

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพปัจจุบันสังคมโลกได้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะธรรมชาติเท่านั้นที่เกิดการเปลี่ยนแปลงแปรผันทุกเวลาขณะที่ระบบชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ก็มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเช่นกัน ลักษณะการเปลี่ยนแปลงแปรผันทางสังคมของมนุษย์ทำให้ผลต่อองค์กร หน่วยงาน รัฐวิสาหกิจ สถาบันการศึกษา ทุกๆหน่วยงาน มีการปรับเปลี่ยนปฏิรูปให้สอดคล้องเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคมดังกล่าว ในหน่วยงานด้านการจัดการศึกษาเป็นอีกหนึ่งองค์กรหรือหน่วยงานของสังคมไทยที่มีการปรับเปลี่ยนการปฏิรูปอยู่บ่อยครั้ง เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน การประเมินและวัดผลคุณภาพทางการศึกษา

สถานศึกษาจะพัฒนาไปสู่มาตรฐานคุณภาพการศึกษาได้มากน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ และระบบของการบริหารจะมีประสิทธิภาพไปสู่มาตรฐานที่ดีได้ต้องอาศัยบุคลากรในการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมาย บุคลากรภายในหน่วยงานจึงมีบทบาทสำคัญในพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา สำหรับการบริหารงานบุคคลนั้นถือว่าไม่ใช่เรื่องใหม่ หน่วยงานด้านการจัดการศึกษาในสังคมไทยได้พยายามพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยการนำหลักการหรือทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เช่น แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) อังโน จอมพงศ์ มงคลวนิชได้กล่าวถึงระบบราชการที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีลักษณะต่างๆที่สำคัญดังต่อไปนี้

๑.การแบ่งแยกงาน ถือหลักความเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์การ กำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละระดับชั้นไว้อย่างชัดเจน

๒.การจัดลำดับการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงไป มีหัวหน้าขององค์การเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์การ กำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละระดับชั้นไว้อย่างชัดเจน

๓.การปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ระบบ ระเบียบ และกฎหมาย การทำงานไม่สามารถยืดหยุ่นได้ตามลักษณะเฉพาะของงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรของรัฐจะต้องยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดความชำนาญเฉพาะด้าน วัตถุประสงค์ของการจัดองค์การแบบนี้มุ่งให้ได้ผลงานสูงสุดจากการทำงานเฉพาะอย่างด้วยฝีมือและความชำนาญ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการฝึกอบรมซ้ำแล้วซ้ำอีกเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญจริงๆ

๔.การจัดให้มีการบันทึกเกี่ยวกับการดำเนินงาน ระเบียบข้อบังคับต่างๆการวินิจฉัยการสั่งการจะต้องมีการบันทึกเป็นลายอักษรเก็บไว้เป็นหลักฐานสามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลาที่ต้องการ”^๑

เนื่องจากพระพุทธศาสนามีบทบาทและอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของผู้คนในสังคมไทยส่วนใหญ่ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจึงเป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่นักบริหารการศึกษา มักจะนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เราจึงเห็นหน่วยงานทางการศึกษาหลายแห่งได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาปรับใช้ในการบริหารงาน เช่น (นิธย์ สัมมาพันธ์) ได้กล่าวถึง “การบริหารเชิงพุทธ” ว่า นักบริหารทุกประเภท ตั้งแต่ระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับองค์การ ระดับหน่วยงาน หมู่คณะ ครอบครัว ตลอดจน ตนเอง ควรจะมีวินัย และควรก่อให้เกิดวินัยในหมู่คณะที่ตนรับผิดชอบในฐานะผู้นำด้วย ในทางพระพุทธศาสนา วินัยสำหรับฆราวาสคือ ศีล ๕ ซึ่งการรักษาศีล จะได้ผลดีเมื่อมีเบญจธรรมประกอบหนุนหลังศีลเอาไว้เป็นคู่ๆ เช่น ละเว้นจากการฆ่าสัตว์ได้ง่ายถ้ามีใจเมตตา กรุณา เป็นต้น”^๒

ดังนั้นการที่จะพัฒนาความสามารถของตัวบุคคลอันเป็นกลไกขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายหลักอาจจะต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคอยู่หลายด้าน โดยเฉพาะการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ต้องทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่อยู่รอบๆกับตัวเรา ในขณะเดียวกันการทำงานนั้นผู้บังคับบัญชาต้องการความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร การตรงต่อเวลา ตั้งอกตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ผู้ใต้บังคับบัญชาเองก็เช่นกัน ต้องการมีผู้นำที่มีความเข้าใจ รู้ถึงความรู้สึกและปัญหาในการทำงานของตน ปัญหาเหล่านี้จึงกลายเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เพราะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานต่ำลง จึงกลายเป็นผลเสียต่อองค์กรอย่างมาก

ความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (๒๕๔๒ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ๒๕๔๕) ได้ให้ความสำคัญไว้ว่า “มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีความสุข”^๓

คนเป็นสิ่งมีชีวิตและจิตใจ มีความคิด อ่านออก เขียนได้จึงมีความแตกต่างกันโดยธรรมชาติ เมื่อต้องมาปฏิบัติงานร่วมกัน กฎกติกา ระเบียบข้อบังคับ ข้อตกลงอื่นๆ ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ส่งผลให้การปฏิบัติดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ

^๑ จอมพงศ์ มงคลวนิช, **ทฤษฎีและหลักการบริหารองค์การและการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๔๑

^๒ นิธย์ สัมมาพันธ์, **การบริหารเชิงพุทธ**, ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๔๔.

^๓ **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม, ๒๕๔๕ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕, หมวดที่ ๑.**

สมาน รังสิโยภุชญ์ อ่างใน สมพร ใจคำปัน กล่าวถึง ปัจจัยในการบริหาร ว่า คน เป็น ปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ และวิธีการจัดการ ดังนั้นหากองค์กรใดหรือหน่วยงานใด สามารถหาคนดี มีความรู้ มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และสามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุดที่จะนานได้ ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่า การบริหารในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะต้องเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ”^๔

แนวคิดพื้นฐานในการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา องค์ประกอบหลักที่สำคัญอันหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา(กระทรวงศึกษาธิการ. ๒๕๔๒: ๕-๖) ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้อง ที่ต้องปฏิรูปบทบาทครู และสถานภาพของครู ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญ เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานการสอนโดยตรง นโยบายการพัฒนาวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติ ๒๕๔๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิชาชีพครูตามบทบาทใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และเสนอแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ”^๕

บุคคลส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานองค์กรหน่วยงานต่างๆส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนาดังนั้น หากปฏิบัติงานร่วมกันโดยไม่อาศัยหลักธรรมเป็นที่ตั้งแล้ว การบริหารงานอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะบุคคลทำงานมุ่งแต่ประโยชน์ส่วนตัว เห็นแก่ได้ เกิดความโลภ โกรธ หลง เห็นแก่ตัว เกิดการเอารัด เอาเปรียบ ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจ ทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างมีคุณภาพเร็วขึ้น ผู้บริหารจึงควรนำหลักธรรมไปใช้บริหารงานบุคคล หลักสังฆัตถุ ๔ “เป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกัน ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล ประสานใจทุกคนที่อยู่ในองค์กรเดียวกันให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ความสามัคคี ซึ่งประกอบไปด้วย ๑) การให้ทาน คือ การอนุเคราะห์หรือสงเคราะห์ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามฐานานุรูป ๒) ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ และจริงใจ ๓) อตถจริยา คือ การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการประพาสในสิ่งที่ เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ๔) สมานัตตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอหรือมีความประพฤติเสมอดันเสมอปลาย ปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างเสมอภาควางตัวเหมาะสมกับสถานภาพที่เป็นอยู่”^๖ เป็นหลักธรรมที่ต้องนำไปประยุกต์ใช้ขับเคลื่อนพัฒนากระบวนการบริหารบุคคลให้มีคุณภาพควบคู่กันไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดยางสีสุราช จึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังฆัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน อำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

^๔สมพร ใจคำปัน. “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗), บทนำ .

^๕กลุ่มบริหารงานบุคคล. “รายงานผลการดำเนินงาน ตามโครงการยกระดับครูทั้งระบบตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง”, (ขอนแก่น:สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๒, ๒๕๕๓-๒๕๕๕), หน้า ๔ .

^๖พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๖๓๕.

มหาสารคาม เขต ๒ เพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาและบรรลุมิติประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการ

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต ๒

๑.๓. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต ๒ ผู้วิจัยได้แบ่งขอบเขตของการวิจัยออกเป็น ๔ ด้านดังนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตทางด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา และด้านสมานัตตตา และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน ๔ ด้าน คือ (๑) ด้านการวางแผน (๒) ด้านการสรรหา (๓) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ (๔) ด้านการดำรงรักษา

๑.๓.๒. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้รักษาราชการแทน และครูผู้สอน ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต ๒ จำแนกผู้บริหาร จำนวน ๒๕ คน ครู จำนวน ๑๘๙ คน รวม ๒๑๔ คน

๒) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากร ผู้บริหารและครูผู้สอน ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต ๒ ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (R.V.Krejcie and D.W.Morgan , ๑๙๗๐ : ๖๐๗ – ๖๐๘) เทียบสัดส่วนของประชากรแล้วสุ่มอย่างง่าย^๗ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๓๕ คน

^๗ พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๓), หน้า ๘๖.

