

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ ๒) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และประสิทธิภาพการทำงาน ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต ๒

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ ปีการศึกษา ๒๕๕๕ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๒๓ คน ครูผู้สอน จำนวน ๑๑๒ คน รวมทั้งสิ้น ๑๓๕ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ จำนวน ๑ ฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่และหาค่าร้อยละ ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต ๒ ใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ใช้การทดสอบด้วยค่าที (t-test independent) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา ใช้การจัดโดยใช้ค่าความถี่ตามองค์ประกอบของหลักสังคหวัตถุ ๔ เขียนเชิงพรรณนาวิธี

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่งส่วนมาก เป็นครูผู้สอน จำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๐ รองลงมาเป็นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐๐ ประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๘๐ รองลงมา ไม่เกิน ๑๐ ปี จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๐ ตามลำดับ

๕.๑.๒ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภออย่างสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = ๔.๓๑ เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปได้ดังนี้

๑) ด้านการวางแผนบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภออย่างสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ ด้านการวางแผนบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในภาพรวมทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๔.๒๕)

๒) ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภออย่างสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในภาพรวมทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๔.๒๔)

๓) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภออย่างสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในภาพรวมทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๔.๔๒)

๔) ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภออย่างสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในภาพรวมทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๔.๓๕)

๕.๑.๓ เพื่อเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภออย่างสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ จำแนกตาม ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

๑.) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีตำแหน่งต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภออย่างสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่าง จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภออย่างสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ ด้านการวางแผนบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการธำรงรักษาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๒.) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภออย่างสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภออย่างสี่สุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๒ โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในอำเภออย่างสี่สุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๒ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย = ๔.๓๑) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ , ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ,ด้านการวางแผนบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ และด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำหลักสังคหวัตถุ ๔ หลักธรรมที่เป็นการสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ อันจะนำมาซึ่งความสุข ความสันติความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) ด้านการวางแผนบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนในเขตพื้นที่ อำเภออย่างสี่สุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๔.๒๕) ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำหลักสังคหวัตถุ ๔ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานด้านการวางแผนบุคลากร การวางแผนให้ถูกกับงานที่รับมอบหมาย โดยนำคุณธรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน วาจาเป็นที่รัก วาจาตุดตัมน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมน้อมตาม ช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรม ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (๒๕๔๙)ศึกษางานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕” พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากร มีการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน มีการแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนโดยทำเป็นคำสั่ง มีการประชุมชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงานส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม ส่วนปัญหาที่พบ คือ บุคลากรไม่เพียงพอ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า การจัดสวัสดิการมีน้อย และไม่ทั่วถึง และขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหา คือ ควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด ควร

จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ ควรสร้างขวัญ และกำลังใจตามโอกาสอันสมควร และควรมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ล่วงหน้า

๒) **ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔** จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนในเขตพื้นที่ อำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๒ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๔.๒๔) ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำหลักสังคหวัตถุ ๔ มา ประยุกต์ใช้ในการบริหารงานด้านการสรรหาบุคลากรการคัดเลือกเพื่อสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับ หน้าที่การงานตามต้องการขององค์การ โดยนำคุณธรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกัน ด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน วาจาเป็นที่รัก คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวาน สมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็น หลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม ช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริม ในทางจริยธรรม ปฏิบัติสม่ำเสมอ โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรม ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวิรัชท์ ถิ่นมีผล (๒๕๕๒) ศึกษางานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทัศนะของนักท่องเที่ยวยาวไทยต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔” พบว่า ปัญหา และอุปสรรค การ บริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ๑) ปัญหาทางด้านการรับบริการ จากตำรวจท่องเที่ยว ที่ไม่สามารถให้บริการติดต่อกครั้งเดียวและแล้วเสร็จได้ ๒) ปัญหาการใช้คำพูดใน การประสานงานกันเองภายในหน่วยงานไม่ดีเท่าที่ควร ๓) ปัญหาการรถยนต์สายตรวจไม่เพียงพอต่อ การให้ความช่วยเหลือนักท่องเที่ยว และ ๔) ปัญหาจากการบริการไม่เสมอภาค แนวทางในการปรับปรุง ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ๑) ควรปรับปรุงและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สามารถบริการ นักท่องเที่ยวแล้วเสร็จภายในการติดต่อกครั้งเดียว เพื่อให้นักท่องเที่ยวเกิดความประทับใจ ในการบริการ ของตำรวจท่องเที่ยว ๒) ควรจัดให้มีการเลือกตำรวจดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการ ตำรวจที่พูดดี ทำดี ๓) ขอรถยนต์สายตรวจเพิ่มเพื่อให้เพียงพอต่อการบริการนักท่องเที่ยว ในการเกิด เหตุแต่ละครั้ง และ ๔) จัดให้มีการฝึกอบรมปลูกจิตสำนึกในการบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๓) **ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔** จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนในเขตพื้นที่ อำเภอยางสีสุราช สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๔.๔๒) ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำหลักสังคหวัตถุ ๔ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ระบบงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ และการตัดสินใจของผู้บริหาร โดย นำคุณธรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่ง สอน วาจาเป็นที่รัก คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับ ถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม ช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม ปฏิบัติสม่ำเสมอ โดยร่วมรับรู้

ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรม
ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา โชติธาดา (๒๕๕๔) ศึกษางานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การ
ปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุกับการประสานงานของบุคลากร สำนักการพิมพ์ สำนักเลขาธิการสภา
ผู้แทนราษฎร” พบว่า แนวทางสำหรับการพัฒนาการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุและการประสานงาน
ของบุคลากรสำนักการพิมพ์ สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรประสานงานด้วยวาจาอย่างจริงจัง
ทำให้การประสานงานได้รับความร่วมมือ ควรพัฒนาด้านผู้ประสานงานและด้านทวนผลวิเคราะห์แบบ
สัมภาษณ์การปฏิบัติตามสังคหวัตถุกับการประสานงานของบุคลากรสำนักพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร คือด้านสังคหวัตถุส่วนใหญ่เห็นว่าความสนิทสนมส่วนตัว หรือความรู้จักมักคุ้นกันทำให้
การรับบริการเป็นกันเองมากยิ่งขึ้น ด้านการประสานงานขาดความสอดคล้องเรื่องวัสดุอุปกรณ์ เช่น
เครื่องถ่ายเอกสารเสียบ่อย มีจำนวนไม่เพียงพอกับการใช้งาน และสำนักพิมพ์ขาดประชาสัมพันธ์ ทำให้
ไม่ทราบถึงศักยภาพของสำนักพิมพ์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผุสดี สมณา (๒๕๕๐) ศึกษา
งานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเชียงราย เขต ๑” พบว่า ในส่วนแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต ๑ พบว่าควรมีการหมุนเวียนหน้าที่ เพื่อให้ความรู้
ความสามารถหลายๆด้านส่วนการฝึกอบรมและการพัฒนาถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการให้ความรู้ในงานที่
ปฏิบัติแก่บุคลากรขององค์กรและเป็นการเพิ่มทักษะในส่วนงานที่เกี่ยวข้อง

๔) ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ จากการศึกษาพบว่า ความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอวังสามหมอ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย =
๔.๓๕) ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำหลักสังคหวัตถุ ๔ มา
ประยุกต์ใช้ในการบริหารงานด้านการธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน ของบุคลากรรับฟังความเห็น และจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ปลอดภัย
และบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร โดยนำคุณธรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วย
สิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน วาจาเป็นที่รัก คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมาน
สามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐาน
จูงใจให้นิยมยอมตาม ช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทาง
จริยธรรม ปฏิบัติสม่ำเสมอ โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล
เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรม ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธนากร วชิรธมโม
(โพธิ์วัน) (๒๕๕๓) ศึกษางานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน
มัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๑”
พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูพบว่า ด้านการวางแผน
บุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร มี
การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แนวทางในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารและครู พบว่า ควรมีการ
วางแผนบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร มีการ

ส่งเสริมด้านการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติธรรมมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลอย่างมีความยุติธรรม

๕.๒.๒ เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในเขตพื้นที่ อำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๒ จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

๑) **ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน** มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยภาพรวม และรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารของผู้บริหารต่อการบริหารงานบุคคลอย่างมีขั้นตอน หรือวิธีการ คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง ตาม กฎ ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ และจัดสวัสดิการแก่บุคลากร เผยแพร่ผลงานของบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นระบบ ส่วนด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ และด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิตารัตน์ ศิลวรรณโณ (๒๕๕๓)การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ(๑) ศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมะละเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล (๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมะละเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอนตามหลักสังคหวัตถุ ๔จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ(๓) ศึกษาข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมะละเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน ๑๑๓ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๙๑๓ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

