิม เป็นต้น เพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกบุคคลที่เชื่อถือว่าจะให้ได้อุบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กรได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งให้เกิดความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคลากร

4. การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง การพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นการให้การศึกษา การฝึกฝนเพิ่มพูนความสามารถ ประสบการณ์และเจตคติที่ตีรวมไปถึงการปรับปรุงคุณภาพ การปฏิบัติงานในองค์กรให้แก่บุคคลสามารถนำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ดุลยพินิจและข้อจำกัดต่าง ๆ ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการพิจารณาตัดสินความสามารถของบุคลากรโดยการเปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมิน วิธีการวัดและการดำเนินการวัดที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ ให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

6. การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง การจัดสรรผลประโยชน์ทั้งในรูปของเงินหรือสวัสดิการ อื่นๆ ให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง สร้างขวัญกำลังใจและจงใจให้บุคลากร มีการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

7. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง การบริหารงานเพื่อให้ข้าราชการ ปฏิบัติตามวินัย การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการ ผู้กระทำผิด โดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้ข้าราชการครุมีวินัยโดยการสร้างเงื่อนไขและ ปัจจัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครู

8. การออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทางราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้ เนื่องจากสาเหตุหลากหลายประการ ได้แก่การเกษียณอายุ การลาออก การตาย หรือผู้บังคับบัญชา สั่งให้ออก ไล่ออก

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

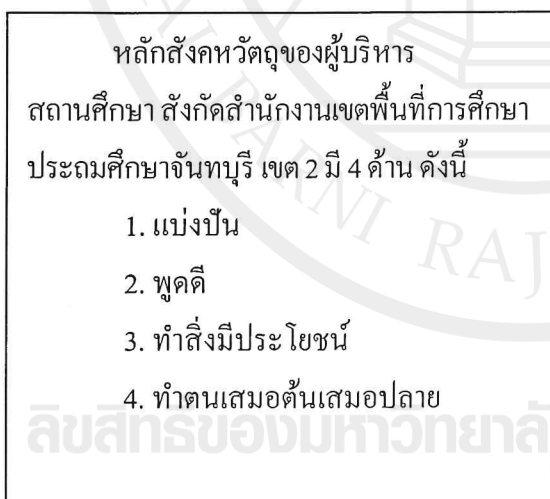
**ครูผู้สอน** หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

**บุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

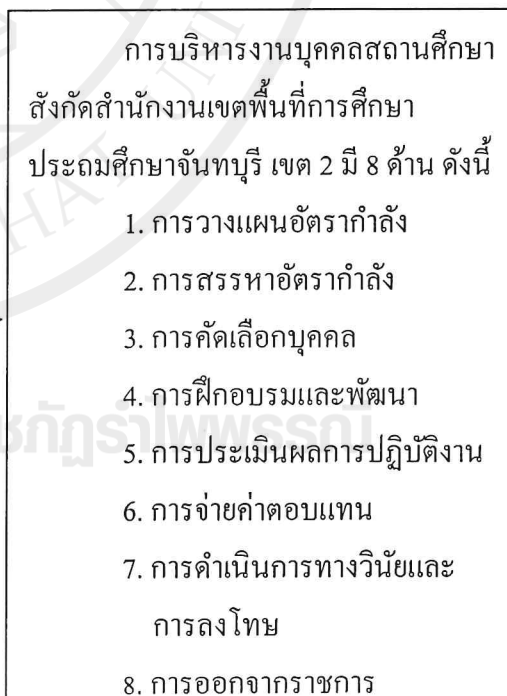
### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปหลักสังคหวัตถุจากแนวคิดของพระภิกษุวิสุทฐิคุณ (เสริมชัย ชยมงคล) (2542 : 83), พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2546 : 142), พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2550 : 13-14) และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 31 - 32), อารีย์ แก้วสกุลพันธ์ (2552 : 126), มุกมณี มีโชคชูสกุล (2554 : 141), อนิวัช แก้วจันทน์ (2554 : 150), จอมพงศ์ มงคลวานิช (2555 : 111), จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2557 : 83), เดอเซนโซ และรอบบินส์ (2002 : 39) และลูเนนเบอร์ก และออร์นสไตน์ (2008 : 485) จากนั้นนำมาวิเคราะห์และปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

#### ตัวแปรพยากรณ์



#### ตัวแปรเกณฑ์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

1. การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด 2

2. การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. หลักสังคหวัตถุ
  - 1.1 ความหมายของหลักสังคหวัตถุ
  - 1.2 ความสำคัญของหลักสังคหวัตถุ
  - 1.3 หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
2. การบริหารงานบุคคล
  - 2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
  - 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
  - 2.3 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล
3. บริบทการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

#### หลักสังคหวัตถุ

##### ความหมายของหลักสังคหวัตถุ

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546 : 142) ได้กล่าวว่า หลักสังคหวัตถุ หมายถึง ธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี หลักการสังเคราะห์ มีอยู่ 4 ประการ ดังนี้

1. ทาน การให้ หมายถึง เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยดีของ ตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

2. ปิยวาจา วาจาเป็นที่รัก วาจาจุดดม้มน้ำใจหรือวาจาซาบซึ้งใจ หมายถึง กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่านหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยินดี

3. อุตถจริยา การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ หมายถึง ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

4. สมนัตตตา ความมีตนเสมอ หมายถึง ทำตนเสมอดันเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2551 : 407) ได้กล่าวว่า หลักสังคหวัตถุ หมายถึง เรื่องที่จะสงเคราะห์ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของผู้อื่นไว้ได้ หลักการสงเคราะห์คือช่วยเหลือกัน ยึดเหนี่ยวใจกันไว้ และเป็นเครื่องเกาะกุมประสาน โลก คือสังคมแห่งหมู่สัตว์ไว้ดูจลัทธิธรรมที่ กำลังเล่นไปให้คงเป็นรวิ่งเล่นไปได้ มี 4 อย่าง ได้แก่

1. ทาน การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน
2. ปิยวาจา พูดจาน่ารัก น่านิยมนับถือ
3. อุตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์
4. สมนัตตตา ความมีตนเสมอ ทำตัวให้เข้ากันได้ เช่น ไม่ถือตัว ร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน

ไสว มาลาทอง. (2552 : 33) ได้กล่าวว่า หลักสังคหวัตถุ หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวนำใจผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน มีอยู่ 4 ประการ ได้แก่

1. ทาน หมายถึงการให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเฟื้อแบ่งปันของๆตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้ไม่เป็นคนละโมภ ไม่เห็นแก่ตัว เราควรคำนึงอยู่เสมอว่า ทรัพย์สิ่งของที่เราหามาได้มิใช่สิ่งจริงจังยั่งยืน เมื่อเราสิ้นชีวิตไปแล้วก็ไม่สามารถจะนำติดตัวเอาไปได้

2. ปิยวาจา หมายถึง การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริง ไม่พูดหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสมกับกาลเทศะ พระพุทธเจ้าได้ทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น

3. อุตถจริยา หมายถึง การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

4. สมนัตตตา หมายถึง การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอดันเสมอปลาย คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้เราเป็นคนมีจิตใจหนักแน่นไม่โลภ รวมทั้งยังเป็นการสร้างความนิยมนับถือและไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นอีกด้วย

สรุปได้ว่า ความหมายของหลักสังคหวัตถุ หมายถึง หลักธรรมที่ใช้สำหรับในการครองใจคน ให้คนรักใคร่นับถือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข ประกอบด้วย 4 ประการคือ ทาน ได้แก่ การแบ่งปัน ปิยวาจา ได้แก่ การพูดดี อุตถจริยา ได้แก่ การทำสิ่งมีประโยชน์ และสมานัตตตา ได้แก่ การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย

### ความสำคัญของหลักสังคหวัตถุ

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน). (2528 : 11) ได้กล่าวว่าความสำคัญของหลักสังคหวัตถุ หมายถึง เป็นหลักสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน การให้เพื่อสงเคราะห์นี้หมายถึงการให้เพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจ ร้อยรัดใจให้รวมกันเป็นหมู่และเห็นอกเห็นใจกัน รักใคร่นับถือสนิทสนมกัน ด้วยการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน วาจาเป็นที่รัก วาจาคุดคิมน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ่งใจ จะก่อให้เกิดความสามัคคี เกิดมิตรไมตรีและความรักใคร่นับถือ

พระภิกษุวิสุทธิคุณ (เสริมชัย ชยมงฺคโล). (2542 : 83) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของหลักสังคหวัตถุ หมายถึง หลักธรรมปฏิบัติที่จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวผู้อื่นไว้ได้คือ สังคหวัตถุ 4 อย่าง ได้แก่

1. ทาน หมายถึง การให้ปันสิ่งของของตนแก่ผู้อื่นที่ควรให้ปันนั้น ย่อมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจแก่ผู้รับให้ระลึกนึกถึงความเป็นผู้มีน้ำใจ โอบอ้อมอารีของผู้ให้ ผู้มีจิตใจโอบอ้อมอารีมีน้ำใจ มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่นอยู่เสมอ ย่อมเป็นที่รักแก่ชนทั้งหลาย คนหมู่มากย่อมคบค้าสมาคมด้วยสมดังที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสว่า ผู้ให้ย่อมเป็นที่รัก คนหมู่มากย่อมคบหา

2. ปิยวาจา การเจรจาที่อ่อนหวาน หมายถึง วาจาที่ไพเราะสุภาพอ่อนโยนตามฐานะย่อมเป็นที่ชื่นใจเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ฟังหรือคู่สนทนา ไม่มีใครชอบวาจาที่หยาบคายแข็งกระด้างหรือวาจาที่ก้าวร้าว ที่ไร้มารยาท ไม่รู้กาลเทศะ และวาจาที่ไม่ไพเราะ ไม่สมฐานะระหว่างผู้พูดกับผู้ฟังและคู่สนทนาด้วย คนเราจะได้ดีหรือถึงความเสื่อมก็ด้วยวาจานั้นแหละ เป็นข้อสำคัญประการหนึ่งโบราณท่านจึงกล่าวไว้ว่า ปากเป็นเอก เลขเป็นโท หมายความว่า วาจาที่ดีที่สุภาพ ที่ไพเราะอ่อนหวานนั้นแหละเป็นข้อปฏิบัติที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของการครองใจคนและจะได้ดีก็เพราะวาจานั้นแหละส่วนคำว่า เลข ณ ที่นี้ หมายถึง วิชาความรู้ยังเป็นรอง คือ ถึงจะเป็นคนมีความรู้สูงแต่ถ้าปากไม่ดีเสียแล้ว ย่อมหวังความเจริญในชีวิตได้ยาก เพราะคนปากเสียไม่อาจผูกใจใครไว้ได้ จะหาคนคบหาสมาคมเป็นมิตรสหายที่ดีที่จริงใจต่อกันได้ยาก ปิยวาจา คือ วาจาที่ไพเราะสุภาพอ่อนโยนต่อกันตามฐานะเท่านั้นแหละที่จะเป็นเครื่องผูกใจยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่นได้ยืนนาน

3. อุตถจริยา การประพฤติสิ่งที่ดีเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น หมายถึง ความเป็นผู้มีน้ำใจ ไม่นิ่งดูตาย รู้จักสงเคราะห์และช่วยเหลือกิจการของผู้อื่นให้สำเร็จ รู้จักช่วยกระทำกิจอันเป็นประโยชน์บุคคลอื่นหรือแก่สังคมส่วนรวม ตามความเหมาะสมแก่ฐานะและ โอกาส ไม่เป็นคนเลี้ยงน้ำใจช่วยใครไม่เป็น คือ ไม่เป็นคนเห็นแก่ตัวจัด ยามที่ผู้อื่นหรือสังคมประสบความทุกข์เดือดร้อน และต้องการความช่วยเหลือ เช่น ในยามประสบทุกข์ภัยต่าง ๆ ได้แก่อุทกภัย ภัยจากน้ำท่วมวาตภัย ภัยจากลมพายุอัคคีภัย ภัยจากไฟไหม้ เป็นต้น ก็มีน้ำใจอนุเคราะห์ช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ผู้อื่นหรือสังคมที่กำลังได้รับความทุกข์เดือดร้อนเช่นนั้นตามกำลังของตนด้วยใจเมตตาและกรุณาธรรม ความเป็นผู้มีน้ำใจ ย่อมประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นตามสมควรแก่ฐานะและ โอกาส ด้วยเมตตากรุณาธรรมเช่นนี้ ย่อมเป็นเครื่องผูกใจหรือเครื่องยึดเหนี่ยวใจผู้อื่น ให้ผูกสมัครรักใคร่ และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ได้ยั่งยืนนานเป็นอย่างดี ดังมี สุภาษิตคำโบราณว่า ไปบ้านท่านอย่านิ่งดูตายปั่นวุ้นปั่นควายให้ลูกท่านเล่น แม้ว่าสมัยนี้การปั่นวุ้นปั่นควายให้ลูกท่านเล่นเป็นเรื่องถ้าสมัยแล้ว แต่สุภาษิตนี้ก็ยังเป็นอุทาหรณ์ว่า การรู้จักสงเคราะห์ อนุเคราะห์ช่วยเหลือผู้อื่นหรือการประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น เป็นเครื่องผูกใจคน เป็นคุณธรรมเครื่องครองใจคน ได้ดีให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้อย่างยั่งยืน

4. สมานัตตตา หมายถึง ความเป็นผู้มีตนเสมอ ไม่ถือตัว ก็คือ ความประพฤติปฏิบัติดีต่อผู้อื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เมื่อมีชีวิตที่เจริญก้าวหน้า หรือได้ดิบได้ดีขึ้นไป ก็ไม่ถือตัวหรือทำตัวเย่อหยิ่งกับญาติพี่น้องหรือมิตรสหายเดิม ที่เคยคบค้าหรือปฏิบัติดีต่อกัน เคยเคารพนับถือกันมาอย่างไร ก็คงประพฤติปฏิบัติดีต่อกัน เคารพนับถือกันอยู่อย่างนั้น ความเป็นผู้มีตนเสมอนี้เป็นคุณเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่นไว้เป็นมิตรไมตรีที่ดีต่อกันได้เป็นอย่างดี

พระราชสุทธานมมงคล (จรัญ จูติธมฺโม). (2542 : 35) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสังคหัตถุ หมายถึง หลักธรรมที่เป็นทางเกิดของสามัคคี มี 4 ข้อ คือ

1. ทาน หมายถึง การให้ปัน การให้ทานซึ่งกันและกันไม่หวังกัน โคนการให้ทานแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ให้เพื่อการบูชาคุณ ให้เพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่นไว้และให้เพื่อเห็นแก่มนุษยธรรม
2. ปิยวาจา หมายถึง พูดให้เขารัก ไม่พูดให้เขาเกลียด ไม่ใส่ร้ายป้ายสี ต้องพูดให้เขารัก เรียกว่า ปิยวาจา ปิโย เทวมนุสสถานัง

3. อุตถจริยา หมายถึง บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่นิ่งดูตาย อย่าเห็นแก่ความเห็นดีเห็นชอบ

4. สมานัตตตา หมายถึง เป็นการวางตนให้เหมาะสม เรียกว่า ไม่ถือตัวตนว่า เราดีกว่าเขา ได้แก่ วางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เหมาะกับฐานะ เหมาะกับกาลเทศะ ที่ว่าเหมาะสม

ตำแหน่งหน้าที่นั้น หมายความว่า เรามีหน้าที่อย่างไร ก็ไปปฏิบัติไปตามหน้าที่ ที่ว่าเหมาะสมกับฐานะนั้น คือ ใช้จ่ายทรัพย์ให้เหมาะสมกับฐานะก็คือ เข้าใจใช้จ่าย ไม่ฟุ้งเพื่อ สู้ร่ายสลายเกินไปแต่ก็ไม่ตระหนี่เกินไปจนเข้าขั้นทรนาคตนเอง ที่ว่าเหมาะสมกับกาลเทศะนั้นหมายความว่าปฏิบัติกิจให้เหมาะสมกับเวลาและสถานที่

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2550 : 13-14) ได้กล่าวว่าความสำคัญของหลักสังคหวัตถุ หมายถึง หลักธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติของการอยู่ร่วมกันในสังคมหรือในหมู่คณะจำเป็นต้องมีสิ่งที่จะมายึดเหนี่ยวจิตใจและประสานหมู่คณะไว้ให้เกิดความสามัคคีและเพื่อให้อยู่ด้วยกันอย่างสงบสุข สังคหวัตถุเป็นเครื่องผูกใจคน และการที่จะผูกมัดใจคนได้นั้นก็ต้องอาศัยหลักสังคหธรรมคือ ธรรมะที่จะช่วยผูกมัดจิตใจคน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นมากจะเห็นได้จากการร่วมคิดร่วมทำขึ้นมา เพราะในสังคมมนุษย์เราจะคิดเอาแต่ได้ฝ่ายเดียวย่อมเป็นไปได้หรือจะให้เขาทั้งหมดเราก็อยู่ไม่ได้ ฉะนั้นจะต้องรู้จักลักษณะของการให้หรือการไม่ให้ หรือควรให้อย่างไร ทำความเข้าใจในส่วนนั้นแล้วปฏิบัติตาม มั่นคง จะเห็นได้จากการยอมเสียสละ การช่วยเหลือกัน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปันสิ่งของๆ ตนช่วยเหลือกัน ตลอดจนการให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน ทั้งเสียสละแรงกายและเวลาเพื่อส่วนรวม และสิ่งที่มุ่งมั่น ดังต่อไปนี้