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น(Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกได้ ๒ อย่าง ดังนี้

๑) ตำแหน่ง คือ บทบาทที่ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ในสถานศึกษา อำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๒ จำแนกได้ ๒ ตำแหน่ง คือ ๑) ผู้บริหารสถานศึกษา ๒) ครูผู้สอน

๒) ประสบการณ์ คือ ประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๒ จำแนกได้ ๒ อย่าง คือ ๑) ไม่เกิน ๑๐ ปี ๒) ตั้งแต่ ๑๑ ปี ขึ้นไป

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การนำหลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๒ ใน ๔ ด้าน คือ

- ๑) การวางแผนบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔
- ๒) การสรรหาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔
- ๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔
- ๔) การธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านระยะเวลา (Scope and duration)

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย เริ่มตั้งแต่ ตุลาคม ๒๕๕๕ ถึง เดือน มีนาคม ๒๕๕๖

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่ (Area study)

ผู้วิจัยกำหนดสถานที่ทำการวิจัย คือสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๒ จำนวน ๒๕ โรงเรียน

๑.๔ ปัญหาของการวิจัย

๑.๔.๑ ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักสังคหวัตถุ ๔ ไปประยุกต์ใช้บริหารงานบุคคล อยู่ในระดับใด

๑.๔.๒ ปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคคลตามหลักสังกัด ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต ๒ มีอะไรบ้าง

๑.๕ สมมติฐานของการวิจัย

๑.๕.๑ บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังกัด ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๒ แตกต่างกัน

๑.๕.๒ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน บุคคลตามหลักสังกัด ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต ๒ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยไว้ดังนี้

๑.๖.๑ การบริหารงานบุคคล (Human resource Administration) หมายถึง การให้ โอกาส การมอบหมายงาน การตัดสินใจ การสั่งการและการดำเนินการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มหาสารคาม เขต ในขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ๔ ด้าน คือ ๑.ด้านการวางแผน บุคลากร ๒) ด้านการสรรหาบุคลากร ๓) ด้านการปฏิบัติงานบุคลากร ๔) ด้านการบำรุงรักษา บุคลากร

การวางแผนบุคลากร (Planning personnel) หมายถึง การวางแผนให้ถูกกับ งานที่รับมอบหมาย กำหนดอัตรากำลังโดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียน จำนวนขนาดของสถานศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีวิทยฐานะ เงินเดือน และเงิน ประจำตำแหน่ง ตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ

การสรรหาบุคลากร (Recruiting personnel) หมายถึง การคัดเลือกเพื่อสรร หาบุคลากรที่เหมาะสมกับหน้าที่การงานตามต้องการขององค์การ

การปฏิบัติงาน (Operations) หมายถึง กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ และการตัดสินใจของผู้บริหาร

การบำรุงรักษาบุคลากร (Maintenance personnel) หมายถึง การสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรรับฟังความเห็น และจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึง พอใจ ปลอดภัย และบรรลุเป้าหมาย ขององค์การ

๑.๖.๒ บุคคล (Individual) หมายถึง ครูหรือบุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งมอบหมายปฏิบัติ หน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ และปฏิบัติงานอื่นๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม เขต ๒

๑.๖.๓ ผู้บริหารสถานศึกษา (School administrators) หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม เขต ๒

๑.๖.๔ ครูผู้สอน (Teacher) หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติ ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม เขต ๒ ปีการศึกษา ๒๕๕๕

๑.๖.๕ ตำแหน่ง คือ บทบาทที่ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ในสถานศึกษา อำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม เขต ๒ จำแนกได้ ๒ ตำแหน่ง คือ ผู้บริหาร และ ครูผู้สอน

๑.๖.๖ ประสบการณ์ (Experience) คือ ระยะเวลาการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม เขต ๒

๑.๖.๗ สังคหัตถ์ ๔ (The four Sangahavattus) หมายถึง หลักธรรมที่เป็นการสร้างความสมัครสมานสามัคคีผูกมิตรไมตรี ในหมู่คณะ ประกอบไปด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา

๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๗.๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำไปพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมสังคหัตถ์ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม เขต ๒

๑.๗.๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ทราบแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมสังคหัตถ์ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม เขต ๒

๑.๗.๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามหลักสังคหัตถ์ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม เขต ๒ รวมทั้งส่วนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวางมากขึ้น