๒) **ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน** มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนมีประสบการณ์มาก และมีความชำนาญในการบริหารงานบุคคล จึงเข้าใจในระบบการบริหารงานบุคคล เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย อนงค์นาฏ แก้วไพฑูรย์ (๒๕๕๕) ศึกษางานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังกัดหัตถ์ ๔ ของฝ่ายทะเบียนที่ว่าการอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์” พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการประชาชนตามหลักสังกัดหัตถ์ ๔ ของฝ่ายทะเบียนที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ประชาชนที่มาขอรับบริการยังไม่เข้าใจขั้นตอนและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ขาดการประสานงาน สถานที่จอดรถไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่พูดจาไม่ไพเราะ เจ้าหน้าที่ไม่กระตือรือร้นในการช่วยเหลือ ตลอดจนเจ้าหน้าที่เลือกปฏิบัติ ผลที่ได้คือประชาชนที่มารับการบริการไม่เกิดความประทับใจ แนวทางการปรับปรุงการให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ คือ เจ้าหน้าที่ควรพัฒนาด้านการบริการอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ควรมีการอบรมด้านคุณธรรมโดยนำหลักธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้โดยเฉพาะหลักสังกัดหัตถ์ ๔ อันได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยาสมานัตตตา คือ โอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ประชาชน และวางตัวเหมาะสม มาใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อมีความยืดหยุ่นในการให้บริการ รวมทั้งเน้นการบริการที่สามารถนำมาซึ่งความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการและส่งผลย้อนกลับไปยังผู้ให้บริการ โดยทำให้ประชาชนผู้รับบริการรู้สึกประทับใจในการให้บริการ

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสังกัดหัตถ์ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต ๒ ผู้วิจัยมีข้อ เสนอแนะโดยแบ่งออกเป็น ๒ ประเด็น ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้เรียบเรียงสรุปเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้การบริหารงานบุคคลตามหลักสังกัดหัตถ์ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต ๒ ดังนี้ การให้โอกาส การมอบหมายงาน การตัดสินใจ การสั่งการและการดำเนินการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต ๒ ในขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ๔ ด้าน คือ ๑.ด้านการวางแผนบุคลากร ๒) ด้านการสรรหาบุคลากร ๓) ด้านการปฏิบัติงานบุคลากร ๔) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร

๑) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต ๒ ควรพัฒนากระบวนการวางแผนบุคลากร การวางแผนให้ถูกกับงานที่รับมอบหมาย กำหนดอัตรากำลังเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีวิทยฐานะ เงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง ตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เพื่อจะมีความรู้ใหม่ๆ มาบริหารในครอบครัวให้เจริญก้าวหน้าต่อไปการฝึกตนมีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจและทักษะอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต

๒) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต ๒ ควรมีส่งเสริมการพัฒนatanเอง เพื่อจะมีความรู้ใหม่ๆ มาบริหารในสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าต่อไปการฝึกตนมีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจและทักษะอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต

๓) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต ๒ ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความเสียสละ ความแบ่งปัน การมีน้ำใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมผู้ที่มีจาคะนั้นจะเป็นเครื่องเสริมสร้างไมตรีให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในสังคมได้

๔) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต ๒ ควรสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อแสวงหาความร่วมมือในสถานศึกษาที่เหมาะสมอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต ๒ ซึ่งได้มีทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่หลากหลาย จึงนำเสนอข้อคิดสำหรับผู้วิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

๑) ควรศึกษาสัมฤทธิ์ผลหลังจากมีการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต ๒

๒) ควรศึกษาทัศนคติของผู้บริหารเกี่ยวกับการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่ อำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต ๒

๓) ควรศึกษาการบริหารงานในสถานศึกษาตามหลักธรรมด้านอื่นๆ ทางพระพุทธศาสนาหลักอื่นๆ

๔) ควรศึกษาผลที่เกิดจากการนำหลักพุทธธรรมอื่นๆมาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักสังคหวัตถุ ๔ ในการบริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อื่นๆ ด้วย