1. ทาน หมายถึง การให้ปันสิ่งของตนแก่ผู้อื่นที่ควรให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปันเฉลี่ยให้ ไม่ใช่ให้จนร่ำรวยหรือให้จนหมดเนื้อหมดตัว แต่เป็นการแบ่งปันให้เพื่อแสดงอัธยาศัยไมตรี ผู้ให้ไม่จำเป็นต้องร่ำรวยหรือมีฐานะดีกว่าผู้รับเสมอไป และยังรวมถึงการช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่หรือทรัพย์สินสิ่งของตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจ

2. ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน หมายถึง กล่าวคำสุภาพไพเราะ น่าฟัง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มีเหตุผล เป็นหลักฐานชักจูงในทางที่ดีงามหรือคำแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี ทำให้รักใคร่นับถือช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

3. อุตถจริยา การทำประโยชน์ หมายถึง ช่วยเหลือด้วยแรงกายและขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่างๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

4. สมานัตตตา หมายถึง วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาคปฏิบัติสม่ำเสมอ ต่อคนผู้ที่เป็นสมาชิกกลุ่มและบุคคลทั่วไปไม่เอาเปรียบบุคคลที่ด้อยกว่า และเสมอในสุขทุกข์ คือ ร่วมสุขร่วมทุกข์ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของหลักสังคหวัตถุ หมายถึง เป็นแนวทางที่ช่วยในการยึดเหนี่ยวจิตใจของคนให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ส่งผลให้การทำงานนั้นๆ ประสบความสำเร็จ ราบรื่น เกิดความรัก เอื้อเพื่อเอื้อแผ่ และกันช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในองค์กร จึงถือว่าเป็นแนวทางเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปได้ดี มั่นคง และยั่งยืน

#### หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

หลักการบริหรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งอีกทั้งยังมีสิ่งลึกลับอีกอย่างหนึ่ง คือ เครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ เราไว้ใจเขา เรารักเขา เราหวังดีต่อเขา อย่างนี้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ คง ได้ยิน ได้ฟังมาแล้วจากหนังสือธรรมะทั่ว ๆ ไป เรื่อง สังคหวัตถุ การเอื้อเพื่อเอื้อแผ่ การพุดจาไพเราะ การบำเพ็ญประโยชน์ การทำตัวให้เป็นเกลอ หรือ เป็นเพื่อนมากกว่าที่จะเป็นนาย หรือเรียกว่าความมกคองในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้เกิดความร่วมมือกันได้ (พุทธทาสภิกขุ. 2532 : 15)

อรศิริ เกตุศรีพงษ์. (2550 : 43-46) ได้กล่าวว่าหลักสังคหวัตถุ 4 หมายถึง สิ่งที่เป็นเครื่องสงเคราะห์และยึดเหนี่ยวน้ำใจซึ่งกันและกัน 4 ประการ

1. ทาน หมายถึง การแบ่งปันวัตถุสิ่งของ รวมถึงอุปกรณ์ในการทำงานหรือเอกสารที่ใช้ในการทำงาน เช่น หากเพื่อนร่วมงานขาด-เหลืออุปกรณ์สิ่งของ ก็นำมาแบ่งปันกันใช้ การเริ่มต้นด้วยการแบ่งปันวัตถุสิ่งของภายนอก จะช่วยสร้างนิสัยให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเอื้อเพื่อเอื้อแผ่ต่อกัน มีการให้และรับ เพราะนอกเหนือจากการแบ่งปันเรื่องของความรู้ ประสบการณ์ อันเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) แล้ว การแบ่งปันเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้วงจรของความรู้มีการขับเคลื่อน โดยเป็นการแบ่งปันความรู้ที่เป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ด้วย

2. ปิยวาจา หมายถึง การแบ่งปันคำพุดดี ๆ คำพุดที่ไพเราะ พุดในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พุดให้กำลึงใจกัน ซึ่งในมุมมองของผู้เขียนเห็นว่า “ปิยวาจา” มีความสำคัญมากต่อการจัดการความรู้ในองค์กรเพราะการจะนำเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อที่จะดึงความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ออกมาแลกเปลี่ยนกันนั้น ต้องใช้ลักษณะของการ “พุดแลกเปลี่ยนกัน” เป็นหลัก

3. อัถดจริยา หมายถึง การแบ่งปันความรู้ การให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่ เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน เป็นสิ่งที่ทำได้ยากกว่า การแบ่งปันความรู้ที่ชัดเจน ดังนั้น หากองค์กรใดสามารถปลุกฝังให้บุคลากรในองค์กรมี “อัถดจริยา” แล้ว ก็ไม่ใช่เรื่องยากอีกต่อไปที่จะทำให้คนในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน

และกัน รวมทั้งทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เพราะเมื่อเพื่อนร่วมงานขาดความรู้ในเรื่องใด หรือต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องใด ผู้ที่มีความรู้ก็จะแบ่งปันให้โดยไม่หวงความรู้ หรือถ้าไม่ได้ขาดความรู้ แต่ขาดกำลังคนเพื่อนคนอื่น ๆ ก็ยินดีที่จะเข้าไปช่วยให้งานสำเร็จ หรืออาจเรียกได้ว่า ทำให้พนักงานในองค์กรเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกัน

4. สมานัตตตา หมายถึง การมีความประพฤติเสมอดั้นเสมอปลาย การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอจริงใจต่อกันความเสมอต้นเสมอปลายจะช่วยให้เกิดความรู้สึกปลอดภัย ไม่ระแวงกัน และเป็นการสร้างความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน เพราะถ้าคนในองค์กรไม่มีความไว้วางใจกันหรือไม่เชื่อใจกัน พนักงานก็จะไม่อยากรนำความรู้ประสบการณ์ เทคนิคในการทำงานต่าง ๆ มาแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ดังนั้น จึงถือได้ว่า “สมานัตตตา” เป็นแรงกระตุ้นในระยะยาวที่จะผลักดันให้คนในองค์กรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนอกจากนี้ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอในการร่วมแบ่งปันความรู้ต่างๆ จะช่วยให้การจัดการความรู้ “มีชีวิต” อยู่เสมอ การที่พนักงานในองค์กรเป็นผู้ที่มีความสม่ำเสมอจริงใจต่อกัน ถือเป็นนิสัยความรับผิดชอบอย่างหนึ่ง กล่าวคือในการทำงานหากงานที่ทำประสบผลสำเร็จ ก็จะไม่แย่งกันเอาความคิดความชอบใส่ตัวว่าฉันเป็นคนทำงานนั้นเอง หรือหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น พนักงานก็จะไม่มีการกล่าวโทษกัน แต่จะช่วยกันแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นบรรยากาศของความร่วมแรงร่วมใจก็จะเกิดขึ้น พนักงานรู้สึกว่าการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การทำงานของตนเองและองค์กรดีขึ้น

สรุปได้ว่า การนำหลักสังคหวัตถุมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์สังเคราะห์จากนักวิชาการและขอเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้ หลักสังคหวัตถุนั้นเปรียบเสมือนหลักธรรมอันเป็นเครื่องจร โลงสังคัม ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงนำมาเป็นหลักในการบริหารงานภายในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็กหรือองค์กรขนาดใหญ่ เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่สร้างความสงบสุข สมานสามัคคี สร้างความเกื้อกูลกันและเชื่อมสัมพันธ์กันของคนในสังคัม ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยนำหลักธรรมนี้มาใช้ควรพิจารณา ดังนี้

1. แบ่งปัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ การแบ่งปัน การเผื่อแผ่ การให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์ทั้งทางทุนทรัพย์ และสิ่งของอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการแบ่งปันในด้านความรู้ ความสามารถที่เรามีอยู่ให้กับครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา

2. พุคฺติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารด้วยถ้อยคำที่ดี ไพเราะ ชัดเจน แลกเปลี่ยนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สร้างความสามัคคี มีการแนะนำในสิ่งที่มีประโยชน์ มีเหตุมีผล พุดให้กำลังใจ และไม่พุดต่อเสียด โทหก

3. ทำสิ่งมีประโยชน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสรรค์สิ่งที่ดี แก้ไขปัญหา และสร้างคุณประโยชน์แก่ส่วนรวมทั้งภายในองค์กร ชุมชน และสังคม สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร การร่วมกันทำงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้ดีที่สุด รวมถึงการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นสาธารณประโยชน์

4. ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการประพฤติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย การไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การรู้จักวางตนให้เหมาะสมตามเวลา สถานที่ และตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง การร่วมทุกข์ร่วมสุขระหว่างบุคลากรทางการศึกษา และองค์กร

### การบริหารงานบุคคล

#### ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) หรือบางตำราเรียกว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) นอกจากนี้ยังมีชื่ออื่นๆ อีกเช่น การบริหารพนักงานเจ้าหน้าที่ การบริหารอัตรากำลัง เป็นต้น นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลไว้แตกต่างกันไป ในหลักการใหญ่ๆ แล้วก็มีความหมายครอบคลุม ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2553 : 3) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยองค์กรได้ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบัน

ณรัชชอร์ ศรีทอง (2554 : 196) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่มีความต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามาทำงานและปฏิบัติงานในองค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

อนิวัช แก้วจาง (2554 : 2) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางในตำแหน่ง การดูแลรักษาและออกจากตำแหน่งงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 76) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข

บาร์เมส (Barmes, 1995 : 3152-A) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตามความต้องการ และปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ฟลิปโป (Flippo, 1984 : 4) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การกระทำที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการจัดองค์กร การอำนวยการ และการควบคุมในกระบวนการดูแล การพัฒนา การตอบแทนบุคคล การบูรณาการการบำรุงรักษาและการบรรจุบุคคล เพื่อให้บุคคลแต่ละคนได้บรรลุเป้าหมายที่ตนวางไว้เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กรและเหมาะสมกับเป้าหมายของสังคมเป็นส่วนรวมด้วย

แคสเทเตอร์และยัง (Cattetter and Young, 2000 : 4) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดึงดูด การพัฒนา การดำรงรักษา และจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างลุล่วงและเต็มประสิทธิภาพ

โบวิน และฮาร์วี (Bowin and Harvey, 2001 : 6) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจูงใจ การพัฒนา การกระตุ้นและการคงไว้ซึ่งผลสำเร็จในระดับสูงของแรงงานทั้งหมดในองค์กร รวมถึงการขับเคลื่อนให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการพัฒนาบุคคล

วิลเลียม (Williams, 2005 : 464) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเสาะหา พัฒนาและเก็บรักษาคนที่มีคุณสมบัติที่ดีให้ทำงานต่อไปซึ่งเป็นภาระสำคัญที่สุดในการจัดการ

แชมโป (Champoux, 2006 : 276) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การทำให้เกิดคุณค่าของรายบุคคลในระบบการจัดการจนสามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้

ลูเนนเบิร์ก และออร์นสไตน์ (Lunenbug and Ornstein, 2008 : 486) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน โดยมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้เทคนิคการบริหารในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

สำหรับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล ต้องให้มีความคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้ระเบียบและกฎหมาย

### ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล ถือเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งที่มีความสำคัญ และมีการศึกษาเรียนรู้ อย่างกว้างขวางตลอดจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารมีความจำเป็นที่จะเรียนรู้ให้มีความลึกซึ้งและการนำไปใช้ให้เกิดทักษะในการบริหารงานเพราะจะเป็นผลต่อความสำเร็จของหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ความสำเร็จของการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ คือ การได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมาปฏิบัติงาน และผู้บริหารของหน่วยงานสามารถใช้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผู้ให้เหตุผล และความคิดเห็นของความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

นงศันุช วงษ์สุวรรณ (2553 : 8-9) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1. ช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาตนเอง ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุข และมีความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องจนทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ทำให้บุคลากรรักงาน รักองค์กร ส่งผลให้งานในองค์กรเกิดความมั่นคง และบรรลุเป้าหมาย
2. ช่วยพัฒนาองค์กร เมื่อองค์กรมีระบบการบริหารที่ดี บุคลากรก้าวหน้าประสบความสำเร็จ องค์กรย่อมเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคง สามารถขยายงานให้กว้างขวางออกไป
3. ช่วยพัฒนาระบบสังคมและประเทศชาติ บุคคลเป็นระบบสังคมพื้นฐาน ถ้าบุคคลสร้างครอบครัวให้มีความมั่นคง และขยายความมั่นคงไปสู่ระบบชุมชนที่กว้างออกไปจนถึงระดับประเทศชาตินั้นหมายถึงความเจริญมั่นคงของประเทศชาติเกิดขึ้นด้วย เกิดจากบุคคลในชาติมีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากบุคคลในระบบครอบครัวระบบการทำงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารที่ดีของผู้ที่รับผิดชอบระดับต่าง ๆ

อนิวัช แก้วจันทง (2554 : 11-12) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1. ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในองค์กร (High value) จะเห็นได้จากการกำหนดอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบให้กับคนในองค์กรที่แตกต่างกัน คุณค่าของแต่ละคนมีผลต่อการดำเนินงานในองค์กรเนื่องจากทุกคนต้องช่วยเหลือส่งเสริมซึ่งกันและกัน ต่างคนต่างก็ช่วยกันทำงานจนสามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ครั้งแล้วครั้งเล่าอย่างต่อเนื่อง

หากปราศจากคน และใช้เพียงเครื่องจักรในการทำงานก็ไม่อาจทำให้องค์กรบรรลุความสำเร็จได้ เนื่องจากการใช้เครื่องจักรก็ต้องใช้คนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะกับเครื่องจักร จึงกล่าวได้ว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในองค์กร

2. งานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในฐานะเป็นที่ปรึกษาของทุกหน่วยงาน(Consultant) โดยจะให้ความช่วยเหลือหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนเพื่อก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการช่วยเหลือในฐานะหน่วยงานมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องคน นอกจากนี้ หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ยังมีหน้าที่โดยตรงในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจต่อคนในองค์กร ทำให้คนในองค์กรมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความสุขในการทำงานโดยสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ และสามารถใช้ความรู้ ความสามารถของตนในการสร้างสรรค์งาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร ได้อย่างเต็มที่

3. การแสวงหาบุคคลที่เหมาะสม (Procurement) กล่าวได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นงานที่มีความสำคัญ โดยหากทำงานนี้ผิดพลาดอาจส่งผลเสียหายต่อองค์กรในวงกว้าง และในระยะยาวองค์กรอาจล่มสลายได้

4. การจัดการคนเก่งในองค์กร (Talent management) นอกจากการแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมแล้ว การเสริมสร้างคนเก่งในองค์กรก็มีความสำคัญเช่นกัน โดยพบว่ามีคนเก่งจำนวนมากที่ไม่อาจดึงเอาความเก่งของตนเองมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จึงต้องทำหน้าที่นี้ โดยการจัดให้มีโปรแกรมจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้มาซึ่งคนเก่งในหน่วยงานและดึงเอาจุดเด่นแต่ละคนออกมาในการทำงานให้ได้อย่างเต็มที่

5. ช่วยลดต้นทุนการดำเนินงาน (Cost reduce) ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะมองเห็นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ว่าไม่ใช่เป็นภาระ หรือต้นทุนที่องค์กรต้องจ่ายแต่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เนื่องจากปัจจุบันองค์กรมักถูกกดดันจากคู่แข่งด้านต้นทุนในการดำเนินงาน องค์กรโดยทั่วไปจึงมุ่งไปสู่การจัดการคุณภาพโดยรวม (Total quality management) และต้นทุนแรงงานนับได้ว่าเป็นต้นทุนแฝงที่องค์กรต้องจ่ายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หากบริหารจัดการไม่ดี ก็จะต้องแบกรับต้นทุนนี้ แต่หากองค์กรเห็นความสำคัญโดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความชำนาญ และเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่องในแต่ละหน้าที่งาน ก็จะช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงานได้อีกทางหนึ่ง

6. เป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่การจัดการ (Management functions) หน้าที่การจัดการได้แก่ การวางแผน การจัดการ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การนำและการควบคุม จึงพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่ของผู้บริหารทุกคนที่ต้องให้ความสนใจในเรื่องนี้ เพราะการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จผู้บริหารจะต้องใช้หน้าที่การจัดการร่วมกันในการใช้เป็น เครื่องมือในการจัดการให้บรรลุผลสำเร็จ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 72) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายได้ตามแผนที่วางไว้ สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ทำให้องค์กรมีการพัฒนาอยู่รอด และประสบความสำเร็จ

วากเนอร์ และ โฮลเลนเบค (Wagner and Hollenbeck. 1995 : 74) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเพราะเป็นกระบวนการในการวางแผนการจัดองค์กร การดำเนินงานและการควบคุมเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

ซัค (Chuck. 2010 : 4) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเพราะเป็นการจัดวางขั้นตอน วิธีการทำงานที่ต้องอาศัยคนอื่น ในการดำเนินการตั้งแต่ต้นจนจบ โดยผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่งในองค์กร เพราะเมื่อคนมีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารงานด้านอื่นๆ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นงานสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานบุคคลนั้นจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วนคือ งานและคน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จแต่การที่ดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จนั้นจะต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานดังกล่าวด้วยจึงจะทำให้งานสำเร็จและจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอรวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจมีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม

#### **ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล**

ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องมีการกำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนั้นนักการศึกษาหลายท่านได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 54 - 66) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่าเป็นภารกิจที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความคล่องตัว อีตระภายใ้ค้กฏหมาย ระเบียบ เป็นไปตมระเบียบ ข้าราชการครุและบุคคลกรทางการศึษาใ้รับการพัฒนา มีควมรู้ ความสามารถ มีขวัญก้าลังใจ ใ้รับการยกย่องเกียรติ มีควมมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลตอการพัฒนาคุณภาพ การศึษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 15 - 46) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1. การกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะและการใ้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง
2. การบรรจุและแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การดำเนินการทางวินัย
6. การออกจากราชการ
7. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 31-32) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึษาและสถานศึษาสอดคล้อง กับกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึษา พ.ศ. 2550 ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครุและบุคคลกรทางการศึษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่นตำแหน่งใ้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครุและบุคคลกรทางการศึษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

6. การลาทุกประเภท
  7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
  8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
  9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
  10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
  11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
  12. การออกจากราชการ
  13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
  14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
  15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
  17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
  18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
  20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
- อารีย์ แก้วสกุลพันธ์ (2552 : 126) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า
1. การวางแผนบุคลากร
  2. การสรรหา
  3. การคัดเลือกบุคคล
  4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
  5. การจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์
- มุกมณี มีโชคชูสกุล (2554 : 141) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า
1. การวางแผนกำลังคน
  2. การสรรหาบุคลากร
  3. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน
  4. การปฐมนิเทศ

5. การบริหารจัดการค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7. การฝึกอบรมและการพัฒนา

อนิวัช แก้วจางค์ (2554 : 150) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1. การวางแผนบุคลากร

2. การพยากรณ์กำลังบุคลากร

3. การเลือกสรร

4. การบรรจุเข้าทำงาน

5. การปฐมนิเทศ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 111) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1. การวางแผนบุคลากร

2. การสรรหาและการคัดเลือก

3. การบริหารผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

5. การธำรงรักษาบุคลากร

จิตตินันท์ นันทไพบุลย์ (2557 : 83) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1. การวางแผนกำลังคน

2. การสรรหา

3. การคัดเลือก

4. การฝึกอบรมและพัฒนา

5. การบริหารค่าตอบแทน

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7. วินัยและโทษทางวินัย

8. การออกจากงาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เดอเซนโซ และโรบบินส์ (Decenzo and Robbins. 2002 : 39) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1. การวางแผน
2. การฝึกอบรมและพัฒนา
3. การจูงใจ
4. การบำรุงรักษา

ลูเนนเบอร์ก และอร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein. 2008 : 485) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1. การวางแผน
2. การสรรหา
3. การคัดเลือก
4. การพัฒนา
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การจ่ายค่าตอบแทน

จากแนวคิดของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรการบริหารงานบุคคล ดังแสดงในตาราง 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ

การบริหารงานบุคคล	กระทรวงธิการ (2546)	กระทรวงธิการ (2547)	กระทรวงธิการ (2550)	อารีย์ แผ้วสฤตพันธ์ (2552)	มุกมณี มีโชคสุกุล (2554)	อนิวัช แก้วจันทน์ (2554)	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)	จิตตินันท์ นันทไพบุลย์ (2557)	เดอเซนโซ และรอบบินส์ (2002)	คูเนนเบอร์ก และออร์นสไตน์ (2008)	สรุป
1. การวางแผนอัตรากำลัง	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. การจัดสรรอัตรากำลัง			✓			✓					2
3. การสรรหาอัตรากำลัง	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
4. การคัดเลือกบุคคล				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
5. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคล	✓	✓	✓								3
6. การปฐมนิเทศ				✓	✓						2
7. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		✓	✓								2
8. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน		✓	✓								2
9. การลาทุกประเภท			✓								1
10. การจ่ายค่าตอบแทน				✓	✓		✓	✓		✓	5
11. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ			✓								1
12. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์			✓								1
13. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			✓								1
14. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ			✓					✓			2

ตาราง 1 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล	กระทรวงธิการ (2546)	กระทรวงธิการ (2547)	กระทรวงธิการ (2550)	อารีย์ เผ่าสกุลพันธ์ (2552)	มุกมณี มีโชคสกุล (2554)	อนิวัช แก้วจำนงค์ (2554)	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)	จิตตินันท์ นันทไพฑูริย์ (2557)	เดอเซนโซ และรอบบินส์ (2002)	ลูเนนบอร์ก และออร์นสไตน์ (2008)	สรุป
15. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			✓								1
16. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต			✓								1
17. การฝึกอบรมและพัฒนา	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓	7
18. การประเมินผลการปฏิบัติงาน			✓	✓	✓		✓	✓		✓	6
19. การชำระรักษาบุคลากร							✓		✓		2
20. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	✓	✓	✓					✓			4
21. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ			✓								1
22. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์		✓	✓								2
23. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน			✓								1
24. การออกจากราชการ	✓	✓	✓					✓			4

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามี 24 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวบ่งชี้ สรุปได้ว่ามีตัวบ่งชี้ 8 ด้านที่มีความถี่สูงจำนวน 4-9 ความถี่คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาอัตรากำลัง 3) การคัดเลือกบุคคล 4) การฝึกอบรมและพัฒนา 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) การจ่ายค่าตอบแทน 7) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และ 8) การออกจากราชการ ดังนั้นการศึกษากิจการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 8 ด้านคือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาอัตรากำลัง 3) การคัดเลือกบุคคล 4) การฝึกอบรมและพัฒนา 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) การจ่ายค่าตอบแทนค่าตอบแทน 7) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และ 8) การออกจากราชการ มาเป็นตัวแปรในการศึกษารั้วนี้เพื่อให้เหมาะสมสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

### 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

การบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 54) ที่กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การขอลือ่นตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

1.2 การกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติ

1.3 การขอลือ่นตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ขอลือ่นวิทยฐานะ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประเมินเพื่อขอลือ่นวิทยฐานะ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง

ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ และเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

นางนุช วงษ์สุวรรณ (2553 : 93) ที่กล่าวว่าการวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่สามารถนำเอาศักยภาพของมนุษย์มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและยังประโยชน์ให้องค์กรไม่มีปัญหา ด้านบุคลากร ซึ่งมีขั้นตอนคือพิจารณาเป้าหมายแผนขององค์กร กำหนดขอบเขตปัญหา กำหนดวิธีการในการแก้ไขปัญหา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดแนวปฏิบัติ การตรวจสอบและ ประเมินผล

มุกมณี มีโชคชูสกุล (2554 : 143) ที่กล่าวว่าการวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง เป็นการวิเคราะห์งาน เป็นการบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจะได้กำหนดคุณสมบัติของงาน ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของงานและคุณสมบัติของบุคลากร รวมทั้งชื่อตำแหน่ง และเป็น การระบุรายละเอียดของตำแหน่งงานว่านั้นมีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไรบ้างรวมถึงการกำหนด คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน

สมเดช สีแสง (2554 : 764 - 765) ที่กล่าวว่าการวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การรวบรวมข้อมูลและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา จัดทำ แผนอัตรากำลังขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาแห่งชาติ เสนอแผนอัตรากำลังต่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ กำกับติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง

จอมพงศ์ มงคลวานิช (2555 : 90-91) ที่กล่าวว่าการวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การพิจารณาเป้าหมายและแผนขององค์กร การพิจารณาสภาพการณ์ของบุคลากรในปัจจุบัน การคาดการณ์บุคลากร การกำหนดแผนปฏิบัติการ และการตรวจสอบและการปรับปรุง

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2557 : 83) ที่กล่าวว่าการวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการที่กำหนดหรือระบุความต้องการกำลังคน รวมทั้งการที่จะทำให้ได้มาซึ่งกำลังคนตาม ที่ต้องการ เพื่อปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และแผนขององค์กรที่วางไว้ เป็นการเตรียมการไว้ ล่วงหน้าทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทั้งยังทำให้องค์กรมีจำนวน

และชนิดของบุคคลตามความต้องการอยู่เสมอ มีบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมบรรจุได้ตรงกับ ความจำเป็นของงาน และมีบุคคลไว้พร้อมทุกครั้งที่มีความต้องการ

เฮลลิกเกลและสโลคัม (Hellriegel and Slocum. 1996 : 139) ที่กล่าวว่า การวางแผน อัตรากำลัง หมายถึง การกำหนดภารกิจ และเป้าประสงค์ขององค์กรทั้งระยะสั้น และระยะยาว การกำหนดเป้าประสงค์ของหน่วยงานย่อยและบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของ องค์กร การเลือกสรรกลวิธีและยุทธวิธีเพื่อการบรรลุเป้าประสงค์ และ การวางแผนบุคคลและปัจจัย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

ลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein. 2008 : 487) ที่กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การวิเคราะห์งานซึ่งเป็นกระบวนการในการได้ข้อมูลเกี่ยวกับ ระบบงานเนื้อหาของงานเพื่อกำหนดความต้องการ การคาดการณ์อัตรากำลังคนเป็นการมุ่งเน้น กำลังคนในอนาคต การปรับตัวขององค์กรในอนาคต อันจะเกิดแรงผลักดันภายนอกและภายใน องค์กรเป็นการกำหนดความต้องการ

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การคาดคะเนถึงความต้องการกำลังคน ของหน่วยงานไว้ล่วงหน้า โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดวัตถุประสงค์นโยบายและ มาตรฐานของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรจัดหาทรัพยากรบุคคลให้ เพียงพอกับความต้องการในการใช้คนและจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

## 2. ด้านการสรรหาอัตรากำลัง

การบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาอัตรากำลังตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 54-57) ที่กล่าวว่า การสรรหาอัตรากำลัง หมายถึง การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับ ราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบหมายอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การรักษาการแทนและรักษาการใน ตำแหน่ง

1. ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ในตำแหน่งครู ผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง ให้สถานศึกษาเสนอ เหตุผลและความจำเป็นอย่างยี่งต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาและขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ.เมื่อ ก.ค.ศ. อนุมัติแล้วให้สถานศึกษาคำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

3. การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

4. การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่า ด้วยการรับราชการทหาร และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทนถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน กรณีตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่งใดว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้ง สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2553 : 139) ที่กล่าวว่าการสรรหาอัตราว่าง หมายถึง เป็นกระบวนการแสวงหาและจงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีที่ตรงตามความต้องการขององค์กรมาสมัครงาน เพื่อจะได้พิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดเข้ามาปฏิบัติงาน

อนิวัช แก้วจันทน์ (2554 : 96) ที่กล่าวว่าการสรรหาอัตราว่าง หมายถึง กระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ การจัดทำข้อมูลตำแหน่งงานที่ต้องการสรรหา การนำข้อมูลจากการวิเคราะห์งานมาใช้ในการสรรหา การกำหนดวิธีการสรรหา การดำเนินการสรรหาและประเมินผลการสรรหา

กฤติน กุลเพ็ง (2555 : 10) ที่กล่าวว่าการสรรหาอัตราว่าง หมายถึง กระบวนการแสวงหากลุ่มบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับองค์กรให้เข้าร่วมงาน โดยองค์กรจะต้องประชาสัมพันธ์ตำแหน่งที่ต้องการให้ทราบเพื่อจงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัคร อาจเป็นการแสวงหาจากแหล่งภายในหรือภายนอกองค์กรได้

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2557 : 95) ที่กล่าวว่าการสรรหาอัตราว่าง หมายถึง กิจกรรมการจงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถเชิงสมรรถนะและมีทัศนคติที่องค์กรต้องการมาสมัครในตำแหน่งที่เปิดรับเพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร อาจทำได้จากการสรรหาจากคนภายในองค์กร หรือการสรรหาจากคนภายนอกองค์กรได้

นิโกร (Nigro, 1595 : 134 - 136) ที่กล่าวว่าการสรรหาอัตราว่าง หมายถึง ในการสรรหาบุคคลนั้น องค์กรมีนโยบายในการสรรหาซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. นโยบายแบบเปิด ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1.1 เปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมตามตำแหน่งที่ว่างเข้ามาทำงานได้โดยเสมอภาค

1.2 เปิดรับสมัครงานทุกวันและเวลาที่องค์กรเปิดทำการ ไม่ว่าในขณะนั้นจะมีตำแหน่งว่างหรือไม่ก็ตาม

1.3 เปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามาสมัครได้ทุกระดับชั้น ถ้ามีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ไม่จำกัดว่าต้องไปเริ่มต้นทำงานที่ขั้นต้น หรือขั้นต่ำสุดก่อน สามารถเริ่มต้นทำงานในขั้นสูงได้เลย

1.4 เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญในงาน สมัครเข้าทำงาน ได้ถึงแม้ว่าระดับการศึกษาจะไม่ถึงมาตรฐานขั้นต่ำของตำแหน่งที่กำหนดเอาไว้

## 2. นโยบายแบบเปิด ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

2.1 เปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาตามระดับที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานเท่านั้น เข้ามาสมัครในตำแหน่งต่ำสุดของระดับนั้นก่อน แล้วจึงเลื่อนไปสูงขึ้นสูงต่อไป

2.2 เปิดรับสมัครบุคคลเข้าทำงานเฉพาะตำแหน่งว่างเท่านั้น

สรุปได้ว่า การสรรหาอัตรากำลัง หมายถึง การวางแผนแสวงหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมตรงตามที่ต้องการให้มีจำนวนเพียงพอกับแผนอัตรากำลังได้ โดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งและสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงานได้

## 3. ด้านการคัดเลือกบุคคล

การบริหารงานบุคคลด้านการคัดเลือกบุคคลตามแนวคิดของพินลพวรรณ เชื้อบางแก้ว (2551 : 161) ที่กล่าวว่าคัดเลือกบุคคล หมายถึง กิจกรรมสำคัญของการที่องค์กรจะมีโอกาสสร้างคุณภาพสำหรับองค์กร ผู้บริหารทุกฝ่าย ทุกระดับ จึงต้องให้ความสนใจและร่วมมือกับฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ในการกำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลที่เป็นระบบและมีความเที่ยงตรง สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานจากคุณสมบัติต่างๆ ของบุคคลได้ถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลต่อองค์กรโดยภาพรวมเพราะองค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพนั้นเปรียบเสมือนมีทรัพยากรอันมีค่าอยู่ในองค์กร และจะสามารถสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูงเพื่อผลสำเร็จขององค์กรต่อไป

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2557 : 99) ที่กล่าวว่าคัดเลือกบุคคล หมายถึง กระบวนการคัดเลือกผู้สมัครงานที่สรรหาไว้เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดี มีคุณสมบัติเหมาะสม ถูกต้องกับคุณลักษณะเฉพาะของงานที่กำหนดไว้ หากองค์กรใดสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรนั้นย่อมจะได้รับผลสำเร็จในการดำเนินงาน บรรลุเป้าหมาย มีผลงานดี เป็นที่เชื่อถือได้ และทำให้องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับนับถือแก่องค์กรต่างๆ ตลอดจนประชาชนทั่วไปด้วย ดังนั้นจึงนับได้ว่าการคัดเลือกบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร

เวนเดลล์ (Wendell. 1994 : 221) ที่กล่าวว่า การคัดเลือกบุคคล หมายถึง กระบวนการ ตัดสินผู้สมัครเพื่อเลือกผู้ที่ดีที่สุดสำหรับแต่ละงาน โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม การตรวจสอบภูมิหลัง การตรวจสอบสุขภาพร่างกาย และการสัมภาษณ์

มอนดี้ และคณะ (Mondy R. Wayne. and et al. 1996 : 223) ที่กล่าวว่า การคัดเลือกบุคคล หมายถึง กระบวนการคัดเลือกบุคคลากร โดยสามารถดำเนินการได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. การทดสอบความสามารถทางสติปัญญา
2. การทดสอบความรู้เฉพาะตำแหน่ง หรือการทดสอบความสำเร็จ
3. การทดสอบให้ปฏิบัติงานย่อยๆ
4. การทดสอบความสนใจในงาน
5. การทดสอบบุคลิกภาพ
6. การสัมภาษณ์

แคลสเทเตอร์และยัง (Castetter and Young. 2000 : 20) ที่กล่าวว่า การคัดเลือกบุคคล หมายถึง การรวบรวมรายละเอียดของผู้สมัคร การประเมินผู้สมัคร โดยการทดสอบ การสัมภาษณ์ การตัดสินใจเลือก และการแนะนำงาน และการจัดสรรระบบสรรหา

สรุปได้ว่า การคัดเลือกบุคคล หมายถึง กระบวนการในการหาวิธีการอันทรงที่เป็นมาตรฐานเช่น การสัมภาษณ์ การสอบคัดเลือก และการสอบประวัติเดิม เป็นต้น เพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกบุคคลที่เชื่อถือว่า จะให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กรได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งให้เกิดความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคลากร

#### 4. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

การบริหารงานบุคคลด้านการฝึกอบรมและพัฒนาตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 57-58) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง การดำเนินการเพื่อส่งเสริมพัฒนาข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีความพร้อมในอันที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้า ซึ่งประกอบด้วย

1. การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

##### แนวทางการปฏิบัติ

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

1.2 แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

1.3 ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

## 2. การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ

### แนวทางการปฏิบัติ

2.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

2.2 กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

2.3 ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

2.4 ติดตาม ประเมินการพัฒนา

2.5 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

## 3. การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง

### แนวทางการปฏิบัติ

3.1 ศึกษา วิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.2 ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

3.3 ติดตาม ประเมินการพัฒนา

## 4. การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมิน

### แนวทางการปฏิบัติ

4.1 ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมคิด บางโม (2553 : 170) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

มุกมณี มีโชคชูสกุล (2554 : 154) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของแต่ละคนให้ดียิ่งขึ้น และเหตุผลสำคัญคือมุ่งพัฒนาแนวความคิดทัศนคติของบุคลากรให้ เป็นไปในทางบวก คิดหาวิธีปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น รักในงานอาชีพกระตือรือร้นใน การปฏิบัติหน้าที่ และมีความรักในองค์กร

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2557 : 118) กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องไปตลอดชีวิตของคนในองค์กร ซึ่งเกิดทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร และคำนึงถึงความสามารถในการนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานโดยรวมของหน่วยงานประสบความสำเร็จ

แคทเตเตอร์และยัง (Cattetter and Young. 2000 : 147) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง การจัดและเตรียมการต่าง ๆ ที่ระบบโรงเรียนได้จัดทำขึ้น เพื่อปรับปรุง การปฏิบัติงานของบุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรไปจนกระทั่ง บุคลากรปลดเกษียณ

ลูเนนเบอร์ก และอร์นส์ไตน์ (Lunenbug and Ornstein. 2008 : 537-539) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง การสำรวจและการประเมินความต้องการในการพัฒนาเพื่อทราบ ความต้องการในการพัฒนาว่าควรขาดประสิทธิภาพหรือทักษะการสอนเพื่อจัด โครงการพัฒนาครู การประเมินความต้องการอาจใช้การประเมินวัดความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐาน หรือการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของโรงเรียนหรือการสอนหรือการสอบถามครู การตั้งจุดประสงค์ การพัฒนา อาจเป็นการให้ความรู้ การเปลี่ยนเจตคติหรือการพัฒนาทักษะ การกำหนดวิธีการพัฒนา ตามวัตถุประสงค์ และการประเมิน โปรแกรมการพัฒนา โดยดูจากปฏิกิริยาของผู้เข้ารับ การพัฒนาการเรียนรู้ พฤติกรรม และผลการฝึกพัฒนา

สรุปได้ว่าการฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง การพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นการให้ การศึกษา การฝึกฝนเพิ่มพูนความสามารถ ประสบการณ์และเจตคติที่ตีรวมไปถึงการปรับปรุง คุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรให้แก่บุคคลสามารถนำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

#### 4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ นงศ์นุช วงษ์สุวรรณ (2553 : 230) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นการกำหนด การวัดพฤติกรรมและเกณฑ์มาตรฐาน วิธีการวัดและการดำเนินการวัด และการกำหนดแผนงาน การพัฒนา และปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน

ศิริพงษ์ เสาภายน (2553 : 135) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นการกำหนดเป้าหมาย การวางแผนการปฏิบัติ การปฏิบัติตามแผน และการสำรวจการทำงาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 103) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกตจดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

ดีไวดี (Dwivedi, 1985 : 159) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องพิจารณาว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายได้มีประสิทธิภาพเพียงไร มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงเรื่องใดบ้าง ตลอดจน ศักยภาพเพียงพอที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือไม่

ลูเนนเบอร์กและอร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein, 2008 : 539) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการบริหารบุคลากรที่โรงเรียนจะต้องประเมิน บุคลากร ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และสื่อสารให้ บุคลากรได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน การประเมินการปฏิบัติงานของครูเพื่อ การพิจารณาความดีความชอบ และการขอใบประกอบวิชาชีพ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติผลงาน เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล การตัดสินใจ วินิจฉัย การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมี หลักเกณฑ์ โดยอาศัยความยุติธรรม ความไม่ลำเอียง และอคติของผู้ประเมิน

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ดุลยพินิจและข้อจำกัดต่าง ๆ ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการพิจารณาตัดสินความสามารถของบุคลากร โดยการเปรียบเทียบผล ที่วัดได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมิน วิธีการวัดและการดำเนินการวัดที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรม โดยทั่วกัน

## 5. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

การบริหารงานบุคคลด้านการจ่ายค่าตอบแทนตามแนวคิดของชานาญ ปิยวนิชพงษ์ และคณะ (2553 : 220) ที่กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง การให้รางวัลบุคลากรในรูปแบบเงิน โดยตรง เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน และการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม เช่น การจ่ายค่าประกันภัย ค่าตอบแทนวันหยุด เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

มุกมณี มีโชคชูสกุล (2554 : 153) ที่กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลทั้งหมดหรือส่วนเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากค่าเงินเดือนตามปกติที่ได้รับ เช่น โบนัส การเลื่อนชั้น การประกันสุขภาพ สวัสดิการเงินกู้ยืม เพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 99) ที่กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง การจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานให้กับบุคลากรในรูปแบบที่เป็นเงิน โดยตรง เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัสประจำปี ทำงานล่วงเวลา เงินบำเหน็จ และการจ่ายที่มีใช้เป็นเงิน โดยตรง คือ ประโยชน์ที่ให้กับบุคลากร เช่น การให้สวัสดิการ เป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน การประกันอุบัติเหตุ การประกันชีวิต การกำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี การศึกษาต่อดูงาน และประโยชน์เกื้อกูล เป็นการทดแทนค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน เพื่อสนับสนุนและกระตุ้นให้มีการทำงานดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร

กัญญาณ อินทวงศ์ และขวัญหทัย ยิ้มละมัย (2556 : 57) ที่กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากร ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปแบบตัวเงินหรือมีใช้ตัวเงินเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจ และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ประกอบด้วย

1. ค่าจ้าง และเงินเดือน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน
2. ค่าจูงใจ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เป็นพิเศษเพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น การให้รางวัลพิเศษ การเลื่อนตำแหน่ง
3. ประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้น หรือมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2557 : 131) ที่กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่ให้กับลูกจ้างหรือพนักงาน อาจเป็นในรูปแบบของตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงการให้รางวัลกับพนักงานผู้ปฏิบัติงานดีเด่น โดยค่าตอบแทนจะได้รับอิทธิพลจาก

ตลาดแรงงาน กฎหมาย ฐานะการเงินของกิจการ นโยบายของฝ่ายบริหาร คู่แข่งขันในอุตสาหกรรมเดียวกัน และค่าครองชีพ นอกจากนี้บริษัทที่มีสภาพแรงงานก็มีแนวโน้มที่จะต้องจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าบริษัทที่ไม่มีสภาพแรงงาน

รู และบารีย์ (Rue and Byars. 2000 : 305) ที่กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง การให้ของรางวัลภายนอกที่บุคลากรได้รับเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงาน เช่น การให้เป็นเงินเดือน การประกันสุขภาพ การเกษียณอายุ

มาธิส และแจคสัน (Mathis and Jackson. 2000 : 104) ที่กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับรางวัลเป็นเงิน และผลประโยชน์ที่ถือถือโดยนายจ้าง

ลูเนนเบิร์ก และออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ormstein. 2008 : 518) ที่กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง การตัดสินใจให้ค่าทดแทนเกี่ยวกับเงินเดือน ประโยชน์พิเศษ นอกเหนือจากค่าจ้าง และคุณความดี เช่น สวัสดิการเงินกู้ สวัสดิการการรักษาพยาบาล การมีเงินโบนัสประจำปี และเงินค่าเล่าเรียนบุตร

สรุปได้ว่า การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง การจัดสรรผลประโยชน์ทั้งในรูปของเงินหรือสวัสดิการอื่นๆ ให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง สร้างขวัญกำลังใจและจงใจให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

#### 6. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

การบริหารงานบุคคลด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (61 - 62) ที่กล่าวว่า การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง วินัย คือ กฎเกณฑ์ข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติตามหากฝ่าฝืนอาจต้องรับโทษ กล่าวอีกนัยหนึ่ง วินัย หมายถึง การควบคุมความประพฤติของคนในองค์กรให้เป็นไปตามแผนที่พึงประสงค์

ความผิดทางวินัย มี 5 สถานตามมาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

##### 1. วินัยไม่ร้ายแรง

1. ภาคทัณฑ์
2. ตัดเงินเดือน

##### 3. ลดขั้นเงินเดือน

##### 2. วินัยร้ายแรง

4. ปลดออก
5. ไล่ออก

การสืบสวน คือการแสวงหาข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีกล่าวหาหรือสงสัยว่าข้าราชการอาจกระทำผิดวินัยว่ากรณีมีมูลน่าเชื่อ หรือเป็นความจริงหรือไม่เพียงใด เพื่อจะดำเนินการต่อไปซึ่งต่างกับการสอบสวน

การสอบสวน คือ การรวบรวม พยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลาย เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริง และพฤติการณ์ต่างๆ เพื่อพิสูจน์เกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาและพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยจริง

ผลของการกระทำผิดวินัย

1. ถูกสอบสวนลงโทษ
2. ถูกงดพิจารณาความดีความชอบ
3. ขาดความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนบุคคลทั่วไป
4. ไม่ได้รับการส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการเท่าที่ควร
5. เกิดความเดือดร้อนทั้งตนเองและครอบครัว
6. เกิดความเสียหายทั้งตนเองและทางราชการ
7. เสื่อมเสียชื่อเสียง
8. ไม่ได้รับบำเหน็จบำนาญถ้าถูกลงโทษไล่ออก
9. อาจต้องรับผิดชอบทั้งทางอาญาและทางแพ่ง

ข้อควรทราบเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ

1. ไม่มีอายุความ
2. ขอมความกันได้
3. ขอมความกันไม่ได้
4. กรณีถูกสอบสวนวินัยร้ายแรงแม้ออกจากราชการไปแล้วก็สอบสวนต่อไปได้
5. กรณีถูกสอบสวนวินัยร้ายแรงต้องรอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ก่อน
6. กรณีถูกฟ้องคดีอาญาต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
7. ถ้าถูกลงโทษหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ จะไม่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในครั้ง

ที่ถูกลงโทษ

8. ถ้าถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก จะไม่ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนทุกครั้งที่มีการขอ
9. โทษปลดออก มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนลาออก

10. เมื่อมีการกล่าวหา หรือกรณีเป็นที่ต้องสงสัยว่าผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐานผู้บังคับบัญชาสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมูลที่กล่าวหาหรือไม่ ถ้าเห็นว่าไม่มีมูลต้องดำเนินการทางวินัยทันที ถ้าเห็นว่าไม่มีมูลจึงจะยุติเรื่องได้

11. การละเลยหรือมิประพฤติกรรมปกป้อง ช่วยเหลือมิให้ผู้กระทำความผิดถูกลงโทษหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

12. การดำเนินการทางวินัยทั้งร้ายแรงและไม่ร้ายแรง ต้องตั้งกรรมการสอบสวนทุกกรณี เว้นแต่กรณีเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

13. “โดยสุจริต” หมายความว่า เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น “ประโยชน์” ในที่นี้ หมายถึง ทรัพย์สินและไม่ใช่ทรัพย์สิน เช่นการได้รับบริการ การอนุญาต การอนุมัติ

14. คำว่า กรณีมูล หมายความว่า มีกรณีเป็นสิ่งที่สงสัยว่ามีการกระทำความผิดวินัยเกิดขึ้นแล้วผู้ใดถูกลงโทษปลดออกให้ผู้นั้นมีสิทธิ์ได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่า เป็นผู้ลาออกจากราชการ

4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้อำนวยการสถานศึกษาตั้งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำความผิดวินัยหรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎก.ค.ศ. เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่่ออกตามผลการพิจารณาของอ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.3 การอุทธรณ์ กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง

ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ.ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.4 การร้องทุกข์กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำสั่ง กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจการจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 52 - 56) ที่กล่าวว่า การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้อบัญญัติที่กำหนดเป็นข้อห้ามและ ข้อบัญญัติตามหมวด 6 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

มาตรา 82 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

มาตรา 83 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจและมีหน้าที่วางรากฐานให้เกิดระบอบการปกครองเช่นว่านั้น

มาตรา 84 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีขอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่น ได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 85 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาลโดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน และไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของรัฐบาล ประมาทเลินเล่อหรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 86 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดแย้งหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือภายในเจ็ดวัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้และเมื่อเสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 88 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและระหว่างข้าราชการด้วยกันหรือร่วมปฏิบัติราชการ ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียนและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้เรียน หรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 89 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหาหรือร้องเรียนผู้อื่น โดยปราศจากความเป็นจริง

การกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 90 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

การกระทำตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกระทำโดยมีความมุ่งหมายจะให้เป็นการซื้อขาย หรือให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใด โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะเป็นการให้ หรือได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือสิทธิประโยชน์อื่น เพื่อให้ตนเอง หรือผู้อื่น ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง โดยมีชอบหรือเสื่อมเสียความเที่ยงธรรม เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 91 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจ้าง วาน ใช้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะหรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น การฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมดำเนินการคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือรับจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ว่าจะมีค่าตอบแทนหรือไม่ เพื่อให้ผู้อื่นนำผลงานนั้นไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 92 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

มาตรา 93 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน โดยต้องไม่อาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนแสดงการฝักใฝ่ ส่งเสริม เกื้อกูล สนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล หรือพรรคการเมืองใด

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินการใด ๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริต โดยการซื้อสิทธิหรือขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยรวมทั้งจะต้องไม่ให้การส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการในลักษณะเดียวกัน การดำเนินการที่ฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 94 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่า เป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดย

ประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสพยาเสพติดหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นเสพยาเสพติด เล่นการพนันเป็นอาชญา หรือกระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เรียนหรือนักศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนหรือไม่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 95 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นที่ไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัย ในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัย โดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชาสืบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูล ที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรานี้และตามหมวด ๗ หรือมีพฤติกรรมปกป้อง ช่วยเหลือเพื่อมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาถูกลงโทษทางวินัย หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

มาตรา 96 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7

โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ

- 1) ภาคทัณฑ์
- 2) ตัดเงินเดือน
- 3) ลดขั้นเงินเดือน
- 4) ปลดออก
- 5) ไล่ออก

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าเป็นผู้ลาออกจากราชการ

มาตรา 97 การลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทำเป็นคำสั่ง วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้เป็นไปตามระเบียบของ ก.ค.ศ. ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไปโดยพยาบาท โดยอคติหรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามมาตราใด และมีเหตุผลอย่างไรในการกำหนดสถานโทษเช่นนั้น

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2557 : 170) ที่กล่าวว่า การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง วินัยคือสิ่งที่ยังคงกำหนดให้พนักงานต้องปฏิบัติตาม หรืองดเว้นการปฏิบัติ กำหนดขึ้นมาให้พนักงานปฏิบัติสอดคล้องกับระเบียบขององค์กร เพื่อให้พฤติกรรมของพนักงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร หากไม่ประพฤติจะต้องมีการดำเนินการทางวินัยคือการลงโทษพนักงาน ซึ่งทำงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กร

สรุปได้ว่า การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง การบริหารงานเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติตามวินัย การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำผิด โดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัย โดยการสร้างเจตน์ใจและปัจจัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครู

## 8. ด้านการออกจากราชการ

การบริหารงานบุคคลด้านการออกจากราชการตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 62 – 66) ที่กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึงงานออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่า

เกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดการออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนกรณีมลาทินมัวหมอง

การออกจากราชการ ได้กำหนดเหตุที่จะออกจากราชการได้ 6 กรณี สามารถจำแนกได้ 5 ประเภท คือ

1. ตามกฎหมาย ได้แก่ ตาย และเกษียณ
2. สมัครใจออก ได้แก่ ลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ลาออกไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองมีผลตั้งแต่วันลาออก และสมัครใจไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ
3. ถูกลงโทษทางวินัย ได้แก่ ปลดออกและไล่ออก
4. ถูกสั่งให้ออก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออก และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. พิจารณา

5. ถูกเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ ได้แก่ แต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่นและย้ายและแต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่นที่หน่วยงานอื่น

5.1 การลาออกจากราชการผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในกฎก.ค.ศ.กำหนด ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการหากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่า

กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ) รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. แล้วยังสามารถดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้ คือกรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรณีเป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

5.6 กรณีมีมลทินมัวหมอง ผู้อำนวยการสถานศึกษาตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรง กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่สั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา เมื่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองกรณีที่ถูกสอบสวนข้างต้น ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

5.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 62 – 68 ) ที่กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง

มาตรา 107 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการเมื่อ

- 1) ตาย
- 2) พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
- 3) ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผลตามมาตรา 108
- 4) ถูกสั่งให้ออกตามมาตรา 49 มาตรา 56 วรรคสอง วรรคสาม หรือวรรคห้า มาตรา 103 มาตรา 110 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 หรือมาตรา 118
- 5) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- 6) ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เว้นแต่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามมาตรา 109

วันออกจากราชการตาม (4) (5) และ (6) ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. วางไว้

การต่อเวลาราชการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องออกจากราชการตาม (2) รับราชการต่อไป จะกระทำมิได้

มาตรา 108 นอกจากกรณีตามวรรคสี่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 เป็นผู้พิจารณาอนุญาต

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้วให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ถ้าผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ไม่ได้อนุญาตให้ลาออกตามวรรคหนึ่งและไม่ได้ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกตามวรรคสอง ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันขอลาออก

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นผู้บริหารท้องถิ่นหรือการเลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา และให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออก การพิจารณาอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจากราชการตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสี่ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 109 ภายใต้บังคับตามมาตรา 119 เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และไม่มีกรณีเป็นผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตราอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าภายในสามสิบวันนับแต่วันที่หน่วยงานการศึกษาของผู้ถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ได้รับหนังสือแจ้งการเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพมีตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และผู้บังคับบัญชาหน่วยงานการศึกษานั้นพิจารณาเห็นว่า ผู้นั้นมีคุณสมบัติที่จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว และไม่เป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 30 และมาตรา 42 ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้บริหารหน่วยงานการศึกษานั้น ส่งเรื่องให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาอนุมัติ และให้นำมาตรา 57 วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่หน่วยงานการศึกษาตามวรรคหนึ่งไม่มีตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งที่สามารถย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ และผู้บังคับบัญชาหน่วยงานการศึกษาตามวรรคหนึ่งพิจารณาเห็นว่า ผู้นั้นมีคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในหน่วยงานการศึกษาอื่น ถ้าภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับเรื่องจากหน่วยงานการศึกษาตามวรรคหนึ่งมีหน่วยงานการศึกษาอื่นที่มีตำแหน่งว่าง หรือตำแหน่งที่สามารถย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่าผู้นั้นมีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ นำมาตรา 59 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ภายในกำหนดเวลาสามสิบวันตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ถ้าหน่วยงานการศึกษาใดไม่มีตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งที่สามารถย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี ไม่อนุมัติ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน ทั้งนี้ ตามระเบียบว่าด้วยการออกจากราชการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 110 ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ในกรณีที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติให้ผู้ถูกสั่งให้ออกมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ แต่ในการสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานจะต้องมีกรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ด้วย และการสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

นอกจากทำได้ในกรณีที่บัญญัติไว้ในมาตราอื่นตามพระราชบัญญัตินี้และกรณีที่กฎหมายว่าด้วย  
บำเหน็จบำนาญข้าราชการบัญญัติให้ผู้ถูกสั่งให้ออกมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนแล้ว  
ให้ทำได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วย คือ

1) เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่  
ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ ถ้าผู้มีอำนาจดังกล่าวเห็นสมควรให้ออกจากราชการแล้ว ให้สั่งให้  
ผู้นั้นออกจากราชการได้

2) เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ  
ตามความประสงค์ของทางราชการ ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

3) เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดขาดคุณสมบัติตามมาตรา 30 (1)  
(4) (5) (7) (8) หรือ (9) ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

4) เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุ  
อันควรสงสัยว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 (3) และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 เห็นว่า  
กรณีมีมูลก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า และนำมาตรา 111  
มาใช้บังคับ โดยอนุโลม ในกรณีที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติว่าผู้นั้นเป็นผู้ขาด  
คุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 (3) ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

5) เมื่อทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งใด ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งนั้นออกจากราชการได้ตามหลักเกณฑ์และ  
วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

6) เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มี  
ประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจตาม  
มาตรา 53 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

มาตรา 111 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมี  
เหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ  
หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 เห็นว่ากรณี  
มีมูล ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งแต่งตั้ง  
คณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุป  
พยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อ  
พยานก็ได้และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย ทั้งนี้ ให้นำมาตรา  
98 วรรคสอง วรรคห้า และวรรคเจ็ด มาตรา 100 วรรคสี่ และมาตรา 101 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นทำการสอบสวน ผู้ถูกกล่าวหาตามมาตรา 98 ในเรื่องที่จะต้องสอบสวนตามวรรคหนึ่ง และคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา 98 ได้สอบสวนไว้แล้ว ผู้มีอำนาจตามวรรคหนึ่งจะใช้สำนวนการสอบสวนนั้นพิจารณา ดำเนินการโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่งได้

มาตรา 112 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีกรณีถูกตั้งกรรมการสอบสวนตามมาตรา 98 วรรคสอง และกรรมการสอบสวนหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๘ วรรคสอง วรรคสี่หรือวรรคห้า หรือมาตรา 104 (1) แล้วแต่กรณี เห็นว่ากรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะสั่งให้ลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ส่งเรื่องให้ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี พิจารณาให้ออกจากราชการ ทั้งนี้ ให้นำมาตรา 100 วรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลมในกรณีที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกลงโทษ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

มาตรา 113 เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดย คำสั่งของศาลหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดย ประมาทหรือความผิดลหุโทษซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ผู้มีอำนาจตาม มาตรา 53 จะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วย บำเหน็จบำนาญข้าราชการก็ได้

มาตรา 114 เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปรับราชการทหารตาม กฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่ง และต่อมาปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีที่จะ ต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตราอื่นอยู่ก่อนไปรับราชการทหาร ก็ให้ผู้มีอำนาจตาม มาตรา 53 มีอำนาจเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่ง เป็นให้ออกจากราชการ ตามมาตราอื่นนั้นได้

มาตรา 115 ในกรณีที่ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามหมวดนี้ หรือตาม มาตรา 49 หรือมาตรา 56 วรรคสอง วรรคสาม หรือวรรคห้า ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งเหนือขึ้นไปของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งดังกล่าวมีอำนาจดำเนินการตามหมวดนี้ หรือตามมาตรา 49 หรือมาตรา 56 วรรคสอง วรรคสาม หรือวรรคห้า แล้วแต่กรณีได้

มาตรา 116 ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาได้รับรายงานตามมาตรา 104 (1) หรือ (2) แล้ว เห็นสมควรให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดออกจากราชการตามมาตรา 110 (4) หรือมาตรา 111 ก็ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการตามมาตรา 110 (4) หรือมาตรา 111 แต่ถ้า เป็นกรณีที่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตราดังกล่าว หรือมาตรา 98 วรรคสอง กรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงไว้แล้ว ให้ส่งเรื่องให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณา

ในกรณีที่จะต้องสั่งให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการกลับเข้ารับราชการให้นำมาตรา 103 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ หรือดำเนินการตามมาตรา 110 (4) หรือมาตรา 111 ให้รายงานไปยัง ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาตามระเบียบว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 117 เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยหรือสั่งให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในเรื่องใดไปแล้ว ถ้า ก.ค.ศ. พิจารณาเห็นเป็นการสมควรที่ จะต้องสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรม หรือเพื่อประโยชน์ ในการควบคุมดูแล ให้หน่วยงานการศึกษาปฏิบัติตามหมวดนี้ หรือตามมาตรา 49 หรือตาม มาตรา 56 วรรคสอง หรือวรรคสามหรือวรรคห้า โดยถูกต้องและเหมาะสมตามความเป็นธรรม ก็ให้ ก.ค.ศ. มีอำนาจสอบสวนใหม่ หรือสอบสวนเพิ่มเติมในเรื่องนั้น ได้ตามความจำเป็นและให้นำ มาตรา 105 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญแต่งตั้งคณะกรรมการให้สอบสวนใหม่หรือ สอบสวนเพิ่มเติม หรือส่งประเด็นหรือข้อสำคัญไปเพื่อให้คณะกรรมการสอบสวนที่ผู้บังคับบัญชา ได้แต่งตั้งไว้เดิมทำการสอบสวนเพิ่มเติม หรือเพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงาน การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา หรือต่างเขตพื้นที่การศึกษาทำการสอบสวนแทนในเรื่องเกี่ยวกับ

กรณีตามมาตรา 110 (4) และมาตรา 111 ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนตามมาตรา 98 วรรคหก มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 118 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการตามมาตรา 58 ผู้ใดมีกรณีที่เหมาะสมให้ออกจากงานหรือออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการนั้นอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุ ให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นมีอำนาจพิจารณาคำเนินการตามหมวดนี้ หรือตามมาตรา 49 ได้ โดยอนุโลม แต่ถ้าเป็นเรื่องที่อยู่ในระหว่างการสืบสวนหรือสอบสวนของทางผู้บังคับบัญชาเดิมก่อนวันโอนก็ให้สืบสวนหรือสอบสวนต่อไปจนเสร็จ แล้วส่งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นพิจารณาคำเนินการต่อไปตามหมวดนี้หรือมาตรา 49 แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม และในกรณีที่จะต้องสั่งให้ออกจากราชการ ให้ปรับบทกรณีให้ออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการนั้น โดยอนุโลม

จิตตินันท์ นันทไพบุลย์ (2557 : 172-177) ที่กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลหยุดเป็นพนักงานขององค์กร มีหลายประเภท และอาจส่งผลกระทบต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 2 สาเหตุ คือ เหตุสมควรใจ และไม่สมควรใจ

#### 1. การออกแบบสมควรใจ แบ่งเป็น

##### 1.1 ตาย

1.2 ครบเกษียณอายุ หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาจนครบกำหนดอายุที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง แต่ละองค์กรมีอายุครบเกษียณไม่เท่ากัน

1.3 ได้รับอนุญาตให้ลาออก อาจเกิดได้จาก 2 สาเหตุ คือ งานปัจจุบันไม่น่าพอใจ และงานใหม่มีความน่าสนใจกว่า

##### 1.4 สิ้นสุดสัญญาจ้าง

1.5 เกษียณก่อนกำหนด (early retire) คือการจูงใจให้พนักงานเกษียณก่อนถึงอายุครบเกษียณ เพื่อต้องการลดจำนวนพนักงาน แต่หากมีการเกษียณก่อนกำหนดมากเกินไป อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจถึงขั้นต้องปิดกิจการ ข้อควรระวังของการเกษียณก่อนกำหนดคือ พนักงานอาจจะได้เปรียบเนื่องจากมีการจ่ายเงินชดเชยในอัตราค่าจ้างสูงกว่าการเกษียณอายุตามกำหนด ทำให้ตัดสินใจได้ง่าย บางครั้งอาจก่อให้เกิดความแตกแยกในบริษัทก็ได้ อีกประการหนึ่งคือ เกณฑ์ใน

การจงใจให้คนออกควรรัดกุม มิฉะนั้นผู้ที่เกษียณก่อนกำหนดอาจเป็นผู้มีความสามารถ คงเหลือแต่ผู้ที่ไม่มีความสามารถอยู่ในองค์กร

2. การออกแบบไม่สมัครใจ เป็นสิ่งที่องค์กรสามารถกระทำต่อลูกจ้างได้ แต่ต้องผ่านการพิจารณาอย่างรอบคอบแล้วว่า มีความจำเป็น หรือมีการละเมิดกฎ ข้อบังคับ ระเบียบปฏิบัติ การออกแบบไม่สมัครใจ ประกอบด้วย

2.1 ถูกเลิกจ้าง / ปลดออก (lay - off) อันเนื่องมาจากถูกยุบตำแหน่ง ยุบหน่วยงาน หรือปิดกิจการ การเลิกจ้างมักเกิดจากปัจจัยภายนอกตัวพนักงาน เช่น ภาวะเศรษฐกิจอาจทำให้องค์กรต้องลดขนาดลง การเลิกจ้างจะสร้างความไม่พอใจให้แก่ลูกจ้างอย่างแน่นอน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดก็ตาม พนักงานจะรู้สึกผิดหวัง หวาดกลัว ล้มเหลว และโกรธ เป็นเรื่องยากที่จะต้องตัดสินใจเลิกจ้าง เพราะผลกระทบจะไม่เกิดขึ้นกับพนักงานเพียงคนเดียว แต่รวมถึงครอบครัวของเขาด้วย ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างมักได้ผลประโยชน์เมื่อเลิกจ้าง และที่สำคัญที่สุดการเลิกจ้างส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน อีกทั้งยังก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อองค์กรด้วย

2.2 ถูกให้ออกโดยไม่มีความคิด พนักงานบางคน ทำงานไม่ได้ผล หรือขาดประสิทธิภาพ เชื้อขาดการปรับปรุงตนเอง จำเป็นต้องให้พ้นจากงานเพื่อจะได้นำคนรุ่นใหม่เข้ามาแทนที่ ทำให้องค์กรมีคนที่มีความมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2.3 ถูกไล่ออกโดยมีความผิด เหตุเกิดจากตัวพนักงานเองทำผิดกฎหมายหรือผิดกฎระเบียบของบริษัท การออกเช่นนี้ไม่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ และลูกจ้างไม่ได้ผลประโยชน์เมื่อออกจากงาน

สรุปได้ว่า การออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทางราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้ เนื่องจากสาเหตุหลากหลายประการ ได้แก่การเกษียณอายุ การลาออก การตาย หรือผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออก ไล่ออก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บริบทการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

### สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. 2561 : 15) ตั้งอยู่เลขที่ 1051/3 ถนนท่าแฉลบ ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นผู้บริหารจัดการ และมีรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 2 ท่าน บริหาร ควบคุม กำกับ โดยแบ่งงานออกเป็น 7 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้ 1) กลุ่มอำนาจการ 2) กลุ่มบริหารงานบุคลากร 3) กลุ่มนโยบายและแผน 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 5) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 6) กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน 7) กลุ่มบริหารการเงิน และสินทรัพย์ และหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีโรงเรียนในความดูแลประกอบด้วย โรงเรียนในเขตอำเภอมะขาม อำเภอขลุง อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอโป่งน้ำร้อน อำเภอสอยดาว และอำเภอเขาคิชฌกูฏ โรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 106 โรงเรียน จำนวนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น 1,476 คน และจำนวนนักเรียนรวมทั้งสิ้น 22,222 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2561)

### ทิศทางและเป้าหมายขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้จัดวางทิศทางขององค์กร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร ดังต่อไปนี้

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นองค์กรที่เข้มแข็งในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามระดับมาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย

#### พันธกิจ (Mission)

- ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียน ได้เข้าเรียนจบตามหลักสูตรอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานและเป็นกลไกขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่มาตรฐานระดับสากล

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรและค่านิยมของคนไทย 12 ประการ

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

#### เป้าประสงค์ (Goals)

1. ประชากรวัยเรียนได้เข้าเรียนจนจบตามหลักสูตรอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. สถานศึกษาในสังกัดจัดการศึกษาได้มาตรฐาน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกลไกขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล
4. สถานศึกษาในสังกัดจัดการศึกษามบนพื้นฐานของความเป็นไทย
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

#### กลยุทธ์ (Strategy)

1. พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี
2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. สร้างความเสมอภาค เพิ่ม โอกาสและการพัฒนาผู้เรียน
4. เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 ประกอบด้วยสถานศึกษาที่อยู่ในการควบคุมดูแล ตั้งแต่การศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี จำแนกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยมีการจัดส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ เป็นบุคลากรที่มีคุณธรรมนำความรู้ พัฒนาจริยธรรม เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 ได้จัดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยยึดแนวทางการบริหารและการจัดการสถานศึกษาเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป อีกทั้งยังมีการมุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรนำหลักธรรมที่ใช้ในการครองใจคน มาประสานร่วมกับศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารนั้น ซึ่งงานวิจัยเรื่องนี้มีผลต่อ

แนวทางในการศึกษาคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ทราบและหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยต่างประเทศ

แมกนุสัน (Magnuson Walter C. 1971:133-A) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานธุรการโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะทางด้านส่วนตัวและวิชาชีพของผู้บริหาร มีดังนี้ 1) คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ อารมณ์มั่นคง มีความรู้ มีความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน เปิดเผย เข้าใจง่าย มีความเยือกเย็น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น 2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความสามารถติดต่อกับผู้อื่นได้ มีความอดทนต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการวางแผนและการจัดหน่วยงานที่ดี มีความสนใจต่อผู้ร่วมงาน รู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม

แบลนค์ (Blanks. 2002 : Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังไม่ดีเท่ากับการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ ถึงแม้บุคคลที่รับผิดชอบ ด้านการบริหารบุคคลจะมีความรู้สูงก็ตามแต่ในด้านวิชาการแล้วยังไม่มีความพร้อมจึงต้องมีการฝึกทักษะความชำนาญ การฝึกอบรม ในลักษณะการศึกษาในและนอกโรงเรียน การบริหารบุคคลในโรงเรียนต้องมีการกำหนดความจำเป็นลำดับก่อนหลังโดยเฉพาะในเรื่องของงบประมาณการวางตำแหน่งงาน ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์กรในภาคเอกชนเป็นตัวอย่างจะสามารถดำเนินงานไปได้อย่างดี

คิม (Kim. 2003 : 149) ได้ศึกษา อิทธิพลของศาสนาที่มีต่อคุณภาพชีวิตบุคคลและสังคมในประเทศเกาหลี รวมถึงเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างกับประเทศอื่นๆ โดยเฉพาะประเทศในแถบอเมริกาเหนือ โดยการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบกับงานวิจัยที่มีการศึกษาข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับ พบว่า 1. ชาวเกาหลีที่มีศรัทธาทางศาสนามีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่ไม่มี อาทิด้านคุณภาพชีวิตที่มีตัวบ่งชี้คือ ระดับรายได้ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน ชีวิตคู่ และสุขภาพ 2. พิจารณาการนับถือศาสนา ผู้นับถือคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์

เป็นผู้มีความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด ตามมาด้วยผู้นับถือแคทอลิกและพุทธศาสนา 3. พบอย่างชัดเจนว่า ผู้ที่มีความเชื่อทางศาสนาเข้มแข็งและเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ จะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพันธะผูกพันทางศาสนาน้อยกว่า 4. ความสัมพันธ์ระหว่างศาสนาและคุณภาพชีวิตเชิงสังคม แสดงให้เห็นว่าองค์กรศาสนาในเกาหลีใต้ โดยเฉพาะคริสเตียนมีส่วนอย่างยิ่งในการช่วยเหลือด้านคุณภาพชีวิต ผ่านการขยายบริการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิภาพกิจกรรมเศรษฐกิจและสังคม เช่น บริการสุขภาพ การศึกษา และการเคลื่อนไหวทางการเมือง รายงานนี้ยืนยันว่าความเชื่อทางศาสนาและการปฏิบัติประจำวันในชีวิตจริง สามารถช่วยให้บุคคลรู้สึกมั่นคงและมีความสุขมากขึ้น ทรัพยากรทางศาสนานั้นสามารถทำให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการทางสังคมต่างๆ และมีส่วนช่วยในการก้าวหน้าของสังคม

### งานวิจัยในประเทศ

มณีนุช ไพรดี (2552 : 3, 57-61, 88-89) ได้ศึกษาการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร้ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (P.C.S.) มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร้ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (P.C.S.) 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร้ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (P.C.S.) 3. เพื่อศึกษาแนวทางการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่พนักงานจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านหลักสังคหวัตถุ 4 กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร้ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (P.C.S.) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร้ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (P.C.S.) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ปัจจัยด้านสมานัตตามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก และปัจจัยด้านอัตถจริยาและปิยาจามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านทานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

วรพันธ์ เพชรราษฎร์ (2553 : 3, 35-39, 58-60) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 79 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และอันดับสุดท้ายคือการออกจากราชการ 2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สารี น๊ะ คอปอ (2553 : 4, 47-53, 72-74) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา 2. เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดยะลา และ 3. รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา จำนวน 356 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

กัลยา โขติธาดา (2554 :5, 63-70, 107-108) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุกับการประสานงานของบุคลากรสำนักงานพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุของบุคลากรสำนักงานพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 2. ศึกษาการประสานงานของบุคลากรสำนักงานพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุกับการประสานงานของบุคลากรสำนักงานพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุของบุคลากรสำนักงานพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับการประสานงานของบุคลากรสำนักงานพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุกับการประสานงานของบุคลากรสำนักงานพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการประสานงาน โดยภาพรวมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสังคหวัตถุทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการประสานงานทุกด้าน

พระสมสุข ตีสวัสดิ์ (มโนธรรม) (2554 : 4, 61-64, 79-80 ) ได้ศึกษา การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะผู้บริหาร ครู จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (t-test) และ (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ออกเป็น 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้หลักทาน ด้านการใช้หลักปิยวาจา ด้านการใช้หลักอรรถจริยา และด้านการใช้หลักสมานัตตตา

จิราวรรณ ท่าม่วง (2555 : 3, 38-41, 53-54) ได้ศึกษาการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2. เพื่อเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูใน โรงเรียนอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 จำนวน 255 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป ด้วยการแจกแจงความถี่ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ใช้สถิติทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1. การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน 2. การเปรียบเทียบระดับการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 โดยการจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา พบว่าไม่ แตกต่างกันทั้ง โดยรวมและรายด้าน ส่วนประสบการณ์ในการทำงานพบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านปียวาจา ด้านอัตถจริยา และ ด้านสมานัตตตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านทาน ไม่แตกต่างกัน

พระครูอาทรปริยัตยานุกิจ (สุจิตฺโต/เพียรสองชั้น) (2555 : 3, 11-16, 133-135) ได้ศึกษา การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ศึกษา ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ประชากรที่ศึกษาซึ่งเป็นจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น 72 รูป/คน ด้วยวิธีเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบจำแนกเป็น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และการปฏิบัติหน้าที่ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบความแปรปรวน แบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : ANOVA) ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือด้านสมานัตตตา ด้านปียวาจา ด้านอัตถจริยา และด้านทาน

พระมหาวิฑูรย์ ฆมฺมวฑฺฒโธ (บุญมาพิลา) (2555 : 4, 57-62, 76-77) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และประสิทธิภาพการทำงาน 3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ปีการศึกษา 2555 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน ครูผู้สอน จำนวน 112 คน รวมทั้งสิ้น 135 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่และหาค่าร้อยละ ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ใช้การทดสอบด้วยค่าที (t-test independent) ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม และรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จำแนกตามประสิทธิภาพ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พระสมุห์สัมฤทธิ์ ตีสถานุตโตโร (ตีสตา) (2555 : 4, 111-115, 139-142) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ หัวหน้าฝ่ายทางการศึกษา และครูสอน จำนวน 162 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และ (One – Way Analysis of Variance : ANOVA ) ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ออกเป็น 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้หลักทาน ด้านการใช้หลักปิยวาจา ด้านการใช้หลักอรรถจริยา และด้านการใช้หลักสมานัตตดา ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 แตกต่างกัน โดยการทดสอบค่าที (t- test) โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ ตามระดับการศึกษา ตามตำแหน่งงาน และตามประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 แตกต่างกัน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : ANOVA ) โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในการบริหารงานบุคคลด้านทาน การบริหารงานบุคคลด้านปิยวาจา การบริหารงานบุคคลด้านอรรถจริยา การบริหารงานบุคคลด้านสมานัตตดา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

นิภาพร เหล่าพรมมา (2556 : 4, 62-68, 80-82) ได้ศึกษาการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามอายุ อายุพรรษา วุฒิการศึกษาทางโลก วุฒิการศึกษาทางธรรม ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 8 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนประสาทสรวิทยา, โรงเรียนวัดท่าพระหงส์เทศประดิษฐ์, โรงเรียนจันทวิทยา, โรงเรียนวิเวกธรรมประสิทธิ์วิทยา, โรงเรียนวัดหนองแวงวิทยา, โรงเรียนวัดตาลเรียงวิทยา, โรงเรียนตราษฎพิทยา, โรงเรียนวัดธาตุกุกกว้าง จากความคิดเห็นของคณะผู้บริหาร รองผู้อำนวยการ ครูประจำ และครูพิเศษ จำนวน 103 รูป/คน ผลการศึกษาพบว่า ความเห็นเกี่ยวกับ การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามการบริหารบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ออกเป็น 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน

พระเดชา กิตติโก (โฆตติชารธรรม) (2556 : 3, 81-85, 102-103) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนธรรมภิกษุ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนธรรมภิกษุ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนธรรมภิกษุ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กับครูเจ้าหน้าที่ และพนักงานภายในโรงเรียนธรรมภิกษุเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 129 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ความถี่ ร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) สำหรับหาค่าระดับความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนธรรมภิกษุ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนธรรมภิกษุ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียน

ธรรมภิรักษ์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปิยวาจา รองลงมา คือ ด้านอรรถจริยา, ด้านสมานัตตตา และด้านทาน ตามลำดับ

พระใบฎีกาศราวุฒิ มหาลาโภ (หงษ์คำ) (2556 : 3, 82-90, 121-124) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ 3. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์กรบริหารส่วนตำบล โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล 4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ โดยทำการสุ่มจากประชากรโดยการเปิดตารางการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9354 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่า (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลมีการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวม พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) โดยเรียงลำดับจากน้อยไปมากได้ดังนี้ ด้านทาน ด้านสมานัตตตา ด้านปิยวาจา และด้านอรรถจริยา ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

วรรณ แซ่มพุทรา (2559 : 4-5, 47-51, 70-71) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรีมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี 2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี กลุ่มตัวอย่างได้แก่

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) สถิติทดสอบเอฟ (F-test) และเมื่อผลการเปรียบเทียบมีความแตกต่างจะทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's test) ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเห็นต่อระดับการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอายุ ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาวิจัย สรุปได้ว่าหลักธรรมสังคหวัตถุ เป็นหลักธรรมที่ทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติตามโดยสมบูรณ์ถูกต้องตามแนวธรรมนี้ จะสามารถยึดเหนี่ยวจิตใจคนทั้งหลายไว้ได้เนื่องจากหลักสังคหวัตถุ ทั้ง 4 ประการ ได้แก่ 1. ทาน คือ การแบ่งปัน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ การช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่หรือทรัพย์สินสิ่งของตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจ 2. ปิยวาจา คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะ น่าฟัง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มีเหตุผล ให้กำลังใจรู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี 3. อัตถจริยา คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกายและขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่างๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ทั้งช่วยแก้ไข้ปัญหาและช่วยปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี 4. สมานัตตตา วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาคปฏิบัติสม่ำเสมอ ต่อคนผู้ที่เป็นสมาชิกกลุ่มและบุคคลทั่วไปไม่เอาเปรียบบุคคลที่ด้อยกว่า ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข้ปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน จะเห็นได้ว่าสังคหวัตถุเป็นหลักธรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคีปรองดองรักใคร่กันในหมู่คณะ สังคมและประเทศชาติบ้านเมือง รวมไปถึงองค์กรทางการศึกษา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญหากต้องการพัฒนาสถานศึกษาต้องพัฒนาคนให้เข้าใจในการปฏิบัติตามหลักธรรมสังคหวัตถุนี้จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

การบริหารงานบุคคลถือเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน โดยมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคคลากรเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้เทคนิคการบริหารในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

สำหรับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลต้องให้ความสำคัญต่อตัว มีอิสระ ภายใต้ระเบียบและกฎหมาย ประกอบด้วย 1. การวางแผนอัตรากำลังคือ การคาดคะเนถึงความต้องการกำลังคนของหน่วยงานไว้ล่วงหน้า โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้คนและจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2. การสรรหาอัตรากำลังคือการวางแผนแสวงหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมตรงตามที่ต้องการให้มีจำนวนเพียงพอกับแผนอัตรากำลังได้โดยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งและสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงานได้ 3. การคัดเลือกบุคคลคือกระบวนการในการหาวิธีการอันทรงที่เป็นมาตรฐาน เพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกบุคคลที่เชื่อถือว่าจะให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ให้เข้าร่วมงานกับองค์กรได้อย่างเหมาะสม 4. การฝึกอบรมและพัฒนาคือการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นการให้การศึกษา การฝึกฝนเพิ่มพูนความสามารถ ประสบการณ์และเจตคติที่ตรงไปตรงมา การปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรให้แก่บุคคลสามารถนำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร 5. การประเมินผลการปฏิบัติงานคือการใช้ดุลยพินิจและข้อจำกัดต่าง ๆ ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการพิจารณาตัดสินความสามารถของบุคลากร โดยการเปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมิน วิธีการวัดและการดำเนินการวัดที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน 6. การจ่ายค่าตอบแทนคือการจัดสรรผลประโยชน์ทั้งในรูปของเงินหรือสวัสดิการอื่นๆ ให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง สร้างขวัญกำลังใจและจงใจให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ 7. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษคือ การบริหารงานเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติตามวินัย โดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้ข้าราชการครุมีวินัยโดยการสร้างเงื่อนไขและปัจจัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครู และ 8. การออกจากราชการ คือ การที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทางราชการ จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,381 คน

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 332 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 301 คน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เพื่อความคลาดเคลื่อนไว้ร้อยละ 10 จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 ตัวอย่างและใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูผู้สอนของแต่ละขนาดของสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้จากรายการเทียบหากลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดดังตาราง 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สถานศึกษาขนาดเล็ก	251	61
สถานศึกษาขนาดกลาง	649	156
สถานศึกษาขนาดใหญ่	481	115
รวม	1,381	332

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 28 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

- |                         |             |
|-------------------------|-------------|
| 1.1 แบ่งปัน             | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.2 พุดดี               | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.3 ทำสิ่งมีประโยชน์    | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.4 ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย | จำนวน 7 ข้อ |

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 47 ข้อ แบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- |                                     |             |
|-------------------------------------|-------------|
| 1.1 การวางแผนอัตรากำลัง             | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.2 การสรรหาอัตรากำลัง              | จำนวน 6 ข้อ |
| 1.3 การคัดเลือกบุคคล                | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.4 การฝึกอบรมและพัฒนา              | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน       | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.6 การจ่ายค่าตอบแทน                | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.7 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ | จำนวน 8 ข้อ |

## 1.8 การออกจากราชการ

จำนวน 6 ข้อ

ผู้วิจัยสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัด ในครั้งนี้เลือกเทคนิคการวัดเจตคติของไลเคิร์ต (Likert, 1993 : 247) ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 30 ข้อความ และข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 48 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนแล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ นำแบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายข้อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ลงความเห็นว่าคุณภาพแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ 1 คะแนนถ้าลงความเห็นว่าตรง ให้ 0 คะแนนถ้าลงความเห็นว่าไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนนถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ .05 ขึ้นไปแล้วนำไปใช้สร้างแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อความที่ใช้

สอบถามการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ และได้ข้อความที่ใช้สอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 48 ข้อ

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดเรียงข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ได้ข้อความที่ใช้สอบถามการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 28 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ตั้งแต่ .21 ถึง .70 และได้ข้อความที่ใช้สอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 47 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ตั้งแต่ .22 ถึง .70

6. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดเรียงข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้ครั้งแรก จำนวน 40 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา เท่ากับ .91 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา เท่ากับ .93 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 101)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุหรือ การบริหารงานบุคคลมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุหรือ การบริหารงานบุคคลมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุหรือ การบริหารงานบุคคลปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุหรือ การบริหารงานบุคคลน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุหรือ การบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556: 101)

- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่า 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .80 - .99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .60 - .79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .40 - .59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .20 - .39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .01 - .19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3. วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

$$Y = a + bX$$

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
2. ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและเนื้อหาที่วัด (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
2. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ

3. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)
2. การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละตัวแปร
$r_{xy}$	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
$X_{tot}$	แทน การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา
$X_1$	แทน ด้านแบ่งปัน
$X_2$	แทน ด้านพุดดี
$X_3$	แทน ด้านทำสิ่งมีประโยชน์
$X_4$	แทน ด้านทำตนเสมอต้นเสมอปลาย
$Y_{tot}$	แทน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
$Y_1$	แทน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
$Y_2$	แทน ด้านการสรรหาอัตรากำลัง
$Y_3$	แทน ด้านการคัดเลือกบุคคล
$Y_4$	แทน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา
$Y_5$	แทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
$Y_6$	แทน ด้านการจ่ายค่าตอบแทน
$Y_7$	แทน ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
$Y_8$	แทน ด้านการออกจากราชการ
$\hat{Y}$	แทน ค่าการพยากรณ์ของ $Y_{tot}$ จาก $X_{tot}$ ในรูปคะแนนดิบ
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

- $\hat{Z}_y$  แทน ค่าการพยากรณ์ของ  $Y_{tot}$  จาก  $X_{tot}$  ในรูปคะแนนมาตรฐาน
- $Z_x$  แทน คะแนนมาตรฐานของ  $X_{tot}$
- $\beta$  แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
- \*\* แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบกับคำอธิบาย โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยอย่างง่ายและสมการพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสังกัดหัวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการประยุกต์ใช้หลักสังกัดหัวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	n = 332			ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.			
1. ด้านการแบ่งปัน	3.83	.53		มาก	4
2. ด้านการพุดดี	3.94	.53		มาก	3
3. ด้านการทำให้มีประโยชน์	4.19	.53		มาก	1
4. ด้านการทำให้ตนเสมอต้นเสมอปลาย	4.17	.46		มาก	2
รวม	4.03	.40		มาก	

จากตาราง 3 แสดงว่า ความคิดเห็นการประยุกต์ใช้หลักสังกัดหัวหน้าของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการทำให้มีประโยชน์ ( $\bar{X} = 4.19$ ) 2) ด้านการทำให้ตนเสมอต้นเสมอปลาย ( $\bar{X} = 4.17$ ) 3) ด้านการพุดดี ( $\bar{X} = 3.94$ ) และ 4) ด้านการแบ่งปัน ( $\bar{X} = 3.83$ ) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปรากฏผลดังตาราง 4

**ตาราง 4** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปรเกณฑ์	n = 332		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	3.81	.60	มาก	7
2. ด้านการสรรหาอัตรากำลัง	3.89	.59	มาก	6
3. ด้านการคัดเลือกบุคคล	4.20	.50	มาก	1
4. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	4.19	.50	มาก	2
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.05	.51	มาก	5
6. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน	3.79	.54	มาก	8
7. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	4.07	.49	มาก	4
8. ด้านการออกจากราชการ	4.18	.54	มาก	3
รวม	4.02	.38	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า ความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการคัดเลือกบุคคล ( $\bar{X} = 4.20$ ) 2) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ( $\bar{X} = 4.19$ ) 3) ด้านการออกจากราชการ ( $\bar{X} = 4.18$ ) 4) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ( $\bar{X} = 4.07$ ) 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.05$ ) 6) ด้านการสรรหาอัตรากำลัง ( $\bar{X} = 3.89$ ) 7) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ( $\bar{X} = 3.81$ ) และ 8) ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.79$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปรากฏผลดังตาราง 5-6

ตาราง 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	r	p
การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา	.86**	.00
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา		

\*\* p < .01

จากตาราง 5 แสดงว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 6 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัดฤกษ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y <sub>7</sub>	Y <sub>8</sub>
X <sub>1</sub>	1											
X <sub>2</sub>	.69**	1										
X <sub>3</sub>	.39**	.29**	1									
X <sub>4</sub>	.56**	.54**	.57**	1								
Y <sub>1</sub>	.69**	.61**	.34**	.40**	1							
Y <sub>2</sub>	.63**	.90**	.23**	.41**	.65**	1						
Y <sub>3</sub>	.35**	.38**	.69**	.67**	.29**	.31**	1					
Y <sub>4</sub>	.28**	.25**	.59**	.59**	.28**	.19**	.71**	1				
Y <sub>5</sub>	.60**	.68**	.16**	.55**	.55**	.63**	.35**	.40**	1			
Y <sub>6</sub>	.63**	.59**	.27**	.37**	.57**	.58**	.35**	.37**	.57**	1		
Y <sub>7</sub>	.52**	.71**	.35**	.51**	.42**	.69**	.60**	.43**	.64**	.63**	1	
Y <sub>8</sub>	.46**	.15**	.67**	.51**	.18**	.09	.58**	.68**	.20**	.25**	.37**	1

\*\*p < .01

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ตัวแปร 10 ตัวมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p < .01$ ) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ด้านพุดดี ( $X_2$ ) และการสรรหาอัตราค่าจ้าง ( $Y_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .90 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านพุดดี ( $X_2$ ) และการออกจากราชการ ( $Y_8$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .15 แต่ตัวแปรการออกจากราชการ ( $Y_8$ ) และการสรรหาอัตราค่าจ้าง ( $Y_2$ ) มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยอย่างง่ายและสมการพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 การวิเคราะห์ค่าถดถอยอย่างง่ายและสมการพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตัวแปร	n = 332		df	$r_{xy}$	a	b	$\beta$
	$\bar{X}$	S.D.					
$X_{tot}$	4.03	.40	331	.86**	.75	.83**	.86**
$Y_{tot}$	4.02	.38					

\*\* $p < .01$

จากตาราง 7 แสดงว่า การพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับสูงมากและมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ .75 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .83 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนน

มาตรฐานเท่ากับ .86 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความคิดเห็นการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ } \hat{Y} = .75 + .83**X$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ } \hat{Z}_y = .86**Z_x$$

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุเปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เปลี่ยนไป .83 หน่วย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นผลการวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,381 คน

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 332 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) ได้

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 301 คน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เพื่อความคลาดเคลื่อนไว้ร้อยละ 10 จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 ตัวอย่างและใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูผู้สอนของแต่ละขนาดของสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 28 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 แบ่งปัน	จำนวน 7 ข้อ
1.2 พுகดี	จำนวน 7 ข้อ
1.3 ทำสิ่งมีประโยชน์	จำนวน 7 ข้อ
1.4 ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย	จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 47 ข้อ แบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้

2.1 การวางแผนอัตรากำลัง	จำนวน 5 ข้อ
2.2 การสรรหาอัตรากำลัง	จำนวน 6 ข้อ
2.3 การคัดเลือกบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
2.4 การฝึกอบรมและพัฒนา	จำนวน 7 ข้อ
2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	จำนวน 5 ข้อ
2.6 การจ่ายค่าตอบแทน	จำนวน 5 ข้อ

2.7 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ จำนวน 8 ข้อ

2.8 การออกจากราชการ จำนวน 6 ข้อ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยสร้างตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปร ทั้ง 2 ตัวแปรแล้วสร้างข้อความที่ใช้วัดตัวแปรทั้งสองแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำมาทดลองใช้เพื่อหาอำนาจจำแนกของข้อความรายข้อรายคน และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 2 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

3. วิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายและสร้างสมการพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 2 ในรูป  $\hat{Y} = a + bX$

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ดังสมการพยากรณ์ คือ  $\hat{Y} = .75 + .83**X$  และ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $\hat{Z}_y = .86**Z_x$

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านการทำสิ่งมีประโยชน์ ด้านการทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ด้านการพูด และด้านการแบ่งปัน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้มีการนำคำสอนทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้และสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน ได้อย่างเป็นสุข เป็นหลักธรรมที่เกี่ยวเนื่องกับการปกครองการดูแลคน เป็นหลักธรรมที่ควรมีไว้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และกำกับความประพฤติที่ดี ถือว่าเป็นหลักธรรมของผู้นำและผู้บริหารที่ดี ทำให้รู้จักและเข้าใจคนอื่น มองคนในแง่ดี เมื่อผู้บริหารมีความเข้าใจคนอื่นแล้ว ก็จะสามารถสร้างความศรัทธาให้แก่บุคลากรอันจะเป็นหนทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงส่งผลให้การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2550 : 13-14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสังคหวัตถุ หมายถึง หลักธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติของการอยู่ร่วมกันในสังคมหรือในหมู่คณะจำเป็นต้องมีสิ่งที่จะมายึดเหนี่ยวจิตใจและประสานหมู่คณะไว้ให้เกิดความสามัคคีและเพื่อให้อยู่ด้วยกันอย่างสงบสุข สังคหวัตถุเป็นเครื่องผูกใจคน และการที่จะผูกมัดใจ

คนได้นั้นก็ต้องอาศัยหลักสังคหกรรมคือ ชรรมะที่จะช่วยผูกมัดจิตใจคน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นมากจะเห็นได้จากการร่วมคิดร่วมทำขึ้นมา เพราะในสังคหมนุษย์เราจะคิดเอาแต่ได้ฝ่ายเดียวยอมเป็นไปไม่ได้หรือจะให้เขาทั้งหมดเราก็อยู่ไม่ได้ ฉะนั้นจะต้องรู้จักลักษณะของการให้หรือการไม่ให้ หรือควรให้อย่างไร ทำความเข้าใจในส่วนนั้นแล้วปฏิบัติตาม มั่นคง จะเห็นได้จากการยอมเสียสละ การช่วยเหลือกัน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปันสิ่งของๆ ตนช่วยเหลือกัน ตลอดจนการให้ความรู้และแนะนำสั่งสอนทั้งเสียสละแรงกายและเวลาเพื่อส่วนรวม และสิ่งที่มุ่งมั่น รวมถึงผลการวิจัยของพระสมตูก ติสฺสวโธ (มโนธรรม) (2554 : 4, 61-64, 79-80) ได้ศึกษาการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร, พระครูอาทรปริยัติยานุกิจ (สุจิตฺโต/เพียรสองชั้น) (2555 : 3, 11-16, 133-135) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด, นิภาพร เหล่าพรหมมา (2556 : 4, 62-68, 80-82) ได้ศึกษาการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น, พระเดชา กิตฺติโก (โชติธรรมาธรรม) (2556 : 3, 81-85, 102-103) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนธรรมภิรักษ์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร และพระใบฎีกาศราวุฒิ มหาลาโภ (หงษ์คำ) (2556 : 3, 82-90, 121-124) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ ที่พบว่า ความคิดเห็นการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน

2. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการคัดเลือกบุคคล ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการออกจากราชการ ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการสรรหา อัตราค่าจ้าง ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง และด้านการจ่ายค่าตอบแทน ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลต้องให้มีความคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้ระเบียบกฎหมายและเพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานเพราะเมื่อคนมีคุณภาพ

มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารงานด้านอื่น ๆ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นงานสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอรวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจมีสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีในสังคมจึงส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นไปตามแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตนะ (2553 : 5) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลเปรียบเสมือนหัวใจหลักของการบริหารทั้งปวง เพราะเป็นปัจจัยทางด้านการบริหารทั้งหมด และเป็นที่ยอมรับกันว่าคนนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของทุกองค์กรไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ จะดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่นั้น จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถของบุคลากรรวมถึงผลการวิจัยของ วรพันธ์ เพชรบางกูร (2553 : 3, 35-39, 58-60) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1, สารินี คอปอ (2553 : 4, 47-53, 72-74) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา และวรรณมา แซ่มพุทรา (2559 : 4-5, 47-51, 70-71) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นบุคลากรที่มีคุณธรรมนำความรู้ พัฒนาจริยธรรม เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้จัดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยยึดแนวทางการบริหารและการจัดการสถานศึกษาเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป อีกทั้งยังมีการมุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอนิวัช แก้วจาง (2554 : 2) ว่าการบริหารงานบุคคลคือกระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางในตำแหน่ง การดูแลรักษาและออกจากตำแหน่งงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตาม

เป้าหมายและวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับจอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 76) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลคือกระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมถึงผลการวิจัยของมณี นุช ไพโรดิ (2552 : 3, 57-61, 88-89) ได้ศึกษาการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (P.C.S.) ว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ปัจจัยด้านสมานัตตามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก และปัจจัยด้านอัตถจริยาและปิยวาจา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านทาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ผลการวิจัยของกัลยา โชติธาดา (2554 :5, 63-70, 107-108) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามสังคหวัตถุกับการประสานงานของบุคลากรสำนักงานพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการประสานงาน โดยภาพรวมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสังคหวัตถุทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้าน

4. การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .86 นั้นสามารถสร้างสมการพยากรณ์การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการคำนวณค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้เท่ากับ .75 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้เท่ากับ .83 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้เท่ากับ .86 ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ  $\hat{Y} = .75 + .83X$  หมายความว่า ถ้าการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุเปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เปลี่ยนไป .83 หน่วยหรือการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาดีขึ้นร้อยละ 83 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ  $\hat{Z}_y = .86Z_x$  หมายความว่าในรูปคะแนนมาตรฐานถ้าการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุเปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เปลี่ยนไป .86 หน่วยหรือ การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาดีขึ้นร้อยละ 86 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้มีนำหลักสังคหวัตถุมาประยุกต์ใช้ใน การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา จึงทำให้เกิดความสัมพันธทางบวกในระดับสูงมากอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .86 หรืออธิบายได้ว่าการ ประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้การ บริหารงานบุคคลดีขึ้นร้อยละ 86 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการนำหลักสังคหวัตถุซึ่ง ถือว่าเป็นหลักธรรมที่เป็นการสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ อันจะนำมาซึ่งความสุข และความ เจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของพระมหาวิฑูรย์ ฐมมวฑู โฒ (บุญมาพิลา) (2555 : 4, 57-62, 76-77) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราช สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2, พระสมุห์สัมฤทธิ์ ดิสุสานุตโตโร (ดิสุสา) (2555 : 4, 111-115, 139-142) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี และจิราวรรณ ท่วม่วง (2555 : 3, 38-41, 53-54) ได้ศึกษาการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก

#### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 นั้นมี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ .86 หรือการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลให้การ

บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาดีขึ้นไปร้อยละ 86 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารควบคู่กันไปกับการบริหารงานในสถานศึกษาในทุกด้าน ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานภายในสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำหลักพุทธธรรมอื่น ๆ มาศึกษาระดับการประยุกต์ใช้ในการบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ทั้งงานบริหารทั่วไป งานบริหารวิชาการ และงานบริหารงานงบประมาณ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมการนำหลักพุทธธรรมมาช่วยส่งเสริมการบริหารงานสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคล เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- \_\_\_\_\_. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ
- \_\_\_\_\_. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้ คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤติน กุลเพ็ง. (2555). กลยุทธ์การสรรหาบุคลากร. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- กัญญามน อินทวาท และขวัญหทัย ยิ้มละมัย. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- กัลยา โชติธาดา. (2554). การปฏิบัติตามสังคหวัตถุกับการประสานงานของบุคลากรสำนัก การพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. วิทยานิพนธ์ พธ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : วี.พรีนซ์.
- จิตตินันท์ นันทไพบูลย์. (2557). การจัดการทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิราวรรณ ท่าม่วง. (2555). การใช้หลักสังคหวัตถุ4ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย นอร์ทกรุงเทพ.
- ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ และคณะ. (2553). กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- ณรัชชอร์ ศรีทอง. (2554). การบริหารงานพัฒนาชุมชนเชิงยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2553). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นงกัญช วงษ์สุวรรณ. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

- นิภาพร เหล่าพรมมา. (2556). การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ พช.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พระครูอาทรปริยัตยานุกิจ (สุจิตฺโต/เพียรสองชั้น). (2555). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ พช.ม. (พระพุทธศาสนา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเดชา กิตติโก (โชติธรรม). (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนธรรมภักย์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พช.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). มาตรฐานชีวิตของชาวพุทธ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สหธรรมิก.
- พระใบฎีกาศราวุฒิ มหาลาโภ (หงษ์คำ). (2556). การบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ พช.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเปลี่ยน จันทูปโม สิมตะมะ. (2552). การศึกษามนุษยสัมพันธ์ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของเจ้าอาวาสในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2550). ธรรมนุญชีวิต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- \_\_\_\_\_ (2551). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สหธรรมิก จำกัด.
- พระภาวนาวิสุทธิคุณ (เสริมชัย ชยมงฺคโล). (2542). ตอบปัญหาธรรมปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เอช ที พี เพรส.

- พระมหาวิฑูรย์ ธรรมวฑูโท (บุญมาพิลา). (2555). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชสุทธิญาณมงคล (เจริญ ฐิติชมฺโม). (2542). หลักธรรมกับความเปลี่ยนแปลงของชีวิต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธุรกิจก้าวหน้า.
- พระสมสุก ดิสุสวโโส (มโนธรรม). (2555). การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมุห์สัมฤทธิ์ ดิสุสานุตโตโร (ดิสุสา). (2555). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 8). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พุทธทาสภิกขุ. (2532). บริหารธุรกิจแบบพุทธ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- มณีนุช ไพโรดี. (2552). การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร้ เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มุกมณี มีโชคชูสกุล. (2554). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น .
- วรพันธ์ เพชรางกูร. (2553) ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- วรภาส ประสมสุข. (2551). หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม. ศึกษาศาสตร์. 18(2) : 63-64.

- วรรณฯ เข้มพุทธา. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี.
- วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วิชัย โถสุวรรณ. (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โพรเพช.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- สมคิด บางโม. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : จูนพับลิชชิ่ง.
- สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโน). (2528). สังคหวัตถุ 4. กรุงเทพฯ : มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมเดช สีแสง. (2554). คู่มือบริหารโรงเรียน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นครสวรรค์ : ริมปิงการพิมพ์.
- สมศักดิ์ ด่านเดชา. (2556). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 1. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- สารีน๊ะ คอปอ. (2553). การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ยะลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (2561). ทำเนียบสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2561. จันทบุรี : สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). การวิจัยการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ไสว มาลาทอง. (2552). คู่มือดำเนินงานเสริมสร้างศีลธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.
- อรศิริ เกตุศรีพงษ์. (2550). “สังคหวัตถุ 4 : วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้” วารสาร Productivity World เพื่อการเพิ่มผลผลิต. 12(68) : 43-46.

- อรอนงค์ มหามิตร. (2554). การจัดสวัสดิการชุมชนด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ของชุมชนหนอง  
 ลูกช้าง ตำบลบ้านขาม อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ พศ.ม. (พระพุทธศาสนา).  
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อารีย์ แก้วสกุลพันธ์. (2552). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- Barrmes. (1995). "African American Parents Involvement in Their Children's Schooling,"  
**Dissertation Abstracts International**. 55 (10) : 3152-A.
- Blanks, Dale Es. (2002). "A model job description for the personnel administration position in  
 North Carolina Public School systems". **Dissertation Abstracts International**.
- Bowin, R.B., & Harvey, D. (2001). **Human resource management : An experiential approach**  
 (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ. : Prentice – Hall.
- Castetter, W.B., & Young, I.P. (2000). **The Human Resource Function in Educational**  
**Administration** (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Champoux, Joseph E. (2006). **Organizational Behavior** (3rd ed.). U.S.A. : Thomson.
- Chuck Williams,. (2010). **Managing Effectively** (4th ed.). Thomson south – western Cengage  
 Learning.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing (5th ed.)**. New York:  
 Harper & Row.
- Decenzo, D.A.,& Robbins, S.P. (2002). **Human resource management (4th ed.)**. New  
 York : John Wilwy & Sons.
- Dwivedi R.S. (1985). **Management of Human Resources**. New Delhi : Oxford & IBH  
 Publishing.
- Flippo, Edwin B. (1984). **Principle of Personnel Management**. New York : McGraw-Hill.
- Hellriegel, Don., & Slocum, John W. (1996). **Management**. Ohio : South – Western College  
 Publishing.
- Kim, A.E. (2003). Religious Influences on Personal and Societal Well-being. **Social Indication**  
**Research**. 62(1-3) : 149-170(22).
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research  
 Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3) : 607-610.
- Likert, R. (1993). **A Technique for the Measurement of Attitude**. Chicago : Rand Mc Nally.

- Lunenburg, Fred C., & Ornstein, Allan C. (2008). **Educational Administration : Concepts and Practices**. California : Wadsworth Publishing.
- Magnuson, Walter C. (1971). "The Characteristics of Successful School Business Managers". **Dissertation Abstract International**. 32 : 133-A
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2000). **Human Resource Management** (9th ed.). The United States of America: South-Western College Publishing.
- Mondy R. Wayne, Robert M. Noe, and Shane R. Premeaux. (1996). **Human Resource Management**. New Jersey : Prentice Hall.
- Nigro Felix A. (1959). **Public Personnel Administration**. Newyork : Henry Holt and Company.
- Rue Leslie W., & Lloyd L. Byars. (2000). **Management : Skill and Application** (7th ed.). North America : McGraw – Hill.
- Wagner, J.A., & Hollenbeck, J.R. (1995). **Management of organization behavior**, New Jersey: Prentice Hall.
- Wendell French. (1994). **Human Resources Management**. Boston Massachusetts : Houghton Mifflin.
- Williams, Chuck. (2005). **Management**. Australia : Southern – Western College Publishing.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. อาจารย์ ดร.มนตรี วิชัยวงษ์                      อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. นายปรีชา วุฒิเกษตรสกุล                      ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านนาสนาดัก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี  
เขต 2
3. ดร.วนิดา ปรียะอนุกุล                      ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านทับสงฆ์  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี  
เขต 2
4. นางฉัตรดาว เหลืองประเสริฐ                      ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ  
สาขาวิชาภาษาไทย โรงเรียนบ้านไผ่ล้อมสามัคคี  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี  
เขต 2
5. นางจุฑาทาภรณ์ นาคประวัตติ                      ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ  
สาขาวิชาคณิตศาสตร์ โรงเรียนสอยดาววิทยา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๗/ว ๐๒๔

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
เรียน อาจารย์ ดร.มนตรี วิชัยวงศ์  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวลิษา สมัครพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.กมลวรรณ อนันต์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบ เถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรรพ์)

ผู้ช่วยอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๒๔

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาสนาดัก  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวลิษา สมัครพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรจักร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.กมลวรรณ อนันต์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรณ์)  
ผู้ช่วยอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๒๔

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทับสงฆ์  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวลิษา สัมครพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.กมลวรรณ อนันต์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วาณิชสรณ์)

ผู้ช่วยอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๒๔



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
เรียน นางฉัตรดาว เหลืองประเสริฐ  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวลิษา สมัครพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.กมลวรรณ อนันต์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เคชาวุฒิ วานิชสรณ์)  
ผู้ช่วยอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๓ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๒๔

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางจุฑาภรณ์ นาคประวัตติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวลิษา สมัครพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.กมลวรรณ อนันต์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรณ์)

ผู้ช่วยอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๑๒.๑๓/ว ๐๓๓



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวลิษา สมัครพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.กมลวรรณ อนันต์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวลิษา สมัครพันธ์ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรณ์)

ผู้ช่วยอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๓ ๙๓๑๑ ต่อ ๑๑๓๑๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕.๕๒.๑๓/ว ๐๓๗

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวลิษา สมัครพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.กมลวรรณ อนันต์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงขออนุญาต นำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูในสถานศึกษาของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวลิษา สมัครพันธ์ เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรรพ์)

ผู้ช่วยอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยข้อมูลที่ได้อาจจะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติหน้าที่การงาน หรือด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงขอความกรุณาท่านตอบให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตอนที่ 2 สอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน และทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ตอบทุกข้อจึงมีความสำคัญ และถือว่าเป็นความลับเฉพาะบุคคลที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวลิษา สมัครพันธ์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 สอบถามการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 คำชี้แจง

1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยพิจารณาภาพรวม 4 ด้าน ดังนี้ 1) แบ่งปัน 2) พุทธิ 3) ทำสิ่งมีประโยชน์ และ 4) ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย

2. ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โปรดตอบทุกข้อ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านแบ่งปัน</b>						
1.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความช่วยเหลือจัดสรรอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมภาค					
2.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมบุคลากรในด้านสวัสดิการ					
3.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคลากร					
4.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการแนะนำความรู้ให้แก่บุคลากรที่ขาดความรู้และประสบการณ์ตามโอกาสสมควร					
5.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร					
6.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการแก้ไขหรือปรับปรุงการทำงานที่ผิดพลาดของบุคลากรอย่างยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์					
7.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้ให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมแต่ละตำแหน่ง เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา					
<b>ด้านพูดดี</b>						
8.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดที่กล่าวด้วยเมตตาจิต แสดงความจริงใจ และมีความปรารถนาดีเสมอ					
9.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดที่มีประโยชน์ มีเหตุผล และกล่าวถูกต้องกาลเทศะ					
10.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงนโยบายในเรื่องต่างๆ แก่บุคลากร โดยใช้คำพูดที่สุภาพ อ่อนโยน อย่างเหมาะสม					
11.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่กล่าววาจาล่วงเกินหรือใช้คำพูดที่สื่อถึงการดูถูกและทำร้ายจิตใจต่อบุคลากร					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช้คำพูดต่อเสียดหยามคาย ทำให้บุคลากรเป็นทุกข์ใจ					
13.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดที่ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ให้กำลังใจ					
14.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาพูดด้วยวาจาที่ไพเราะ อ่อนหวาน สุภาพ ชวนฟัง					
<b>ด้านทำสิ่งมีประโยชน์</b>						
15.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มเติมให้ความรู้ และทักษะให้กับบุคลากรในตำแหน่งงานต่าง ๆ					
16.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนเองและบุคลากร					
17.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบวินัย					
18.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีคุณธรรมจริยธรรมในเรื่องการบำเพ็ญประโยชน์บุคลากรและผู้อื่น โดยทำตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี					
19.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาร่วมช่วยแก้ไขปัญหาด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความตั้งใจ และกระตือรือร้น					
20.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก					
21.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความยินดีที่จะช่วยเหลือบุคลากรอย่างเสมอภาค					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านเสมอต้นเสมอปลาย						
22.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาวางตนเหมาะสมกับบุคลากรตามสถานการณ์					
23.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนในฐานะผู้บริหารได้อย่างเหมาะสม					
24.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความเป็นกันเอง					
25.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ถือตัว และไม่ใช้อารมณ์ตนเองเป็นใหญ่ในการปฏิบัติตัวกับบุคลากรและผู้อื่น					
26.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาร่วมทุกข์ ร่วมสุข เพื่อแก้ไขปัญหาให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน					
27.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ไม่ขาดตกบกพร่อง					
28.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและเคารพในสิทธิ หน้าที่ของความเท่าเทียมกันของบุคลากร					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 สอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

คำชี้แจง

1. เป็นแบบสอบถามระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยพิจารณาในภาพรวม 8 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาอัตรากำลัง 3) การคัดเลือกบุคคล 4) การฝึกอบรมและพัฒนา 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) การจ่ายค่าตอบแทน 7) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และ 8) การออกจากราชการ

2. ลักษณะแบบสอบถามเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ต์ ดังนี้

- |   |         |                    |
|---|---------|--------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก        |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย       |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โปรดตอบทุกข้อ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการวางแผนอัตรากำลัง</b>						
1.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา					
2.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรในสถานศึกษา					
3.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรไว้ล่วงหน้า					
4.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนอัตรากำลังตรงกับข้อมูลความต้องการของสถานศึกษา					
5.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ประเมินผลของการวางแผนอัตรากำลัง					
<b>ด้านการสรรหาอัตรากำลัง</b>						
6.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร					
7.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคู่มือ และแนวทางในการปฏิบัติงานในการวางแผนสรรหาอัตรากำลัง					
8.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ในการรับสมัครบุคลากรกว้างขวาง					
9.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการสรรหาบุคลากรด้วยความเป็นธรรม ดำเนินการสรรหาด้วยความยุติธรรม					
10.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบข่ายงานบริหารบุคลากรเพื่อรองรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา					
ด้านการคัดเลือกบุคคล						
12.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้					
13.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรมีมาตรฐานเดียว					
14.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการคัดเลือกบุคคลที่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา					
15.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์					
16.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรได้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน					
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา						
17.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร					
18.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาต่อ					
19.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญและใช้ความรู้ความสามารถในการร่วมมือพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ					
20.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา					
21.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานทางด้านวิชาการ					
22.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุมปฏิบัติการก่อนเปิดและระหว่างภาคเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการนำความรู้ ประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนางานในสถานศึกษา					
<b>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>						
24.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์ การประเมินการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและชัดเจน สอดคล้องกับภาระงาน					
25.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลงานของ บุคลากรเมื่อสิ้นปีการศึกษาโดยมีมาตรฐานเดียวกันและ เป็นธรรม					
26.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงผลการประเมิน การปฏิบัติงานของบุคลากรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ					
27.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
28.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมิน การปฏิบัติงานมาปรับปรุงเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากร					
<b>ด้านการจ่ายค่าตอบแทน</b>						
29.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการเพื่อ สร้างขวัญกำลังใจแก่ครูอย่างทั่วถึงและเพียงพอ					
30.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ผลการประเมิน การปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง					
31.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมช่วยเหลือและ รักษาสีทธิประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา					
32.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากร พัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น					
33.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการให้สิทธิการลา ตาม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ</b>						
34.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้เรื่อง กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวินัยแก่ บุคลากรโดยสม่ำเสมอ					
35.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการสังเกต ดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน ตรวจสอบมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย					
36.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ สุจริต และ รักษาประโยชน์ของทางราชการ					
37.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการ รักษาวินัยแก่บุคลากรในสถานศึกษา					
38.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนทางวินัย อย่างเคร่งครัด					
39.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติตามวินัยอย่างเคร่งครัด					
40.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการสอบสวน ทางวินัยที่โปร่งใสและยุติธรรม					
41.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ บุคลากรที่ทำผิดวินัยได้มีโอกาสดูใจและอุทธรณ์ได้					
<b>ด้านการออกจากราชการ</b>						
42.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับ การย้าย การลาออกแก่บุคลากร					
43.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความช่วยเหลือให้ ได้การรับบำเหน็จบำนาญของบุคลากรที่พ้นหน้าที่ ราชการ					
44.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการอำนวยความสะดวก ให้แก่บุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ลาออก ทูพพผลภาพ และถึงแก่กรรม					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
45.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตและเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องอายุราชการ หรือลาออก					
46.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ					
47.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนช่วยเหลือแก่บุคลากรที่มีความประสงค์จะเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 8 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักสัณทนต์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
		ด้านแบ่งปัน							
1.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความช่วยเหลือ จัดสรรอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมบุคลากรในด้านสวัสดิการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการแนะนำความรู้ให้แก่บุคลากรที่ขาดความรู้และประสบการณ์ตามโอกาสสมควร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการแก้ไข หรือปรับปรุงการทำงานที่ผิดพลาดของบุคลากรอย่างยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>ด้านพุดดี</b>									
7.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้ ให้กับบุคลากรตามความเหมาะสม แต่ละตำแหน่ง เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้ คำพูดที่กล่าวด้วยเมตตาจิต แสดง ความจริงใจ และมีความปรารถนา ดีเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้ คำพูดที่มีประโยชน์ มีเหตุผล และ กล่าวถูกต้องเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษา ชี้แจงนโยบายในเรื่องต่างๆ แก่ บุคลากร โดยใช้คำพูดที่สุภาพ อ่อนโยน อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ กล่าววาจาล่วงเกินหรือใช้คำพูดที่ สื่อถึงการดูถูกและทำร้ายจิตใจต่อ บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ ใช้คำพูดต่อเสียดหยามคาย ทำให้ บุคลากรเป็นทุกข์ใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
13.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้ คำพูดที่ก่อให้เกิดความรัก ความ สามัคคี ให้กำลังใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาพูด ด้วยวาจาที่ไพเราะอ่อนหวาน สุภาพ ชวนฟัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มเติมให้ความรู้ และทักษะ ให้กับบุคลากรในตำแหน่งงานต่างๆ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
16.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษา สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนเอง และบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการ รักษาระเบียบวินัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการมีคุณธรรมจริยธรรม ในเรื่องการบำเพ็ญประโยชน์ บุคลากรและผู้อื่น โดยทำตนเองให้ เป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
20.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษา บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือบุคลากร และผู้อื่นเสมอ ตามโอกาสสมควร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาร่วม ช่วยแก้ไขปัญหาด้านต่างๆ ที่ เกิดขึ้นด้วยความตั้งใจ และ กระตือรือร้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารและ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้อย่าง เหมาะสมโดยคำนึงถึงประโยชน์ ของส่วนรวมเป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี ความยินดีที่จะช่วยเหลือบุคลากร อย่างเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านเสมอต้นเสมอปลาย									
24.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาวาง ตนเหมาะสมกับบุคลากรตาม สถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนในฐานะผู้บริหารได้ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษา ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มี ความเป็นกันเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
27.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ถือ ตัวและไม่ใช้อารมณ์ตนเป็นใหญ่ใน การปฏิบัติตัวกับบุคลากรและผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาร่วม ทุกข์ ร่วมสุข เพื่อแก้ไขปัญหาให้เกิด ประโยชน์ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ไม่ ขาดตกบกพร่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ เกียรติและเคารพในสิทธิหน้าที่ของ ความเท่าเทียมกันของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 9 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 2

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
		<b>ด้านการวางแผนอัตรากำลัง</b>							
1.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรไว้ล่วงหน้า	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
4.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนอัตรากำลังตรงกับข้อมูลความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามที่สถานศึกษาต้องการ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
6.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ประเมินผลของการวางแผนอัตรากำลัง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>ด้านการสรรหาอัตรากำลัง</b>									
7.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อ ดำเนินการศึกษาสภาพปัญหาและ ความต้องการด้านบุคลากร	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
8.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การจัดทำคู่มือ และแนวทางในการ ปฏิบัติงานในการวางแผนสรรหา อัตรากำลัง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
9.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การประชาสัมพันธ์ในการรับ สมัครบุคลากรกว้างขวาง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การกำหนดกระบวนการสรรหา บุคลากรด้วยความเป็นธรรม ดำเนินการสรรหาด้วยความ ยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การกำหนดขอบข่ายงานบริหาร บุคลากรเพื่อรองรับบุคลากรเข้ามา ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การสรรหาบุคลากรให้ตรงกับ ความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

## ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>ด้านการคัดเลือกบุคคล</b>									
13.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการคัดเลือกบุคคลอย่าง โปร่งใสและตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การกำหนดหลักเกณฑ์ในการ พิจารณาคัดเลือกบุคลากรมี มาตรฐานเดียว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การคัดเลือกบุคคลที่ตรงตามความ ต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตาม ความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร ได้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็น ปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา</b>									
18.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การวางแผนและกำหนดวิธีการ พัฒนาบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
19.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ เข้ารับการอบรม สัมมนา และ ศึกษาต่อ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การกระตุ้นให้บุคลากรเห็น ความสำคัญและใช้ความรู้ ความสามารถในการร่วมมือพัฒนา สถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การส่งเสริมให้บุคลากรสร้าง ผลงานทางด้านวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การจัดประชุมปฏิบัติการก่อนเปิด และระหว่างภาคเรียนเพื่อปรับปรุง คุณภาพในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการ นำความรู้ ประสบการณ์มาใช้ในการ พัฒนางานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>									
25.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและชัดเจนสอดคล้องกับภาระงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลงานของบุคลากรเมื่อสิ้นปีการศึกษาโดยมีมาตรฐานเดียวกันและเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงเพื่อวางแผนพัฒนานักวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านการจ่ายค่าตอบแทน</b>									
30.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูอย่างทั่วถึงและเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
31.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การใช้ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณา การจ่ายเงินเดือนค่าตอบแทน และ การเลื่อนตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมช่วยเหลือและรักษาสีทท ประโยชน์ของบุคลากรใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนา ตนเองเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่ เพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การให้สิทธิการลา ตามระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ								
35.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การให้ความรู้เรื่องกฎหมายและ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน วินัยแก่บุคลากรโดยสม่ำเสมอ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
		36.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การสังเกต ดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน ตรวจสอบมิให้บุคลากรกระทำผิด วินัย	+1	+1	+1			
37.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี ความซื่อสัตย์ สุจริต และรักษา ประโยชน์ของทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็น แบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัยแก่ บุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การปฏิบัติตนทางวินัยอย่าง เคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตาม วินัยอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การดำเนินการสอบสวนทางวินัยที่ โปร่งใสและยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การเปิดโอกาสให้บุคลากรที่กระทำผิด วินัยได้มีโอกาสชี้แจงและอุทธรณ์ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการออกจากราชการ									
43.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการย้าย การลาออกแก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การให้ความช่วยเหลือให้ได้การรับ บำเหน็จบำนาญของบุคลากรที่พ้น หน้าที่ราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการ อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรที่ เกษียณอายุราชการ ลาออก ทูพพล ภาพ และถึงแก่กรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การจัดกิจกรรมแสดง มุทิตาจิตและเสริมสร้างขวัญ กำลังใจแก่บุคลากรที่เกษียณอายุ ราชการ หรือลาออก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร ที่จะเกษียณอายุราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48.	ท่านคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ การสนับสนุนช่วยเหลือแก่ บุคลากรที่มีความประสงค์จะ เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ  
คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 10 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
<b>ด้านการแบ่งปัน</b>	
1	.44
2	.45
3	.56
4	.55
5	.63
6	.46
7	.59
<b>ด้านพุดดี</b>	
8	.67
9	.59
10	.67
11	.68
12	.61
13	.70
14	.49
<b>ด้านทำสิ่งมีประโยชน์</b>	
15	.58
16	.35
17	.52
18	.28
19	.21
20	.52
21	.28

## ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านเสมอต้นเสมอปลาย	
22	.42
23	.32
24	.37
25	.40
26	.35
27	.47
28	.36

จากตาราง 10 แสดงว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 28 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง .21 ถึง .70 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
<b>ด้านการวางแผนอัตรากำลัง</b>	
1	.46
2	.43
3	.44
4	.26
5	.31
<b>ด้านการสรรหาอัตรากำลัง</b>	
6	.40
7	.48
8	.24
9	.41
10	.35
11	.50
<b>ด้านการคัดเลือกบุคคล</b>	
12	.43
13	.48
14	.29
15	.46
16	.56
<b>ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา</b>	
17	.62
18	.70
19	.51
20	.51

## ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	คำอธิบายจำแนก
<b>ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา</b>	
21	.41
22	.56
23	.45
<b>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>	
24	.55
25	.36
26	.37
27	.22
28	.40
<b>ด้านการจ่ายค่าตอบแทน</b>	
29	.44
30	.42
31	.53
32	.56
33	.57
<b>ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ</b>	
34	.55
35	.48
36	.56
37	.37
38	.48
39	.57
40	.22
41	.46

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
<b>ด้านการออกจากราชการ</b>	
42	.54
43	.33
44	.49
45	.57
46	.46
47	.52

จากตาราง 11 แสดงว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 47 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง .22 ถึง .70 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวลิษา สัมครพันธ์
วัน เดือน ปีเกิด	7 เมษายน พ.ศ. 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	84/12 หมู่ 1 ตำบลปากน้ำแหลมสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี 22130
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ข้าราชการครู ตำแหน่งครู ค.ศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านซันตารี ตำบลทุ่งขนาน อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี 22180
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2553	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2558	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (วิทยาศาสตร์ - ชีววิทยา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2562	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี