



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด
กรุงเทพมหานคร



วริรัตน์ มลิวัลย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด
กรุงเทพมหานคร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATION BASED ON THE
FOUR PRINCIPLES OF SANGHAVATTHU AND THE EFFECTIVENESS OF
PERSONNEL ADMINISTRATION IN NETWORK GROUPS 42-43, NONG CHOK
DISTRICT OFFICE, UNDER THE BANGKOK METROPOLITAN
ADMINISTRATION

WARIRAT MALIWAN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขต หนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร
ชื่อนักศึกษา	วริรัตน์ มลิวัลย์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษา	พระเมธีวัชรภรณ์ , รศ. ดร.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรัตนสุนทร , ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(พระเมธีวัชรภรณ์ , รศ. ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์)

กรรมการ

(ดร.บรรจง ลาวะลี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขต หนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร
ชื่อนักศึกษา	วริรัตน์ มลิวลย์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	พระเมธีวัชรภรณ์ , รศ. ดร.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล 3) ศึกษาแนวทางการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลด้านการบริหารบุคคล

ประชากรวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารและครูจำนวน 214 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 148 คน ตามตารางของ Krejcie & Morgan และผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเติม 5 คนที่เข้าร่วมการสัมภาษณ์ เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ($r = .76$) โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลและการบริหารวิชาการที่มีความสัมพันธ์สูง ($r = .76$ และ $r = .73$ ตามลำดับ) ส่วนการบริหารงานทั่วไปมีความสัมพันธ์สูง ($r = .69$) ขณะที่การบริหารงบประมาณมีความสัมพันธ์ปานกลาง ($r = .65$)

การวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า การบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารโรงเรียนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือภายในองค์กร ทั้งยังสามารถประยุกต์เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับการจัดการบุคลากรให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, หลักสังคหวัตถุ 4, ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล, โรงเรียนเครือข่าย 42-43 หนองจอก กรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

Thesis Topic	THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATION BASED ON THE FOUR PRINCIPLES OF SANGAHAVATTHU AND THE EFFECTIVENESS OF PERSONNEL ADMINISTRATION IN NETWORK GROUPS 42-43, NONG CHOK DISTRICT OFFICE, UNDER THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION
Student's Name	WARIRAT MALIWAN
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Phrametheewatcharaphorn , Assistant Professor Dr.

This study had three main objectives: 1) to investigate school administration based on the Four Principles of Sangahavatthu and the effectiveness of personnel administration in Network Groups 42–43 under the Nong Chok District Office, Bangkok Metropolitan Administration; 2) to analyze the relationship between school administration guided by the Sangahavatthu 4 principles and personnel administration effectiveness; and 3) to explore guidelines for applying the Sangahavatthu 4 principles to enhance personnel administration.

The research population comprised 214 administrators and teachers, with a sample of 148 participants determined using Krejcie and Morgan's table, along with five experts who participated in interviews. Research instruments included a questionnaire and a semi-structured interview, while data were analyzed using Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that overall school administration based on the Sangahavatthu 4 principles was at a high level and showed a statistically significant positive correlation at the .01 level with personnel administration effectiveness ($r = .76$). In particular, personnel administration and academic administration demonstrated strong correlations ($r = .76$ and $r = .73$, respectively), general administration showed a strong correlation ($r = .69$), while budgeting indicated a moderate correlation ($r = .65$).

The study highlights that integrating the Sangahavatthu 4 principles into school administration can enhance staff performance and foster a collaborative organizational climate. Moreover, the findings provide practical guidelines for improving educational quality and strengthening personnel management in accordance with the specific context of schools.

Keywords: : School Administration, Sangahavatthu 4 Principles, Personnel Administration Effectiveness, Network Groups 42–43 Nong Chok District



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องด้วยความช่วยเหลือและสนับสนุนจากหลายภาคส่วน ซึ่งผู้วิจัยขอแสดงความขอบคุณด้วยความเคารพอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ พระเมธีวชิราภรณ์, รองศาสตราจารย์ ดร. ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบข้อบกพร่อง และเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงเนื้อหาต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง ที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในวิทยานิพนธ์ด้วยความเมตตาและเอื้อเฟื้อเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยซึ่งมีส่วนสำคัญต่อความสมบูรณ์ของงานวิจัยฉบับนี้ ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานครทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลภาคสนาม ตลอดจนเจ้าหน้าที่คณะศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีเสมอมา ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยเป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนตลอดระยะเวลาการศึกษา

ผู้วิจัยขอแสดงความขอบคุณจากใจต่อ นางเม้ง มลิวัลย์ และญาติสนิท มิตรสหายทุกท่าน ที่ได้ให้ความรัก ความห่วงใย การสนับสนุน และเป็นกำลังใจอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมอุทิศเป็นเครื่องสักการะแด่ คุณพระรัตนตรัย, พระคุณของ บิดา มารดา ครูอาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนขอแผ่ส่วนกุศลอันเกิดจากความเพียรพยายามนี้ไปยัง เพื่อนมนุษย์ สรรพสัตว์ และเจ้ากรรมนายเวร ในทุกภพทุกชาติ ด้วยจิตเมตตาและปรารถนาดีโดยแท้

วรัรัตน์ มลิวัลย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ซ
สารบัญ.....	ณ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.3 สมมุติฐานในการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย.....	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	11
2.2 หลักสังคหวัตถุ 4.....	27
2.3 หลักการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4.....	38
2.4 ประสิทธิผลการบริหารบุคคล.....	39
2.5 หลักการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	67
2.6 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย.....	72
2.7งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	78
2.8 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	88
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	90
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	90
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	91
3.3 การสร้างและตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย.....	92

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	95
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	98
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	120
5.1 สรุปผล.....	120
5.2 อภิปรายผล.....	125
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	126
บรรณานุกรม.....	127
ภาคผนวก.....	136
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	137
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย...	139
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์.....	143
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	149
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out).....	151
ภาคผนวก ฉ เครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	153
ภาคผนวก ช ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC เครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	174
ภาคผนวก ซ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	182
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	185

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การเปรียบเทียบทฤษฎี X และ Y.....	26
2.2 การสังเคราะห์เพื่อสรุปข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคล.....	66
2.3 แนวทางในการเลือกสถิติเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	69
2.4 แนวทางในการเลือกสถิติเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปร.....	70
2.5 การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Best.....	71
2.6 โรงเรียนในสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	74
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	91
4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	101
4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร สถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่าย ข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน..	102
4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร สถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่าย ที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบริหารวิชาการ (x_1)...	103
4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร สถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่าย ที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบริหารงาน งบประมาณ (x_2).....	104
4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร สถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่าย ที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบริหารงานบุคคล (x_3)	105
4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร สถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่าย ที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบริหารงานทั่วไป (x_4)	107
4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่ม เครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร (y_{tot}).....	108

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่ม เครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร (y_1).....	109
4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่ม เครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร (y_2).....	110
4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่ม เครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร (y_3).....	111
4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่ม เครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร (y_4).....	112
4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่ม เครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร (y_5).....	113
4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผล การบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม.....	114
4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคห วัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขต หนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (y_1).....	115
4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคห วัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขต หนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง.....	116
4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคห วัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขต หนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	117
4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคห วัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขต หนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านวินัยและการรักษาวินัย.....	117

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

- 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคห 118
 วัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขต
 หนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการออกจากราชการ.....
- 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคห 119
 วัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขต
 หนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร.....



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 (c) และ (d) แสดงความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบความสัมพันธ์เชิงลบ.....	68
2.2 แผนภาพการกระจายแสดงความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรสองตัว.....	68
2.3 แผนภาพการกระจายแสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน.....	68
2.4 แผนภาพการกระจายแสดงความสัมพันธ์เชิงเส้นโค้งระหว่างตัวแปรสองตัว.....	68
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	89



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพของสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาไทยในยุคปัจจุบันเป็นการศึกษายุคสังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมในประเทศไทยเป็นยุคที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาทยิ่งขึ้น พร้อมกับวัฒนธรรมของชาติตะวันตกซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การศึกษาช่วยพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างพลังที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคนซึ่งสามารถทำให้ตั้งแต่แรกเกิดตลอดจนทุกช่วงวัยของชีวิต การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐบาลต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งการศึกษาถือได้ว่าเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและเป็นการขับเคลื่อนให้การพัฒนาในทุกๆ ด้านรวมทั้งการแก้ปัญหาต่างๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดเวลา เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะคุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพและความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศ ในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560, หน้า ก)

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรใด ๆ คุณภาพของคนเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของประเทศ แม้ประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติอันจำกัด หากพลเมืองมีคุณภาพประเทศก็ย่อมเจริญก้าวหน้า ซึ่งคนจะมีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์จิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขซึ่งการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ การจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรมกระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563, หน้า 4)

การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของโรงเรียนจะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ ได้แก่ สภาพโรงเรียน สภาพชุมชน คุณภาพของครู ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน คุณลักษณะของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องรู้และเข้าใจหน้าที่ตามกระบวนการบริหาร ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและหน้าที่ของตนต่อองค์กร ต่องาน ต่อคน และกลุ่ม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาที่จะให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ที่จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารซึ่งจะทำหน้าที่เป็นผู้นำบุคลากรในโรงเรียนให้ดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งการเป็นผู้นำทางการศึกษามีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญคือการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545, (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจบริหารจัดการศึกษา ทั้งงานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคลและบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563, หน้า 16)

กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นโรงเรียนที่เป็นหน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษาตอนต้น กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร มีโรงเรียนจำนวน 9 โรงเรียน ประกอบไปด้วย กลุ่มเครือข่ายที่ 42 มี 5 โรงเรียน ดังนี้ 1. โรงเรียนวัดพระยาปลา , 2. โรงเรียนสุเหร่าใหม่, 3. โรงเรียนสุเหร่าบ้านเกาะ 4. โรงเรียนวัดแสนเกษม, 5. โรงเรียนวัดใหม่เจริญราษฎร์ กลุ่มเครือข่ายที่ 43 มี 4 โรงเรียน ดังนี้ 1. โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดินรเศรษฐ์), 2. โรงเรียนสุเหร่าศาลาแดง, 3. โรงเรียนนิลราษฎร์อุปถัมภ์, 4. โรงเรียนหลวงแพ่ง (บำรุงรัฐกิจ) จากสภาพบริบทดังกล่าววิเคราะห์ถึงสภาพปัญหา พบว่า จากสภาพปัญหาสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร เผชิญกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำลายต่อการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายนี้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ แต่ในบางครั้งยังขาดการนำหลักศีลธรรม เช่น หลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดความท้าทายในด้านการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของครู และเพื่อให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนทางสังคม

วัฒนธรรม การดำเนินชีวิตและการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร โดยเฉพาะหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ซึ่งประกอบด้วย ทาน (การให้), ปิยวาจา (การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ), อตถจริยา (การกระทำที่เป็นประโยชน์), และสมานัตตตา (ความเสมอต้นเสมอปลาย) เป็นหลักธรรมสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ผู้บริหารที่น้อมนำหลักธรรมเหล่านี้มาใช้ในการปฏิบัติงาน จะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บังอร สาคราไล, 2550; พระพรหมคุณาภรณ์, 2550; ลิขิต สมักรพันธ์, 2562)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก จอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จึงได้เห็นความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 โดยเฉพาะในบริบทของกลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี เพื่อจะได้เป็นแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารงานบุคคลและเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิผลและส่งผลต่อการพัฒนาบุคคลในการทำงานร่วมกันต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลกลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารข้าราชการครูโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร รวม 9 โรงเรียน จำนวน 214 คน (ข้อมูล ณ ปีการศึกษา 2567, รายงานสถิติการศึกษาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร)

กลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 ทั้งหมด 9 โรงเรียน จำนวน 214 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 148 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, PP. 607 - 610)

1.3 กลุ่มเป้าหมาย สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคล แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักสังคหวัตถุ 4 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาของกลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระได้แก่

1. ตัวแปรพยากรณ์ (Predictor Variable) คือ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ได้กำหนดสาระสำคัญ

ไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) และตามหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของพระพุทธศาสนา ได้แก่

- 1.1 ด้านบริหารงานวิชาการ
- 1.2 ด้านบริหารงานงบประมาณ
- 1.3 ด้านบริหารงานบุคคล
- 1.4 ด้านบริหารงานทั่วไป

หลักธรรมสังคหวัตถุ 4

- 1.ทาน
- 2.ปิยะวาจา
- 3.อิตถจริยา
- 4.สมานัตตตา

2. ตัวแปรเกณฑ์ (ตัวแปรถูกพยากรณ์) (Criterion Variable) ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา ยึดหลักกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งมี 20 งาน จัดกลุ่มงาน และตามหน้าที่การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครที่มีขอบข่ายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ออกเป็น 5 งาน เพื่อให้สามารถวัดประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 2) การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 4) วินัย และการรักษาวินัย
- 5) การออกจากราชการ

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยปีการศึกษา 2567

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร ในหลายลักษณะโดยผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.5.1 ทำให้ทราบถึงการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

1.5.2 สามารถนำผลวิจัยไปเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการเพิ่มศักยภาพของการทำงาน และเป็นข้อมูลสำหรับครูให้ได้ตระหนักถึงการทำหน้าที่ของตน และให้มีประสิทธิผลของการทำงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป ซึ่งแต่ละด้านต้องอาศัยหลักการบริหารที่เหมาะสมเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในปัจจุบัน หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น หลักสังคหวัตถุ 4 ได้รับความสนใจในฐานะกรอบแนวคิดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียน เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและช่วยให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานโดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบระเบียบตามกระบวนการการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษา ทั้งในด้านบุคลากร ผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

2. การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 หมายถึง แนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยยึดถือหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน (การให้), ปิยวาจา (การพูดจาไพเราะ), อตถจริยา (การปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์), และสมานัตตตา (การปฏิบัติตนเสมอภาค) ในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร บุคลากร ครู และนักเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความสามัคคี ความเข้าใจ และการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ด้านงานวิชาการ หมายถึง การจัดการด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา มุ่งเน้นการวางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนานักเรียนให้มีความรู้และทักษะตรงตามความต้องการของสังคม รวมถึงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการสอน และการประกันคุณภาพการศึกษา

2.2 ด้านงานงบประมาณ หมายถึง การจัดการทรัพยากรทางการเงินของสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการวางแผนงบประมาณ การจัดสรรและควบคุมการใช้จ่ายให้เหมาะสมและเป็นไปตามนโยบายของสถานศึกษา การจัดทำบัญชีและรายงานทางการเงินอย่างโปร่งใส รวมถึงการแสวงหาแหล่งทุนเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการพัฒนาสถานศึกษา

2.3 ด้านงานบุคคล หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษา ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการดูแลรักษาขวัญและสวัสดิการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข และสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของสถานศึกษาได้

2.4 ด้านงานบริหารทั่วไป หมายถึง การจัดการงานที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนงานด้านอื่นๆ ในสถานศึกษา เช่น การจัดการอาคารสถานที่ การดูแลความปลอดภัยในสถานศึกษา การจัดการงานธุรการ การจัดทำเอกสาร การจัดการพัสดุ และอุปกรณ์การเรียนการสอน รวมถึงการดูแลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

3. หลักสัจพจน์ 4 หมายถึง เครื่องมือ หลักธรรมที่ช่วยประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นเครื่องช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้คน อยู่ร่วมกันด้วยความรัก สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคม เป็นธรรมอันจะก่อให้เกิดความผาสุกในบ้านเมือง และประเทศชาตินั่นเอง ประกอบด้วย

3.1 ทาน หมายถึง การให้ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่หวังผลตอบแทน เมื่อผู้บริหารให้ทานแม้จะไม่ได้หวังสิ่งใดตอบแทนก็ตามแต่ก็จะมีบุญเกิดขึ้น การให้มีหลายอย่างหลายวิธีไม่ได้หมายถึงการ ให้วัตถุสิ่งของอย่างเดียว การช่วยงานตามสมควรแก่โอกาส การมีน้ำใจต่อกัน การเสียสละของ ผู้บริหาร การแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต การให้อภัยแก่ผู้ที่วิวาทกัน ก็ถือเป็นการให้เหมือนกัน โดยเฉพาะการให้อภัยนั้น ถือว่าเป็นการให้ที่ประเสริฐ

3.2 ปิยวาจา หมายถึง การใช้วาจาของผู้บริหารด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ อ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจและถ้อยคำที่มีประโยชน์ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดด้วยถ้อยคำที่

เป็นจริง และถ้อยคำที่ไม่กระทบกระทั่งผู้อื่น พูดแต่ในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสำหรับ กาลเทศะ รู้จักกล่าวขอโทษ รู้จักกล่าวขอบคุณ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างมาก เพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น ซึ่งผู้ปฏิบัติได้ย่อมทำให้เกิด ความเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้พูดจนให้ละเว้นความชั่ว ทำให้การทำงานสำเร็จ เป็นประโยชน์ในการ ดำรงชีวิตและการทำงานอย่างยิ่ง

3.3 อุตถจริยา หมายถึง การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ทั้งตนเอง ผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักการเสียสละไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ความสุขสบายส่วนตัว ทรมตนร่างกาย แรงใจในการบำเพ็ญเพื่อสาธารณประโยชน์ การพัฒนาสถานศึกษา และช่วยเหลือผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมรู้จักแก้ไข ปัญหาด้วยปัญญา

3.4 สมานัตตา หมายถึง ความเป็นคนผู้มีตนสม่าเสมอ วางตนสม่าเสมอของผู้บริหารว่าวางตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานหรือไม่ ไม่กระด้าง ดูหมิ่นคนอื่น ไม่ถือตัว เพราะหน้าที่สูงกว่าใคร ความจริงใจที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรภายในสถานศึกษา นั่นคือ ธรรมแห่งการยึดเหนี่ยวจิตใจกันอย่างยิ่งยวด

4. ประสิทธิผลการบริหารบุคคล หมายถึง ระดับความสำเร็จในการแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลงานตามความต้องการ และการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน การใช้ทรัพยากรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุมคามการดำเนินงานราบรื่น ทุกคนในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

4.1 การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและข้อมูลที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการวางแผนอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ (ทาน) โดยผู้บริหารแสดงความจริงใจ ใช้ถ้อยคำสร้างความมั่นใจและความร่วมมือในกระบวนการวางแผน (ปิยวาจา) มีการประสานงานและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (อุตถจริยา) และผู้บริหารวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร (สมานัตตา)

4.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาวางแผนและควบคุมอัตรากำลัง เพื่อให้การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ (ทาน) โดยผู้บริหารให้คำแนะนำและชี้แจงขั้นตอนด้วยถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน และสร้างความเชื่อมั่น (ปิยวาจา) กระบวนการสรรหามุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (อุตถจริยา) ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นกลางและวางตัวอย่างเหมาะสมในการดำเนินการ (สมานัตตา)

4.3 การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่มีคุณค่าต่อบุคลากร เพื่อพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (ทาน) ใช้ถ้อยคำสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นความมุ่งมั่นในการทำงาน (ปิยวาจา) ส่งเสริมการฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะ (อรรถจริยา) และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (สมานัตตตา)

4.4 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความจริงจังในการส่งเสริมวินัยและระเบียบในองค์กร (ทาน) มีการสื่อสารเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างชัดเจนเพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน (ปิยวาจา) บุคลากรได้รับการยกย่องและสนับสนุนในการรักษาวินัยและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (อรรถจริยา) และผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (สมานัตตตา)

4.5 การออกจากราชการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหลักเกณฑ์การออกจากราชการ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน (ทาน) โดยให้คำแนะนำและอธิบายขั้นตอนด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ชัดเจน และเข้าใจง่าย (ปิยวาจา) พร้อมทั้งส่งเสริมสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้เกษียณอายุราชการหรือผู้โอนย้ายด้วยความเอื้ออาทร (อรรถจริยา) และดำเนินการออกจากราชการด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และยุติธรรม (สมานัตตตา)

5. กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่เป็นหน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร มีโรงเรียนจำนวน 9 โรงเรียน ประกอบไปด้วย กลุ่มเครือข่ายที่ 42 มี 5 โรงเรียน ดังนี้ 1. โรงเรียนวัดพระยาปลา, 2. โรงเรียนสุเหร่าใหม่, 3. โรงเรียนสุเหร่าบ้านเกาะ, 4. โรงเรียนวัดแสนเกษม, 5. โรงเรียนวัดใหม่เจริญราษฎร์ กลุ่มเครือข่ายที่ 43 มี 4 โรงเรียน ดังนี้ 1. โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดินรเศรษฐ์), 2. โรงเรียนสุเหร่าศาลาแดง, 3. โรงเรียนนิลราษฎร์อุบลมภ์, 4. โรงเรียนหลวงแพ่ง (บำรุงรัฐกิจ)

6. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะหรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่มีผลกระทบหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ โดยปัจจัยเหล่านี้มักถูกใช้ในการวิเคราะห์และศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคลที่พบบ่อยในงานวิจัยด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

2) ครู หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

3) ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒិการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารและครูผู้สอน กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็น 1) ปริญญาตรี 2) สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

4) ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) 5-10 ปี และ 3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหัตถ์ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.2 หลักสังคหัตถ์ 4

2.3 หลักการบริหารสถานศึกษาหลักสังคหัตถ์ 4

2.4 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

2.5 หลักการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2.6 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายการบริหารสถานศึกษา

ความหมาย แนวคิด หลักการและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา “การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการวางแผน จัดองค์กร นำ และควบคุมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (กมลวรรณ ยอดมาลี, 2558) โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการประสานงานระหว่างครู นักเรียน และชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน”

ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารว่า เป็นภารกิจสำคัญของหัวหน้าหรือผู้นำในการนำพากลุ่มคนจำนวนมากที่ทำงานร่วมกันไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเน้นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิด

ประสิทธิผล อันจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารในลักษณะนี้จึงไม่เพียงแต่เป็นการควบคุมและกำกับดูแลเท่านั้น แต่ยังเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างเป็นเอกภาพในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า

อัจฉรา จงดี (2560, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่กลุ่มบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันดำเนินงานอย่างมีระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตทั้งทางด้านสติปัญญาและคุณธรรม ด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ทางการศึกษา การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้อย่างแท้จริง

ศุภมาส วิชันาม (2560, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานของครูและบุคลากรทาง การศึกษาที่ร่วมมือกันเพื่อปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ

อนุชิต สุขกลี (2560, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานโดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบระเบียบตามกระบวนการการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษา ทั้งในด้านบุคลากร ผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

ชาลีนา กอและ (2561, หน้า 25) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ความรู้การต่าง ๆ ในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้คุ้มค่า บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรณิกา ไชยศรี (2561, หน้า 21) อธิบายว่า การบริหารจัดการนั้นสามารถพิจารณาได้ทั้งในฐานะของศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ การบริหารในเชิงวิชาการถือเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างเป็นระบบ มีการอ้างอิงหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นผลลัพธ์จากกระบวนการวิจัยตามแนวทางวิทยาศาสตร์ โดยเหตุนี้ การบริหารจึงถือเป็นศาสตร์แขนงหนึ่ง (Science) ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มของศาสตร์ทางสังคม อันได้แก่ จิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาการบริหารในมิติของการนำไปใช้จริง จะพบว่าการบริหารต้องอาศัยความสามารถเฉพาะตัวของผู้บริหาร ทั้งในด้านความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำทฤษฎีและหลักการทางการบริหารไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่หลากหลายนี้เอง จึงสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารยังมีลักษณะเป็นศิลปะ (Arts) อีกด้วย

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาอย่างมีระบบ โดยมีการกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะชีวิต ตลอดจนคุณธรรมอันพึงประสงค์ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ

กษพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ (2562, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารเป็นหัวใจของการบริหาร คือ ผู้บริหารไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ตามการคิดและตัดสินใจของผู้บริหารเป็นการลงมือกระทำหลังจากวางหลักการบริหารในขั้นตอนนี้ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อที่จะนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งบุคลากร วัสดุ งบประมาณ มาจัดการตามหลักการที่วางไว้ โดยมีกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จ เป็นรูปธรรมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษา ที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

เทย์เลอร์ (Taylor, 1916, p. 8) ได้กล่าวไว้ คือ การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่มีหลักเกณฑ์เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุด อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้น ซึ่งหลักการที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่าง คือ

1. เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)
2. ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)
3. หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

ฟาโยล (Fayol, 1916, pp. 5-6) ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหารมีดังนี้ การบริหารจะต้องประกอบด้วย การวางแผนการจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน การอำนวยการ ได้กล่าวเกี่ยวกับกระบวนการบริหารมี 7 ขั้นตอน คือการตัดสินใจ การวางแผน การจัดองค์การ การติดต่อสื่อสาร การใช้อิทธิพลการประสานงาน การประเมินผลงาน

กิบสัน และ อิวาน เซวิช (Gibson & Ivancevich, 1971, p. 7) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกถึงการกระทำหรือการปฏิบัติการบางอย่าง ซึ่งมีกระบวนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยการร่วมมือกับผู้อื่นและมีการประสานงานร่วมกันในกลุ่ม หรือในองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือขององค์การนั้น ๆ

จากข้อความข้างต้นจะเห็นได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการจัดการที่ครอบคลุมการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการประสานงาน สร้างความร่วมมือ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารถือเป็นทั้งศาสตร์ที่มีหลักการและทฤษฎีรองรับ และเป็นศิลป์ที่ต้องอาศัยทักษะ ประสบการณ์ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร นอกจากนี้ การบริหารสถานศึกษายังครอบคลุมถึงการดำเนินงานในทุกด้าน ทั้งวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญ ของการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

ครุฑิต มัลลียงศ์ (2557, หน้า 9) ได้เน้นย้ำถึงบทบาทสำคัญของการบริหารสถานศึกษา โดยชี้ให้เห็นว่า การศึกษาถือเป็นกลไกหลักที่ส่งผลต่อการพัฒนาเยาวชน ซึ่งย่อมมีผลต่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศในระยะยาว ความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของระบบการบริหารสถานศึกษา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารการศึกษาของประเทศนั้น หากชาติใดมีผู้นำทางการศึกษาที่เปี่ยมด้วยความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์กว้างไกล และมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับบทบาทของการศึกษาในการผลักดันความก้าวหน้าทางสังคมและเศรษฐกิจแล้ว ประเทศชาตินั้นย่อมมีแนวโน้มที่จะพัฒนาอย่างยั่งยืนในทุกมิติ ในทางตรงกันข้าม หากขาดผู้บริหารการศึกษาที่มีคุณภาพและมุ่งมั่นในการนำพาการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ย่อมเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเจริญเติบโตของประเทศชาติ

อรุณี ทองนพคุณ (2558 , หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความสำคัญ ของการบริหาร การศึกษา มีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคล และหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากร สนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามี ความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมา ดูแลรับผิดชอบ

ปาริฉัตร โชติจันทร์ (2560, หน้า 20) กล่าวว่า ความสำคัญการบริหารสถานศึกษาเป็น ภาระหน้าที่ของสถานศึกษา คือ การมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชน ทั้งของรัฐและเอกชนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดย รับผิดชอบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการมุ่งเน้นให้ เยาวชนเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ยุทธนา เกื้อกุล (2560, หน้า 39) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการ ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาของสังคมและประเทศชาติ ต้องอาศัยความเป็นผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา หากสถานศึกษาใดมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพก็ย่อมทำ ให้ผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพ จึงส่งผลให้ความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติไปด้วย

สัμμα รธนีย (2560, หน้า 94) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญใน ฐานะที่เป็น กระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน และเทคนิค ต่าง ๆ โดยนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์กรมาใช้ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุก ฝ่ายร่วมกันดำเนินการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและมีคุณภาพจากสถานศึกษา บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษานั้นๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาการศึกษาของคนในชาติ

อนุชิต สุขกลี (2560, หน้า 13) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็น กระบวนการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายใน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ใน สังคมได้อย่างมีความสุข

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารศึกษาที่มีความสำคัญเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์อย่างหนึ่งที่ใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาคนและพัฒนาประเทศต่อไป

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, หน้า 12) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง สถานศึกษาต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ได้ นั้น จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ และมีสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวรและมุ่งส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

ฮอตสัน (Hodgson, 2010, p. 112) ให้ความหมายว่า การบริหาร เป็นกิจกรรมชนิดหนึ่งที่พบในการทำงานทั้งหน่วยงานของรัฐและองค์การทางธุรกิจที่ทำงานต่าง ๆ ในกระบวนการจะได้รับผลมากน้อยขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ที่ร่วมกันทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย หรืออาจกล่าวสั้น ๆ ว่าการบริหารหมายถึงการที่องค์การใช้คนและวัสดุในการไปให้ถึงความต้องการที่กำหนดไว้

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความเจริญของประเทศ โดยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถจะทำให้เยาวชนสามารถแข่งขันในระดับสากลได้ ทั้งนี้การบริหารต้องเป็นระบบ มีการประเมินผลและการจัดการอย่างต่อเนื่อง และต้องมุ่งเน้นคุณภาพการศึกษาเพื่อให้เยาวชนเป็นคนดีและเก่ง การมีระบบการบริหารที่ดีจะส่งผลต่อความเจริญของสังคม ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องอาศัยความร่วมมือจากครูและชุมชนเพื่อสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.1.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการสำคัญในการจัดการการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้ โดยมีการวางแผน การจัดองค์กร การควบคุม และการประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระทรวง

กระจายบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) ได้แก่

1) การบริหารวิชาการ ประกอบด้วย

- (1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- (2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- (3) การนิเทศการศึกษา
- (4) การแนะแนวการศึกษา
- (5) การวัดผล การประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- (6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- (7) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- (8) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- (9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- (10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- (11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- (12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร

หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2) การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย

- (1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ
- (2) การจัดสรรงบประมาณโดยรวม
- (3) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- (4) การตรวจสอบ การติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงิน
- (5) การบริหารการเงิน

(6) การบริหารบัญชี

(7) การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน

3) การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

(1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

(2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

(3) วินัยและการรักษาวินัย

(4) การออกจากราชการ

(5) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4) การบริหารทั่วไป ประกอบด้วย

(1) การดำเนินการธุรการ

(2) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(3) งานพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

(4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

(5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ

(6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

(7) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหาร

(8) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

(9) การรับนักเรียน

(10) การจัดทำสำมะโนประชากรนักเรียน

(11) การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตาม

ทั่วไป

อัยยาศัย

(12) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียนและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(13) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

(14) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

(15) การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน

(16) งานบริการสาธารณะ

(17) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

อรุณี ทองนพคุณ (2558, หน้า 24) กล่าวว่า หลักการบริหารวิชาการ เป็นกิจกรรม ในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ สูงสุดโดยการรวบรวมข้อมูล กำกับ ดูแล นิเทศ และติดตามเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ การวัด ประเมินผล และการเทียบโอน ผลการ เรียน การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเพื่อการ และส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มี ความเข้มแข็งทางวิชาการ

ภูวินทร์ รัชพงษ์ (2559, หน้า 58) กล่าวไว้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานของ สถานศึกษา แบ่งงานออกเป็นด้านๆ และมีรายละเอียดมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กรและ ความคล่องตัวในการบริหารแต่มีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือเกิดประสิทธิผลสูงสุดการบริหารสถานศึกษามี ตามหลัก 4 ด้าน ตามหลักการการกระจายอำนาจของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัด การศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยัง คณะกรรมการและ สำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในเขตที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามกำหนดใน กฎกระทรวง

ประภาษ จิตรักศิลป์ (2561, หน้า 26) กล่าวไว้ว่า การกำหนดขอบข่ายงาน สถานศึกษา มีการกำหนดหลักไว้ทั้งในส่วนหลักในด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคลและ

งานบริหารทั่วไป และส่วนปลีกย่อยที่เพิ่มขึ้นมา เป็นงานกิจการนักเรียน งานบริหารอาคารสถานที่ และงานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชนทุกงานล้วนมีความสำคัญเพราะเป็นเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน เป็นองค์รวมของคุณภาพสถานศึกษา

เซอร์จิโอแวนนี และคนอื่นๆ (Sergiovanni and Oters, 1980, p. 260, อ้างถึงใน มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล, 2552) เสนอแนะว่า งานบริหารสถานศึกษา จะประกอบไปด้วยงานสำคัญ 8 ประเภท

- 1) งานสัมพันธ์กับชุมชน
- 2) งานกิจกรรมนักเรียน
- 3) งานหลักสูตรการสอน
- 4) งานบริหารบุคคล
- 5) งานอาคารสถานที่
- 6) งานธุรการ
- 7) งานพัฒนาบุคลากร
- 8) งานประเมินผล

คิมบร็อก และนันนอรี่ (Kimbrough, R, & Nunnery, M. 1976, p. 164, อ้างถึงใน อุบล เพียรพิทักษ์, 2548) แบ่งงานบริหารสถานศึกษาเป็น 8 งาน ต่อไปนี้

- 1) งานบริหารเศรษฐกิจการศึกษา
- 2) งานบริหารหลักสูตรและการสอน
- 3) งานสภาวะผู้นำในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
- 4) งานบริหารบุคคล
- 5) งานธุรการ
- 6) งานฝ่ายกิจการนักเรียนและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

7) งานด้านการประเมินการวิจัย

8) งานสร้างความเชื่อถือจากประชาชน

ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษาเน้นผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจทั้ง 4 กลุ่มสายงาน ให้สอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษาตามเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ คือ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปแสดงให้เห็นว่าการดำเนินการอย่างเป็นระบบในแต่ละฝ่ายสามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนและโรงเรียนอย่าง

2.1.4 หลักการ แนวคิด การบริหารสถานศึกษา

หลักการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เป็นการนำแนวคิดการบริหารงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส และมีความรับผิดชอบ มาปรับใช้ในกระบวนการจัดการศึกษา หลักการสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่ดีนั้น จะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ สร้างความยั่งยืน และเป็นรากฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริงภายใต้แนวคิดนี้

สถาบันพระปกเกล้า (2561, หน้า 13) การบริหารตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ถือเป็นหลักของการบริหารสาธารณะที่ให้ความสำคัญกับประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญกับประชาชนเพื่อมุ่งให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรวจกฎหมายถูกต้อง เป็นธรรม การกำหนดกฎกติกาและการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึง สิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง การส่งเสริมเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติหรือ อื่น ๆ

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

สรุปได้ว่า หลักการบริหารตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) เป็นแนวทางการบริหารสาธารณะที่เน้นความสำคัญของประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและการให้ความสำคัญกับประชาชน เพื่อสร้างการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน หลักการสำคัญประกอบด้วย 6 ข้อ ได้แก่ หลักนิติธรรมที่เน้นการตรากฎหมายอย่างถูกต้องและเป็นธรรมโดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพและความยุติธรรม หลักคุณธรรมที่ส่งเสริมความถูกต้องและคุณธรรมในสังคม หลักความโปร่งใสที่เปิดเผยข้อมูลและสร้างความไว้วางใจให้กับประชาชน หลักการมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของประเทศ หลักความรับผิดชอบที่เน้นการตรวจสอบได้ของหน่วยงานต่าง ๆ และหลักความคุ้มค่าที่มุ่งใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในการสร้างคุณค่าให้กับสังคมและประเทศ

2.1.5 ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

ทฤษฎีการบริหารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ได้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยตั้งแต่สมัยโบราณ ยุควิทยาศาสตร์ ยุคมนุษยสัมพันธ์ จนถึงยุคปัจจุบัน ซึ่งอาศัยทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ที่มีการปรับปรุงพัฒนาและสังเคราะห์แนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น แต่ถึงอย่างไรการบริหารงานสมัยใหม่นี้มุ่งเน้นทั้งคน งาน และผลผลิต จึงต้องมีการผสมผสานแนวคิดต่าง ๆ ทุกยุคทุกสมัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เป็นจริงในปัจจุบันในที่นี่จะขอเสนอทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาพื้นฐาน ดังนี้

1) ทฤษฎีจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพของงานเป็นพลังผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (Maslow's general theory of human >motivation) มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 80-81) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน ซึ่ง Maslow มองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ดังนี้ คือ

1.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับอาหารน้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นพื้นฐานเป็นที่พอใจแล้วมนุษย์จะมีความต้องการระดับสูงขึ้นและความต้องการดังกล่าวจะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) มี 2 แบบคือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจกับความมั่นคงทางทางด้านเศรษฐกิจ

1.3 ความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs) เป็นความต้องการที่จะให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมต้องการให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม (Esteem or status needs needs) เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปต้องการเป็นตัวเอง มีอิสระในการตัดสินใจ เป็นต้น

1.5 ความต้องการที่จะได้รับความสมหวังในชีวิต (Self actualization or selfrealization) เป็นขั้นสูงสุดของมนุษย์ เช่น ความต้องการอยากเป็นหัวหน้าสูงสุดของหน่วยงาน ความต้องการอยากเด่นทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ

ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งที่จูงใจแทน ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ดังนี้ คือ 1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) ความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจกับความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ 3) ความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs) ให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น 4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม (Esteem or status needs) 5) ความต้องการที่จะได้รับความสมหวังในชีวิต (Self actualization or self realization) เป็นขั้นสูงสุดของมนุษย์

2) ทฤษฎีการจูงใจ + สุขอนามัยของเฮิร์เบอร์ก (Herzberg's 1959 Motivation Hygiene Theory) ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของ เฮิร์เบอร์กมีชื่อเรียกหลายชื่อ อาทิ Motivation Maintenance Theory, Dual Factor Theory Motivation-Hygiene Theory was The two Factor Theory และทฤษฎีนี้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับองค์ประกอบสนับสนุนความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และองค์ประกอบที่สนับสนุนความไม่พอใจในการทำงาน (Job Dissatisfaction) ดังนี้

พวกที่ 1 ตัวกระตุ้น (Motivator) คือองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจ

- งานที่ปฏิบัติ
- ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน
- ความรับผิดชอบ
- โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พวกที่ 2 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene) หรือองค์ประกอบที่สนับสนุนความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่

- แบบการบังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

- เงินเดือนค่าตอบแทน

- นโยบายของการบริหาร

จากที่สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีการบริหารข้างต้น แรงจูงใจของมนุษย์ในที่ทำงาน เป็นความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากความต้องการพื้นฐาน เช่น ความต้องการด้านร่างกาย ไปจนถึงความต้องการสูงสุดอย่างการพัฒนาตนเอง ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะกลายเป็น แรงจูงใจในการทำงาน และตัวกระตุ้น เช่น โอกาสก้าวหน้าและความสำเร็จของงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ ส่วนปัจจัยสุขอนามัย เช่น นโยบายองค์กรและเงินเดือน ซึ่งเมื่อขาดหายไปจะนำไปสู่ความไม่พอใจ แต่ไม่ได้กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ

3) ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

McGregor, Douglas (1960, p. 5) ได้เสนอทฤษฎีนี้ใน ค.ศ. 1957 โดยเสนอสมมติฐานในทฤษฎี X ว่า 1) ธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน พยายามเลี่ยงงาน หลบหลีก บิดพลิ้ว เมื่อมีโอกาส 2) มนุษย์มีนิสัยเกียจคร้านจึงต้องใช้วิธีการข่มขู่ ควบคุม สั่งการ หรือ บังคับให้ทำงานตามจุดประสงค์ขององค์การให้สำเร็จ 3) โดยทั่วไปนิยมนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบแต่ต้องการความมั่นคง อบอุ่นและปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานว่า 1) การที่ร่างกายและจิตใจได้พยายามทำงานนั้น เป็นการตอบสนองความพอใจอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับการเล่นและพักผ่อน 2) มนุษย์ชอบนำตนเอง ควบคุมตนเองเพื่อดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบให้บรรลุจุดประสงค์อยู่แล้ว ดังนั้น การบังคับควบคุมข่มขู่ ลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีการเพียงอย่างเดียวที่จะทำให้มนุษย์ดำเนินงานจนบรรลุจุดประสงค์ขององค์การ 3) มนุษย์ผูกพันตนเองกับงานขององค์การก็เพื่อหวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทน เมื่อองค์การประสบความสำเร็จ 4) เมื่อสถานการณ์เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปจะเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านการยอมรับ ความรับผิดชอบ และแสวงหาความรับผิดชอบ ควบคุมกันไปด้วย 5) มนุษย์ทั้งหลายย่อมมีคุณสมบัติที่ดี กระจายอยู่ทั่วไปทุกคน เช่น มีมโนภาพ มีความฉลาดเฉลียวและว่องไว มีความสามารถในการ แก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ 6) สถานการณ์ของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ มนุษย์ยัง ไม่มีโอกาสใช้สติปัญญาได้เต็มที่ Sikula, Andrew F. (1973, p. 5811) เปรียบเทียบทฤษฎี X และ Y ไว้ดังเสนอไว้ในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบทฤษฎี X และ Y

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. มนุษย์มักเกียจคร้าน	1. มนุษย์จะขยันขันแข็ง
2. มนุษย์ชอบหลีกเลี่ยงงาน	2. การทำงานของมนุษย์ก็เหมือนกับการเล่น
3. มนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่งและอยากทำงาน การพักผ่อนตามธรรมชาติ	3. มนุษย์รู้จักกระตุ้นตนเองให้ต้องการให้มีผู้ ควบคุม
4. ต้องใช้วินัยของหมู่คณะบังคับ	4. มนุษย์มีวินัยในตนเอง
5. มนุษย์มักหลีกเลี่ยงไม่ยอมรับผิดชอบ	5. มนุษย์มักแสวงหาความรับผิดชอบ
6. มนุษย์ไม่เฉลียวฉลาดขาดความรับผิดชอบ	6. มนุษย์มีสมรรถภาพในการทำงานและมี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Koontz Harold D. and Cyril O'Donnell (1972, p. 121) จำแนกทางการบริหารเอาไว้ 5 ประการหรือที่เรียกว่าหลัก POSDC ซึ่งประกอบด้วย

P คือ Planning หมายถึง การวางแผน

O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร

S คือ Staffing หมายถึง การจัดคนเข้าทำงาน

D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ

C คือ Controlling หมายถึง การควบคุม

Ernest Dale (1973, p. 4) จำแนกทางการบริหารเอาไว้ 7 ประการ ซึ่งหลักการบริหารของ Dale คล้ายคลึงกับหลักการการบริหารของ Koontz มาก หลักการของ Dale คือ POSDCIR ซึ่งหมายถึง

P คือ Planning หมายถึง การวางแผน

O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร

S คือ Staffing หมายถึง การจัดคนเข้าทำงาน

D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ

C คือ Controlling หมายถึง การควบคุม

I คือ Innovation หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่

R คือ Representation หมายถึง การเป็นตัวแทนขององค์กร

จากที่สังเคราะห์แนวคิด พหุวิชาการบริหารข้างต้นดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการบริหารควรให้ความสำคัญกับความต้องการในบริบทของการทำงาน ซึ่งปัจจัยการกระตุ้นในการทำงาน มีขั้นตอนดังนี้ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนให้เข้าทำงาน การอำนวยการ การควบคุม การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และการเป็นตัวแทนขององค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของกลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอกสังกัดกรุงเทพมหานครบรรลุตามเป้าหมายได้

2.2 หลักสังคหวัตถุ 4

2.2.1 ความหมายของสังคหวัตถุ 4

พระไตรปิฎกเล่มที่ 21 พระสุตตันตปิฎกเล่มที่ 13 อังคุตรนิกาย จตุกกนิบาต ดุรริกขุทั้งหลาย สังคหวัตถุ 4 ประการนี้ 4 ประการเป็นไฉน คือ ทาน การให้ 1 เปยวัชชะความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก 1 อตถจริยา ความประพฤติประโยชน์ 1 สมานัตตา ความเป็นผู้มีตนเสมอ 1 ดุรริกขุทั้งหลาย สังคหวัตถุ 4 ประการนี้แลฯ

การให้ 1 ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก 1 ความประพฤติในโลกนี้ 1 ความเป็นผู้มีตนเสมอในธรรมนั้นๆ ตามสมควร 1 ธรรมเหล่านั้นแล เป็นเครื่องสงเคราะห์โลกประดุจสลักเพลาคบุมรณที่เล่นไปอยู่ไว้ได้ ฉะนั้น ถ้าธรรมเครื่องสงเคราะห์เหล่านี้ ไม่พึงมีไซ้ร้มารดาหรือบิดาไม่พึงได้ความนับถือหรือบูชาเพราะเหตุแห่งบุตร ก็เพราะเหตุที่บัณฑิตพิจารณาเห็นธรรมเครื่องสงเคราะห์เหล่านี้ ฉะนั้น พวกเขาจึงถึงความยิ่งใหญ่ และเป็นที่น่าสรรณ ๖

ในทางพระพุทธศาสนาได้มีคำสอนมากมายที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตในทุกๆระดับไม่ว่าจะเป็นการบริหาร จัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิผล มีคำสอนที่สอดคล้องหรือเกี่ยวเนื่องกับการดำเนินชีวิตในทุกๆระดับชั้นและคำ สอนทางพระพุทธศาสนาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะเรื่องการให้บริการนั้นในทางพุทธ ศาสนามีคำสอนหมวดหนึ่งที่เรียกว่า สังคหวัตถุ 4 คือ หลักธรรมที่เป็นเครื่อง ยึดเหนี่ยวน้ำใจคน และประสาน หมู่ชนไว้ในสามัคคี ประกอบด้วย

1. ทาน ให้ปัน คือ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือสงเคราะห์ ด้วยปัจจัยสี่ ทุน หรือ ทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ ความเข้าใจ และศิลปวิทยา

2. ปิยวาจา พูดจาแบบเป็นมิตรไมตรีต่อกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็น ประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงาม หรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูด ให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือ และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3. อตถจริยา ทำประโยชน์ คือ ช่วยเหลือด้วยร่างกาย และชวนชวน ช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ บำเพ็ญ ประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

4. สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกับทุกคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบ และเสมอในสุขทุกข์ คือร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2550, หน้า 25)

หลักธรรม 4 ประการ ที่ช่วยประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นเครื่องประสานใจและเหนี่ยวรั้งใจคนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายความหมายของหลักสังคหวัตถุ 4 ไว้ ดังนี้

พระสุนทร ธมมธโร (บุญคง 2560, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของสังคหวัตถุ 4 คือ เครื่องมือ หรือหลักธรรมที่ช่วยประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทำให้คนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก นำไปใช้ได้ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคม เป็นธรรมอันจะก่อให้เกิดความผาสุกในบ้านเมือง

เลิศลักษณ์ ภาคาผล (2560, หน้า 44) ได้กล่าวว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมอันเป็นเครื่อง จรรโลงสังคม เป็นหลักธรรมที่สร้างความสงบสุขสมานสามัคคีสร้างความเกื้อกูลกัน สร้างความผูกมิตร รักใคร่กลมเกลียวและเชื่อมสัมพันธ์กันของคนในสังคมซึ่งประกอบด้วย ทาน คือ การให้ การแบ่งปัน ปิยวาจา คือการสื่อสารกันด้วยถ้อยคำที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น อตถจริยา คือ การสร้างสรรค์สิ่งที่ดี มีคุณประโยชน์แก่ส่วนรวมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกัน การดูแลเอาใจใส่ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันการส่งเสริมกันให้เกิดผลสำเร็จของงานและสมานัตตาคือ การประพฤติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย การไม่เลือกปฏิบัติ การรู้จักวางตน การร่วมทุกข์ร่วมสุขระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและ องค์การ

ปรียาพร โพธิผล (2561, หน้า 46) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมอันเป็นเครื่องสำหรับการยึดเหนี่ยวจิตใจ เป็นศิลปะในการครองใจคน ให้คนรักใคร่นับถือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุขและบำเพ็ญการสงเคราะห์ คือ ปฏิบัติตามหลักการสงเคราะห์ หรือ ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจคนและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี ประกอบด้วย

1. ทาน หมายถึง การให้ การเกื้อกูลกันด้วยการให้ การเสียสละ หรือ การเอื้อเฟื้อ แบ่งปันของ ๆ ตน เพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น
2. ปิยวาจา หมายถึง การพูดจาไพเราะ การใช้วาจาประสานไมตรี การพูดจาด้วยถ้อยคำ ที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ
3. อตถจริยา หมายถึง การบำเพ็ญประโยชน์ การร่วมสร้างสรรค์อุดมการณ์
4. สมานัตตคา หมายถึง การเสมอต้นเสมอปลาย การร่วมทุกข์ร่วมสุขในทุกคราว การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย

เดือนนพภัทร์ แก้วภูบาล (2561, หน้า 28) กล่าวว่า สังคหวัตถุ 4 คือ ธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว คือยึดเหนี่ยวใจคน เป็นหลักธรรมให้คนเป็นที่รักของคนทั่วไป เป็นหลักธรรมในการสงเคราะห์ผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำมาประยุกต์ ปฏิบัติเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ สร้างความมั่นคงด้านความเป็นผู้นำสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้บริหารและเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เป้าหมายที่วางไว้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน บุคลากรด้านการศึกษา เช่น ครู นักเรียน รวมทั้งผู้บริหาร ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขอีกด้วย

ชญชิตา เกษโกมล (2562, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมยึดเหนี่ยวใจ บุคคลและประสานหมู่ชนไว้สามัคคี มีข้อธรรม 4 ข้อ ประกอบด้วย ทาน คือ การให้ปียวาจา คือ วาจาอันเป็นที่รัก อตถจริยา คือการประพฤติประโยชน์ สมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอหรือทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ผู้ปฏิบัติงานควรยึดหลักธรรม สังคหวัตถุ 4 เพื่อการประยุกต์ใช้กับการทำงาน

สรุปได้ว่า ความหมายของหลักสังคหวัตถุ 4 คือ เป็นหลักธรรมที่ช่วยประสานคนให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นเครื่องประสานจิตใจและเหนี่ยวรั้งจิตใจคนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ และทำให้อยู่กันด้วยความสามัคคีความรักความปรารถนาดีต่อกัน หลักสังคหวัตถุมีอยู่ 4 ประการ ประกอบด้วย

1. ทาน หมายถึง การให้ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่หวังผลตอบแทนเมื่อผู้บริหารให้ทานแม้จะไม่ได้หวังสิ่งใดตอบแทนก็ตามแต่ก็จะมีบุญเกิดขึ้น การให้มีหลายอย่างหลายวิธีไม่ได้หมายถึงการ ให้วัตถุสิ่งของอย่างเดียว การช่วยงานตามสมควรแก่โอกาส การมีน้ำใจต่อกัน การเสียสละของ ผู้บริหาร การแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต การให้อภัยแก่ผู้ที่วิวาทกัน ก็ถือเป็นการให้ เหมือนกัน โดยเฉพาะการให้อภัยนั้น ถือว่าเป็นการให้ที่ประเสริฐ

2. ปียวาจา หมายถึง การใช้วาจาของผู้บริหารด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ อ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจและถ้อยคำที่มีประโยชน์ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริง และถ้อยคำที่ไม่กระทบกระทั่งผู้อื่น พูดแต่ในสิ่งที่เป็นประโยชน์พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสมสำหรับ กาลเทศะ รู้จักกล่าวขอโทษ รู้จักกล่าวขอบคุณ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น ซึ่งผู้ปฏิบัติได้ยอมทำให้เกิด ความเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้พูดจึงให้ละเว้นความชั่ว ทำให้การงานสำเร็จ เป็นประโยชน์ในการ ดำรงชีวิตและการงานอย่างยิ่ง

3. อตถจริยา หมายถึง การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ทั้งตนเอง ผู้อื่น และผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักการเสียสละไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ความสุขสบายส่วนตัว ทุมเทแรงกายแรงใจในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ การพัฒนาสถานศึกษา และช่วยเหลือผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมรู้จักแก้ไข ปัญหาด้วยปัญญา

4. สมานัตตตา หมายถึง หมายถึง ความเป็นคนผู้มีตนสม่าเสมอ วางตนสม่าเสมอของผู้บริหารว่าวางตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานหรือไม่ ไม่กระด้าง ดูหมิ่นคนอื่น

ไม่ถือตัว เพราะหน้าที่สูงกว่าใคร ความจริงใจที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรภายในสถานศึกษานั้นคือ ธรรมแห่งการยึดเหนี่ยวจิตใจกันอย่างยิ่งยวด

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ประกอบด้วย ทาน การให้ความช่วยเหลือทั้งวัตถุและความรู้, ปิยวาจา การสื่อสารด้วยวาจาที่สร้างสรรค์, อตถจริยา การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม, และสมานัตตตา การวางตนอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ หลักธรรมนี้สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

2.2.2 องค์ประกอบของหลักสังคหวัตถุ 4

ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสังคหวัตถุ 4 ไว้ ดังนี้

องค์ประกอบของสังคหวัตถุ 4 แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับพัฒนาการให้บริการ บัณฑิต สายแวง (2565, หน้า 47-5)

พระไตรปิฎก ภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ให้ องค์ประกอบของสังคหวัตถุ 4 ว่า สังคหวัตถุประกอบด้วย 1.ทาน การให้ 2. เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก 3. อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ 4. สมานัตตตา การวางตนสม่ำเสมอ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้องค์ประกอบของสังคหวัตถุ 4 ว่าสังคหวัตถุ ประกอบด้วย

1. ทาน ให้ปัน คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือสงเคราะห์ ด้วยปัจจัยสี่ หุ่น หรือทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ ความเข้าใจและศิลปวิทยา

2. ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจง แนะนำ สิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงาม หรือแสดงความเห็นอกเห็นใจให้ กำลังใจรู้จักพูดให้ความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิด ไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3. อตถจริยา ทำประโยชน์แก่เขา คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกายและขวนขวาย ช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาคและช่วยปรับปรุงส่งเสริมด้านจริยธรรม

4. สมนัดตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอดัน เสมอปลายให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบและเสมอในสุขทุกข์ คือร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกันการให้ทานอาจให้ได้ 2 วิธีด้วยกัน คือ

1) อามิสทาน ให้สิ่งของแก่เพื่อนหรือผู้อื่นที่ด้วยกว่า รวมทั้งการให้รางวัลต่างๆ เป็น

2) วิยาทานหรือธรรมทาน หมายถึง การให้ธรรมทานให้ความรู้ และแนะนำสั่งสอน หรือการให้สิ่งที่ดีเป็นประโยชน์ ดังเช่น เรื่องของหัตถกอุบาสก ชาวเมืองอาฬวีผู้มีสังคหวัตถุธรรมประจำใจ ในสมัยหนึ่ง พระผู้มีพระภาคเจ้าประทับอยู่ที่เมืองอาฬวี ท่านหัตถกได้ชวนพวกพ้องบริวารประมาณ 500 คน ไปเข้าเฝ้าและสนทนาปราศรัยกับพระพุทธรองค์ พระผู้มีพระภาคเจ้าได้ตรัสถามว่า หัตถก ท่านมีมิตรสหายมากมาย ได้ยินว่าทุกๆ คน เป็นที่รักของท่าน และท่านเองก็เป็นที่รักของทุกๆ คน ท่านสงเคราะห์พวกพ้องของท่านอย่างไรท่านหัตถกทูลตอบว่า ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ข้าพระองค์ ได้สงเคราะห์เพื่อนๆ และบริวารมากมายสังคหวัตถุ คือ

- ถ้ารู้ว่าผู้ใดควรสงเคราะห์ด้วยการให้ทาน ข้าพระองค์จะสงเคราะห์ ด้วยการให้ทานผู้ใดควรสงเคราะห์ด้วยวาจาที่อ่อนหวาน ข้าพระองค์จะสงเคราะห์ด้วยวาจาที่อ่อนหวาน

- ผู้ใดควรสงเคราะห์ด้วยการประพาสสิ่งที่เป็นประโยชน์ ข้าพระองค์สังคหสงเคราะห์ด้วยการให้ทาน

- ผู้ใดควรสงเคราะห์ด้วยวาจาที่อ่อนหวาน ข้าพระองค์จะสงเคราะห์ด้วยวาจาที่อ่อนหวาน

- ผู้ใดควรสงเคราะห์ด้วยการประพาสสิ่งที่เป็นประโยชน์ ข้าพระองค์สงเคราะห์ด้วยการประพาสสิ่งที่เป็นประโยชน์

- ผู้ใดควรสงเคราะห์ด้วยการวางตัวให้เหมาะสม ข้าพระองค์ก็จะสงเคราะห์ด้วยการวางตัวให้เหมาะสม พระเจ้าข้า

พระบรมศาสดาทรงสรรเสริญหัตถกว่า ท่านทำดีแล้ว สมแล้วที่เป็นสาวกของเรา เพราะเมื่อฟังธรรมก็นำไปพิจารณาไตร่ตรอง และลงมือปฏิบัติตาม ปฏิบัติแล้วก็ได้ผลสมควร

แก่การปฏิบัติพระพุทธรองค์ตรัสสอนต่อไปว่า ผู้ที่เป็นใหญ่ เป็นที่ยอมรับของมหาชนในสมัยก่อน ล้วนปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุธรรมทั้ง 4 ประการ แม้ในยุคปัจจุบัน ผู้นำก็ต้องสงเคราะห์ บริวารด้วย สังคหวัตถุ 4 และถึงในอนาคต ถ้าผู้นำจะให้เป็นที่ยรัก ก็ต้องสงเคราะห์ด้วยสังคหวัตถุ 4 ประการนี้แหละ หลังจากนั้น หัตถกอุบาสกชาวเมืองอาฬวีที่พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงชี้แจงให้เห็นชัดชวนใจให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ เราใจให้อาจหาญแกลั้วกล้า ปลอบขโลมใจให้สดชื่นร่าเริงด้วยธรรมมีกถาแล้ว ลุกจากที่นั่ง ถวายอภิวาทพระผู้มีพระภาคเจ้า ทำประทักษิณแล้วจากไป ลำดับนั้น เมื่อหัตถกอุบาสกชาวเมืองอาฬวีหลีกไปไม่นาน พระผู้มีพระภาคเจ้ารับสั่งเรียกภิกษุทั้งหลายมาตรัสว่า ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงพระจำหัตถกอุบาสกชาวเมืองอาฬวีว่าเป็นผู้ประกอบวัตรธรรมที่น่าอัศจรรย์ ไม่เคยปรากฏ 8 ประการ ธรรมที่น่าอัศจรรย์ ไม่เคยปรากฏ 8 ประการ อะไรบ้าง คือ หัตถกอุบาสกชาวเมืองอาฬวี

1. เป็นผู้มึศรัทธา

2. เป็นผู้มึศีล

3. เป็นผู้มึหิริ

4. เป็นผู้มึโอตตปปะ

5. เป็นผู้มึสุต

6. เป็นผู้มึจาคะ

7. เป็นผู้มึปัญญา

8. เป็นผู้มึความมกน้อย

จากนั้น พระผู้มีพระภาคเจ้าได้ตรัสกับพระภิกษุว่า ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย หัตถกนี้เป็นผู้มีคุณธรรมมากมาย แต่ก็ไม่ได้แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีธรรมะประจำใจ สามารถวางตัวได้เสมอต้นเสมอปลายพระพุทธรองค์ทรงแต่งตั้งท่านหัตถก ให้เป็นอุบาสกสาวกผู้เลิศในด้านการสงเคราะห์พวกพ้องบริวาร แม้พระบรมศาสดาเองก็ทรงทำเช่นนั้นเหมือนกัน คือ ทรงบำเพ็ญ สังคหวัตถุธรรมได้อย่างยอดเยี่ยม และบำเพ็ญอย่างสม่ำเสมอตลอดมา จนกระทั่งบารมีทั้ง 30 ทิศเต็มเปี่ยมบริบูรณ์ ทำให้มีสาวกพุทธบริษัทมากมาย ทั้งที่เป็นเทวดา พรหม และอรูปพรหม อีกนับไม่ถ้วน

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้ให้องค์ประกอบของสังคหวัตถุ 4 ว่าสังคหวัตถุประกอบด้วย

1. ทาน หมายถึง การให้ (โอบอ้อมอารี) นักบริหารที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ท่านแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาการให้ทางจะช่วยให้ผู้คนอื่นไว้ได้ตั้งพุทธพจน์ที่ว่า “ทโท คนถดิมิตตานิ ผู้ให้ย่อมผูกใจมิตรไว้ได้” นักบริหารอาจให้ท่านได้ 3 วิธี คือ

ก. อามิสทาน หมายถึง การให้สิ่งของแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการให้เพื่อผูกใจในยามที่เขาตกต่ำหรือมีความเดือดร้อน ดังภาษิตอังกฤษที่ว่า "เพื่อนแท้ คือเพื่อนที่ช่วยเหลือในยามตกยาก" การให้รางวัลหรือขึ้นเงินเดือนจัดเข้าในอามิสทาน

ข. วิทยาทาน คือ ธรรมทาน หมายถึง การให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานที่ถูกต้องรวมถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรหรือส่งไปศึกษาและดูงาน

ค. อภัยทาน หมายถึง การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือล่วงเกินซึ่งกันและกันการให้อภัยไม่ทำให้ผู้ให้ต้องสูญเสียอะไร เป็นการลงทุนราคาถูกแต่ได้ผลตอบแทนราคาสูง นั่นคือ ได้มิตรภาพกลับคืนมา และมีคนสนองงานเพิ่มขึ้นอีกคนหนึ่ง

มีภาษิตจีนที่ว่า "มีมิตร 500 คน นับว่ายังน้อยเกินไป มีศัตรู 1 คน นับว่ามากเกินไป" อับราฮัม ลินคอล์น กล่าวว่า "วิธีทำลายศัตรูที่ดีที่สุด คือ เปลี่ยนศัตรูให้เป็นมิตร" เราจะทำอย่างนั้นได้ก็ต่อเมื่อเรารู้จักให้อภัย

2. ปิยวาจา หมายถึง การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน (วจีไพเราะ) นักบริหารที่ดีจะรู้จักผูกใจคนด้วยคำพูดอ่อนหวาน คำพูดหยาบกระด้างผูกใจใครไม่ได้ ตามปกติคนเราจะมัดสิ่งของต้องใช้ของอ่อน เช่น เชือก หรือลวดมัด ในทำนองเดียวกันเราจะมัดใจคนได้ก็ด้วยถ้อยคำอ่อนหวานดังโคลงโลกนิติที่ว่าอ่อนหวานมานมิตรล้นเหลือหลาย

อ่อนหวานมานมิตรล้น

เหลือหลาย

หยาบบ่มิเกลอราย

เกลื่อนไกล

ดูดวงศศิฉาย ดาวดาษ

ประดับนา

สุริยส่องดาราไร

เมื่อร้อนแรงแสง

3. อตถจริยา หมายถึง การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น (สงเคราะห์ประชาชน) ตรง กับคำพังเพยที่ว่า “อยู่บ้านท่านอย่านิ่งดูตาย บั่นวัวบั่นควายให้ลูกท่านเล่น” นักบริหารทำอตถจริยา ได้หลายวิธี เช่น บริการช่วยเหลือยามเขาป่วยไข้ หรือเป็นประธานในงานพิธีของผู้ใต้บังคับบัญชาดัง โคลงโลกนิติที่ว่า

อาศัยเรือนท่านให้

วิจารณ์

เห็นท่านทำการงาน

ช่วยพร้อม

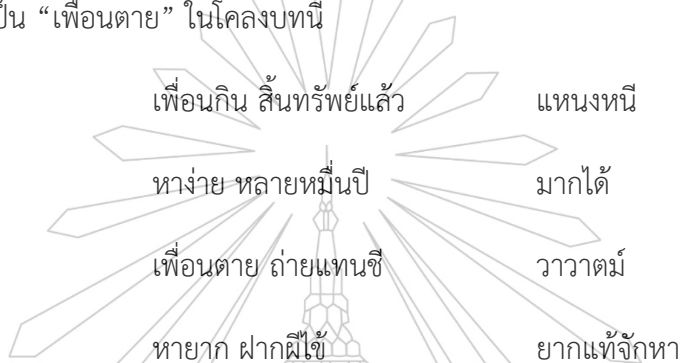
แม้มีกิจโดยสาร

นาเวช

พายค้อยช่วยค้าจ้วง

จรดให้จนถึง

4. สมานัตตา หมายถึง การวางตัวสม่ำเสมอ (วางตนพอดี) เมื่อนักบริหารไม่ทอดทิ้ง ผู้ร่วมงานทั้งหลาย เขาจึงจะสามารถสร้างทีมงานขึ้นมาได้ นั่นคือถือคติว่า “มีทุกข์ร่วมทุกข์มีสุขร่วมสุข” นักบริหารต้องกล้ารับผิดชอบในผลการตัดสินใจของตนเอง ถ้าผลเสียตกมาถึงผู้ปฏิบัติตามคำสั่งของตน นักบริหารต้องออกมาปกป้องคนนั้น ไม่ใช่หนีเอาตัวรอดตามลำพัง ตัวอย่างคนที่มีสมานัตตาก็คือคนที่เป็น “เพื่อนตาย” ในโคลงบทนี้



พระชนพร คุณสมปโน (อาคะนิช) (2560, หน้า 15) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ เป็นแนวทางที่ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันมีการให้ทาน คือการเอื้อเฟื้อต่อกัน ปิยะวาจา พูดจาต่อกันด้วยความสุภาพอ่อนน้อม อิตถจริยา คือ การปฏิบัติตนที่มีประโยชน์ต่อผู้อื่น และสมานัตตา คือ การวางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เมื่อมีองค์ประกอบนี้แล้วการจะอยู่ในสังคม การดำเนินชีวิตแต่ละวันก็จะประสบกับความสุขความสำเร็จพระครูวินัยธรพนพัฒน์ พลาวัน (สีลสุทโธ) (2560, หน้า 18-19) กล่าวว่า สังคหวัตถุ 4 ประกอบไปด้วย ทาน คือ การช่วยเหลือแบ่งปัน สิ่งของเครื่องใช้ ปัจจัยที่เรามีอยู่แก่ผู้อื่น การมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน รวมทั้งการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์และถูกต้อง ปิยะวาจา คือ การพูดจาอ่อนหวาน สุภาพ ให้ความเป็นกันเอง ไม่พูดจาทำร้ายส่อเสียดหรือทำให้ผู้อื่นเสียใจ ไม่บิดเบือนความเป็นจริง รู้จักใช้คำพูดอย่างเหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ อิตถจริยา คือ การบำเพ็ญประโยชน์แก่สาธารณะด้วยแรงกายที่มีอยู่ ทำตนให้เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม ช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ไม่นิ่งดูดายหรือเลื่องงาน สมานัตตา คือ การเอาตัวเข้าไปสมาน การวางตัว เป็นกลาง ร่วมทุกข์ร่วมสุขร่วมกัน การวางตัวเหมาะสมกับฐานะที่เป็นอยู่ เสมอต้นเสมอปลาย ประพฤติแต่ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ไม่กระทำในสิ่งที่ชั่วหรือทำลายผู้อื่น

พระมหานันท อนุตตรโร (2564, หน้า 12) กล่าวว่าสังคหัตถุ 4 เป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความสามัคคีในชุมชนวัด โดยเฉพาะในบริบทของการช่วยเหลือกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพุทธศาสนาที่เน้นการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

พระชนพร คุณสมปนโน (อาคะนิช) (2560, หน้า 15) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของสังคหัตถุ 4 ได้แก่ เป็นแนวทางที่ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันมีการให้ทาน คือการเอื้อเฟื้อต่อกัน ปิยวาจา พูดจาต่อกันด้วยความสุภาพอ่อนน้อม อตถจริยา คือ การปฏิบัติตนที่มีประโยชน์ต่อผู้อื่น และ สมานัตตตา คือ การวางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เมื่อมีองค์ประกอบนี้แล้วการจะอยู่ในสังคม การดำเนินชีวิตแต่ละวันก็จะประสบกับความสุขความสำเร็จ

พระครูวินัยธรพนพัฒน์ พลาวัน (สีลสุทโธ) (2560, หน้า 18-19) กล่าวว่าสังคหัตถุ 4 ประกอบไปด้วย ทาน คือ การช่วยเหลือแบ่งปัน สิ่งของเครื่องใช้ ปัจจัยที่เรามีอยู่แก่ผู้อื่น การมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน รวมทั้งการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์และถูกต้อง ปิยวาจา คือ การพูดจาอ่อนหวาน สุภาพ ให้ความเป็นกันเอง ไม่พูดจาทำร้ายส่อเสียดหรือทำให้ผู้อื่นเสียใจ ไม่บิดเบือนความเป็นจริง รู้จักใช้คำพูดอย่างเหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ อตถจริยา คือ การบำเพ็ญประโยชน์แก่สาธารณะด้วยแรงกายที่มีอยู่ ทำตนให้เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม ช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ไม่นิ่งดูดายหรือเลียงงาน สมานัตตตา คือ การเอาตัวเข้าไปสมาน การวางตัวเป็นกลาง ร่วมทุกข์ร่วมสุขร่วมกัน การวางตัวเหมาะสมกับฐานะที่เป็นอยู่ เสมอต้นเสมอปลาย ประพฤติแต่ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ไม่กระทำในสิ่งที่ชั่วหรือทำลายผู้อื่น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักสังคหัตถุ 4 คือ ทาน การให้ การเสียสละ การแบ่งปัน เพื่อประโยชน์แก่คนอื่น ช่วยปลุกฝังให้เป็นคนที่ไม่เห็นแก่ตัว ปิยวาจา คือ การใช้วาจาด้วยถ้อยคำที่ สุภาพและถ้อยคำที่มีประโยชน์ พูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริง และถ้อยคำที่ไม่กระทบกระทั่งผู้อื่น อตถจริยา คือ การประพฤติดนให้เป็นประโยชน์ รู้จักการเสียสละไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ความสุขสบายส่วนตัว และสมานัตตตา คือการเป็นผู้มีความสม่ำเสมอหรือมีความประพฤติ เสมอต้นเสมอปลาย

2.2.3 ความสำคัญของหลักสังคหัตถุ 4

ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสังคหัตถุ 4 ไว้ ดังนี้

พระราชสุทธินาถมงคล (จรัญ ฐิตธมฺโม) (2542, หน้า 35) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ สังคหวัตถุ 4 ไว้ว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นทางเกิดของสามัคคีมี 4 ข้อ คือ 1.ทาน คือ การให้ปันการให้ทานซึ่งกันและกันไม่หวงกัน โดยการให้ทานแบ่งเป็น ประเภทได้แก่ให้เพื่อการบูชาคุณ ให้เพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่นไว้และให้เพื่อเห็นแก่มนุษยธรรม 2.ปิยวาจา คือ พูดให้เขารัก ไม่พูดให้เขาเกลียด ไม่ใส่ร้ายป้ายสี ต้องพูดให้เขารักเรียกว่า ปิยวาจา ปิโย เทวมนุสสานัง 3.อิตถจริยา บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่านิ่งดูตายอย่าเห็นแก่ตัว 4.สมานัตตตา เป็นการวางตนให้เหมาะสม เรียกว่า ไม่ถือตัวตนว่าเราดีกว่าเขา ได้แก่ วางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เหมาะกับฐานะ เหมาะกับกาลเทศะ ที่ว่าเหมาะสมตำแหน่ง หน้าที่นั้น หมายความว่า เรามีหน้าที่อย่างไรก็ไปปฏิบัติไปตามหน้าที่ ที่ว่าเหมาะสมกับฐานะนั้น คือ ใช้จ่ายทรัพย์ให้เหมาะสมกับฐานะก็คือ ใช้จ่ายง่าย ไม่ฟุ้งเพื่อสุรุ่ยสุร่ายเกินไปแต่ก็ไม่ตระหนี่เกินไป จนเข้าขั้นทรนาคตนเอง ที่ว่าเหมาะสมกับกาลเทศะนั้น หมายความว่าปฏิบัติกิจให้เหมาะสมกับเวลา และสถานที่

พระชนพร คุณสมปโน (อาคะนิช) (2560, หน้า 12) สังคหวัตถุ 4 มีความสำคัญ คือ เป็นหลักธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างในสังคมอย่างมีความสุขสันติ ซึ่งการอยู่ร่วมกันในสังคมหรือในหมู่คณะ การผูกมิตรไมตรีกับคนรอบข้างและการเอื้อเฟื้อเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสามัคคี และเพื่อให้อยู่ด้วยกันอย่างสงบสุขในสังคม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน ช่วยประสานจิตใจคนให้มีความรักและความสามัคคีเป็นหมู่คณะ เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รักของคนทั่วไปเป็นการปลูกไมตรีต่อกัน ทำให้สังคมอยู่เย็นเป็นสุข โดยประกอบด้วย 4 ประการคือ ทาน คือ การให้ การเสียสละ การแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่คนอื่น ปิยวาจา คือ การใช้วาจาด้วย ถ้อยคำที่สุภาพ และถ้อยคำที่มีประโยชน์ อิตถจริยา คือ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ รู้จักการ เสียสละไม่เห็นแก่ตัว และสมานัตตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ

ประโยชน์ของสังคหวัตถุ 4

สังคหวัตถุ 4 ประการ ที่กล่าวมานั้น มีประโยชน์ที่เป็นรูปธรรม ดังนี้

- 1.ส่งเสริมศีลธรรมและป้องกันความประพฤติเสื่อมเสียในสังคม
- 2.ช่วยเป็นเครื่องส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้มีความรักเคารพและนับถือกันตามควรแก่ฐานะ

3.เป็นเครื่องประสานองค์ประกอบต่าง ๆ ของสังคมให้คงอยู่และดำเนินไปได้ด้วยดี

4.ช่วยให้บุคคลดำรงตนอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุข

5.เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและน้ำใจ สมัครงานไมตรีที่ตระหว่งกัน

2.3 หลักการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4

การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ยึดตามคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นสังคหธรรมที่ผู้ปฏิบัติตามทุกคนย่อมสามารถรู้แจ้งด้วยตนเอง และทำให้ผู้ปฏิบัติพันทุกข์ เข้าถึงความสุขภายในได้จริงซึ่งพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ใน สังคหวัตถุสูตร ว่า "ทานญจเปยยวชฌญจตุจริยา จ ยา อิตถจริยา จ ฌเมสสุ ตตตตตยถารห" 1) ทาน (การให้) 2) ปิยวาจา, เปยยวัชชะ (มีวาจาเป็นที่รัก) 3) อิตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) 4) สมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ) สังคหวัตถุเหล่านี้ช่วยอุ้มชูโลก เหมือนลิ่มสลักที่ยึดคบรัดซึ่งแล่นไป ไปได้ฉะนั้น ในการอยู่ร่วมกันในสังคมนั้น มนุษย์ทุกคนล้วนปรารถนาเป็นที่รักของคนรอบข้าง การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นคุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน ผูกใจคน และประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รัก เป็นการปลูกไมตรี เต็มน้ำใจต่อกัน ทำให้สังคมเป็นสุข นอกจากนี้ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสังคหวัตถุ 4 ไว้ดังนี้

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์ วาสโม, 2538, หน้า 11) ได้อธิบายไว้ว่า สังคหวัตถุเป็นหลักธรรมในศาสนาพุทธ โดยเป็นภาษาบาลีแยกออกเป็น 2 ศัพท์ คือ สังคห 3 วัตถุ 1 สังคห ภาษาไทยว่า สงเคราะห์ มีความหมายว่า ช่วยเหลือ อุดหนุน ส่วนวัตถุในที่นี้หมายความว่า ความรวมทั้ง 2 ศัพท์ มีความหมายว่า เรื่องความช่วยเหลือ จะช่วยเหลือกันด้วยวิธีอย่างไรบ้าง ท่านได้วางไว้ 4 อย่าง ช่วยเหลือกันด้วยวิธีนอกเหนือจาก 4 อย่างนี้ ไม่เรียกว่า สังคหวัตถุ เหลือที่ทำให้รักใคร่นับถือกลมเกลียวกัน ต้องพฤติกรรมตามหัวข้อทั้ง 4 นี้ เสมอ 1) ทาน ให้ปันสิ่งของ ๆ ตนแก่ผู้ที่ควรให้ปัน 2) ปิยวาจา เจรจาวาจาที่อ่อนหวาน 3) อิตถจริยา ประพฤติสิ่งที่ประโยชน์แก่ผู้อื่น 4) สมานัตตตา ความเป็นคนมีตนเสมอ ไม่ถือตัว คุณทั้ง 4 อย่างนี้ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวของผู้อื่นไว้ได้

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) (2525, หน้า 395) ได้เสนอหลักคำสอนเกี่ยวกับสังคหวัตถุ 4 คือ หลักการสงเคราะห์หรือเรื่องการสงเคราะห์กันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีลักษณะ

พฤติกรรมที่รู้จักแบ่งปัน รู้จักการให้เสียสละยินดีในความสุขของผู้อื่น ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไกล่เกลี่ยความแตกแยกในหมู่คณะบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม ไม่นำเอาผลงานผู้อื่นมาเป็นของตน ประกอบไปด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา

1. ทาน คือ การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน พระพุทธเจ้ามุ่งธรรมทานมากกว่ามีอามิสทานธรรมทาน ให้การช่วยเหลือแนะนำ ในสิ่งที่ดีมีประโยชน์ ชี้ช่องทางให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยตนเอง

2. ปิยวาจา คือการพูดจาน่ารักนิยมนับถือ พระพุทธเจ้าทรงเน้นว่าต้องเป็นถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน ที่ประกอบด้วยสัจจะ คือความจริงใจและต้องเกิดประโยชน์แก่ผู้เจรจาด้วย

3. อตถจริยา คือการบำเพ็ญประโยชน์ ซึ่งหมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น พระพุทธเจ้าเน้นที่โลกัตถจริยา คือการทำคุณประโยชน์ให้แก่บุคคลไม่จำกัดเฉพาะตนเองและญาติผู้ใกล้ชิด

4. สมานัตตตา คือความมีตนเสมอ การรู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ร่วมสุขร่วมทุกข์กันได้ เสมอต้นเสมอปลาย

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, 2546, หน้า 139) ได้ให้ความหมายของคำว่า สังคหวัตถุ 2 แปลว่า ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์กัน ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน"

จากข้อมูลสรุปได้ว่า การนำสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาไม่เพียงช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน แต่ยังทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจและเข้าถึงธรรมและความสุขภายใน การปฏิบัติตามหลักนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพันทุกข์ เข้าถึงความสุข และสร้างความเจริญแก่โรงเรียน โดยเฉพาะในสังคมที่ต้องการความสามัคคีและความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 ประสิทธิภาพการบริหารบุคคล

2.4.1 ความหมายของประสิทธิผล

คำว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นผลสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงานมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลไว้ดังนี้

กมลลักษณ์ สิริรัตน์ ณ นครพนม (2558, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ โรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ความสำเร็จของ การปฏิบัติงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ประสิทธิภาพการ บริหารงานวิชาการ 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ 3) ประสิทธิภาพการ บริหารงานบุคคลและ 4) ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของ โรงเรียน หมายถึง เครื่องมือในการตัดสินใจและบ่งชี้ถึงระดับความสามารถในการบริหารและ การจัดการงานของ โรงเรียน ซึ่งเป็นแนวทางที่นำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน ทั้งปริมาณ และคุณภาพ เพื่อแสดงให้เห็นถึงสามารถในการจัดการศึกษาและปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปราณี साโพรวณ (2558, หน้า 49) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพองค์กร หมายถึง ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการหรือ แผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ของ องค์กรที่ได้ตั้งไว้หรือคาดหวังไว้

วิทยา สอนกุลหาบ (2558, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา หมายถึง ผลผลิตที่เกิดจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่ได้ดำเนินงานตามภารกิจของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ทัศนีย์ ใจดี (2560, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง เป็นความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายในการทำงาน โดยพิจารณาจาก ความสามารถของสถานศึกษา ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีคุณภาพสอดคล้องกับ ความต้องการของสังคมและสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างปกติ สุข รวมถึงสถานศึกษาสามารถ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และ สามารถยืดหยุ่นปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมได้

นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 90) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ ของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จ บรรลุ

ตามวัตถุประสงค์และจุดหมายซึ่งได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

รินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 62) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินการบริหารงานที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ และส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ จากข้อความข้างต้น

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 61) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ โรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน คุณลักษณะของผู้เรียนและความ พึงพอใจในการทำงานของครู

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 63) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เกิดจาก ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการ ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน และความพึงพอใจของครู

ภาณุพงษ์ คำภูษา (2562, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ตามความสามารถของตนเองทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของการดำเนินงาน โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดขึ้นกับนักเรียน เป็นสำคัญและความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยมีการใช้ทรัพยากรทางการ บริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อเป้าหมายคือให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ ความสำเร็จที่มีต่อด้าน ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป

2.4.2 สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 6) ได้เสนอว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง โรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการศึกษา ได้บรรลุตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติ การศึกษา

แห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ที่กำหนดไว้ว่า สถานศึกษา ต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหาการจัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จาก ประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และ เกิดการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง ผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้และมีความรอบรู้ ทั้งสามารถใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ โดยคำนึงถึง ความแตกต่างของผู้เรียนและจัดการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่

บรรยงค์ โตจินดา (2550, หน้า 27) ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็น ผลลัพธ์ที่เกิดจากการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ ซึ่งนำไปสู่นักเรียนที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้าน พุทธศาสนา จริยศึกษา และการปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัย โดยนักเรียนจะมีทักษะ บุคลิกภาพ และเจตคติที่เหมาะสมในการใช้ชีวิตในสังคม อย่างมีความสุข

บุษรา เงินอำนวย (2551, หน้า 169) เปรียบเทียบความสำคัญของประสิทธิผลใน สถานศึกษา โดยชี้ให้เห็นว่าประสิทธิผลหมายถึงผลสัมฤทธิ์หรือผลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ขณะที่ ประสิทธิภาพหมายถึงความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การที่จะกล่าวว่างค์กรมี ประสิทธิภาพเพียงจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นเท่านั้นถือเป็นการมองในมิติเดียว จะต้องพิจารณาด้วยว่า สำเร็จนั้นตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ เนื่องจากบางครั้งองค์กรอาจมีผลงานที่ชัดเจน แต่การใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน เวลา และบุคลากรอาจเกินความจำเป็น

ประชุม รอดประเสริฐ (2550, หน้า 203) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นการทำงานที่ ได้ผลโดยสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การวัดผลงานที่ทำได้เทียบกับเป้าหมาย หากสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็แสดงว่าการทำงานมีประสิทธิภาพสูง

พิมพรรณ สุริโย (2552, หน้า 25) ได้นิยามความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบภายในและภายนอก

ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถของใจผู้ได้ บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็นำก็ทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้าน ด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุดประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิต นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ด้านความสามารถในการ แก้ปัญหภายในโรงเรียน

เรียม สุขกล้า (2553, หน้า 28) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน คือ ความสำเร็จ ของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประของผู้บริหารครูที่ สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความ สามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ทศนีย์ ใจดี (2560, หน้า 37) ได้ให้ความหมาย โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพว่า คือ โรงเรียนที่มีการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2562, หน้า คำนำ) กล่าวว่า โรงเรียนดี คือโรงเรียน ที่ทำให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีอุปนิสัยที่ดีงาม ประสบความสำเร็จทางวิชาการและเป็นพลเมืองที่ดี ของสังคมต่อไป

เบนนิส (Bennis, 1971, อ้างถึงใน Dessler, 1986, pp. 68-69) ได้นิยาม ประสิทธิภาพขององค์กรว่าเป็นความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมถึงความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างสมาชิกใน องค์กร เพื่อให้เกิดพลังรวมในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็นสองด้านหลักดังนี้

1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์กร ซึ่งรวมถึงความสามารถในการ ปรับตัว นวัตกรรม การเติบโต และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ความสามารถในการบูรณาการ (Integration) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ บรรยากาศการทำงาน ความขัดแย้ง และการสื่อสารภายในองค์กร

Caldwell and Spinks (1990, หน้า 108, อ้างถึง ดำรงค์ศักดิ์ สุดเสนห์, 2551) กล่าวสรุปลักษณะโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่า ประกอบไปด้วย 4 เรื่องใหญ่ ๆ ได้แก่ 1. เน้นเรื่องการเรียนรู้การสอน โดยผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำทางการศึกษา 2. ความสามารถได้รับการตรวจสอบได้ทั้งจากท้องถิ่น จากรัฐหรือจาก ส่วนกลางทั้งนี้นอกจากโรงเรียนจะต้องบริหารภายใต้กรอบของท้องถิ่น ของรัฐ หรือของส่วนกลาง หรืออาจอยู่ในรูปของกฎระเบียบนโยบาย หรือการจัดลำดับความสำคัญ 3. การมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมจากครู ผู้ปกครอง และนักเรียน 4. การมีแผนงานที่พัฒนาในวิชาชีพเนื่องจากการบริหารแบบกระจายอำนาจ ต้องการให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในการกำหนด จุดมุ่งหมายของโรงเรียน การกำหนดนโยบาย การจัดลำดับความสำคัญ การจัดสรรทรัพยากร กระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผลที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน เกิดจากความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายการศึกษา ซึ่งครอบคลุมถึงการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ พุทธจริยา จริยธรรม และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องมีการบริหารจัดการที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นที่การเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่สามารถสะท้อนผลสัมฤทธิ์ได้จริง รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมโรงเรียนต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ พร้อมมีการบูรณาการร่วมกับผู้มีส่วนร่วม เช่น ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเอง เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนา นอกจากนี้ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลควรมีผู้นำที่สามารถจูงใจและประสานงานกับบุคลากรได้ดี รวมถึงสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยี และการจัดการทรัพยากร เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การพัฒนาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบที่มีการวินิจฉัยและการวางแผนและมีการประเมินตามวัตถุประสงค์เป็นการเสริมสร้างโครงสร้างของโรงเรียน กระบวนการกลยุทธ์ที่เป็นการพัฒนาสิ่งใหม่และสร้างความคิดริเริ่ม ซึ่งจะเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้นโดยอาศัยความร่วมมือ ระหว่างบุคลากรและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนงานเกี่ยวข้องทั้งหมด ด้วยการจัดการที่เริ่มจากระดับบนทำให้โรงเรียนสังกัด

กรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น สำหรับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีดังต่อไปนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, มาตรฐานการศึกษาของชาติ (กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสหายบล็อกลและการพิมพ์, 2561, หน้า 40) ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 วิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ.2560-2579 ได้แก่ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่ การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้วและสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้นจำเป็นต้องมีการวางแผน และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาวและกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วน ให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน โดยยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปีพ.ศ.2560-2579 มีประเด็นเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน โดยมุ่งเน้น (1) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (2) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง (3) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ (4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี (5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, มาตรฐานการศึกษาของชาติ (กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสหายบล็อกลและการพิมพ์, 2561, หน้า 40) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 จุดมุ่งหมายที่สำคัญของแผนคือการมุ่งเน้นการประกันโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการศึกษาเพื่อการมีงานทำและสร้างงานได้ ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความเป็นพลวัตภายใต้สังคมแห่งปัญญา สังคมแห่งการเรียนรู้และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อให้พลเมืองสามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วในอีก 15 ปีข้างหน้า โดยรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ จะเป็นเสมือนหนึ่งแผนที่นำทางให้ระบบการศึกษาไทยสามารถพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถ ของทุนมนุษย์ที่มีอยู่ในตัวตนของแต่ละบุคคลให้เต็มตามศักยภาพสำหรับประชากรทุกช่วงวัยตั้งแต่เกิด

จนตลอดชีวิตที่ประชาชนสามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เป้าหมาย ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม 3) ยุทธศาสตร์การปรับระบบและกลไกการบริหารงานบุคคล

สำนักงานยุทธศาสตร์และประเมินผล, แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2556-2575) (กรุงเทพฯ: 2557, หน้า 7) แผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ในระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556-2575) กรุงเทพมหานครถูกเรียกว่า “มหานครแห่งเอเชีย”(Bangkok : Vibrant of Asia) ในอีก 20 ปีข้างหน้า จะก้าวขึ้นเป็น “มหานครแห่งเอเชีย” ซึ่งจะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สังคมในภูมิภาคอาเซียน เป็นเมืองที่มีความปลอดภัย สวยงาม สะดวกสบายน่าอยู่และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเอกลักษณ์เฉพาะในด้านความเรียบง่าย มีเสน่ห์ มีชีวิตชีวาสำหรับทุกคน โดยไม่แบ่งแยก ความแตกต่างทางสังคม การเมือง ศาสนาและวัฒนธรรมและมีการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีจิตสำนึก มีทักษะในการดำรงชีวิต ได้ อย่างมีความสุขและประกอบอาชีพสุจริตในเมืองกรุงเทพมหานครโดยกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ว่า เป็นมหานครแห่งเศรษฐกิจและการเรียนรู้โดยคณะผู้บริหารของกรุงเทพมหานครได้ตระหนักถึง ความสำคัญของการจัดการศึกษาและพัฒนานักเรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพครบทุกด้าน ทั้งองค์ความรู้ คุณธรรมและทักษะในการดำรงชีวิต ด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ในด้านการศึกษา สำหรับทุกคนในการพัฒนามนุษย์ประกอบด้วย

1. กระจายโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมและเสมอภาค ซึ่งจะเป็นการจัดการศึกษา ให้กับผู้เรียนอย่างทั่วถึง โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางสังคม การเมือง วัฒนธรรมและ ศาสนา

2. การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่สามารถพัฒนาให้ผู้เรียน เป็นคน ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สามารถอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น มีจิตสำนึกรักชุมชนและ ประเทศชาติ บ้านเมือง ห่วงแค้นและเห็นคุณค่าวัฒนธรรมของตนเอง มีคุณธรรม มีทักษะในการ ดำรงชีวิตและ ประกอบอาชีพสุจริตเลี้ยงตัวได้ เป้าหมายภายในปี พ.ศ.2575 ประกอบด้วย การ

บริหารจัดการตามแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นกลไกการสนับสนุนการขับเคลื่อนสู่มหานครแห่งเอเชีย อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานยุทธศาสตร์และประเมินผล, แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2556-2575) (กรุงเทพฯ: 2557, หน้า 7) แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2556-2575) จะมียุทธศาสตร์ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่มีเป้าหมายให้โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นที่รวมของคนดีและคนเก่ง สามารถปฏิบัติงานที่รองรับความต้องการได้อย่างมืออาชีพ โดยมุ่งเน้นให้เป็นผู้ปฏิบัติงานเป็นมือ อาชีพ มีขีดสมรรถนะสูง สามารถรองรับภารกิจที่หลากหลายและมีความยากในการทำให้สำเร็จ ที่ทำให้กรุงเทพมหานครก้าวสู่การเป็นมหานครแห่งเอเชีย รวมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่เชื่อมั่นของทุกฝ่ายตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาร่วมทำงาน และ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยกำหนดให้มีเป้าประสงค์และกลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

1. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้มีระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการให้บริการ ทางการศึกษาประกอบด้วยกลยุทธ์ที่สำคัญในการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มุ่งสู่ความเป็นมือ อาชีพ พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารทุกระดับให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพในสายงานหรือมาตรฐานสากล สนับสนุนการใช้คลังความรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร
2. ยกระดับคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร ประกอบด้วยกลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ พัฒนา และขับเคลื่อนมาตรฐานจริยธรรม ข้อบังคับจรรยาและวินัยข้าราชการอย่างเป็นรูปธรรมลดปัจจัย เสี่ยงในการทุจริตคอร์รัปชันและการกระทำผิดวินัยของบุคลากร ปลุกฝังอุดมการณ์และปรัชญาการเป็น ข้าราชการที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี และเชิดชูยกย่องผู้เป็นต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริม การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร
3. พัฒนากลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับการเปลี่ยนแปลงและดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถประกอบด้วยกลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ จัดสรรกำลังคนให้สอดคล้องตามความจำเป็นและ ภารกิจ ส่งเสริมการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ส่งเสริมการดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสนับสนุนการเป็นหน่วยงานต้นแบบ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สรรหาคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อความเป็นธรรมและแรงจูงใจของบุคลากรสร้างความร่วมมือ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างสถานศึกษาภายในและระหว่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

4. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วยมาตรการที่สำคัญ ได้แก่ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการให้บริการในแต่ละสายงาน ให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพและพัฒนาคุณภาพการให้บริการศึกษา ด้วยความเป็นมิตรแก่คนทุกชาติ ทุกภาษาทุกวัฒนธรรม ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ มีการสำรวจภาพลักษณ์ด้านความเป็นมืออาชีพด้านคุณธรรม/จริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก สรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานและมีศักยภาพสูง พัฒนาระบบการบริหารผลงานและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้และการพัฒนาตนเอง

5. ทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังและโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม และรองรับการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยมาตรการที่สำคัญ ได้แก่ จัดทำแผนกำลังคนของกรุงเทพมหานครสำรวจและประเมินศักยภาพกำลังคนของกรุงเทพมหานครตามหลักสมรรถนะศึกษาภารกิจและโครงสร้างตำแหน่งที่สำคัญและสอดคล้องกับภารกิจจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และพัฒนาระบบการทดแทนตำแหน่งที่ตอบสนองการมุ่งสู่ความเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืน

6. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีความยืดหยุ่น คล่องตัวและสนับสนุนการบริหารราชการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยมาตรการที่สำคัญ ได้แก่ การบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลให้เป็นการบริหารงานที่มีความเข้มแข็งด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยมุ่งเน้นความสอดคล้องเชื่อมโยงกับสมรรถนะและพัฒนา ระบบงานที่เกี่ยวข้อง เช่น e-Recruitment, e-Learning, e-Job Evaluation เป็นต้น

7. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศในด้านทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน รวมทั้งสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยมาตรการสำคัญ เช่น จัดทำฐานข้อมูลของบุคลากรให้ถูกต้องสมบูรณ์

และพัฒนาโครงข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย นโยบายการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

การบริหารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน เป็นยุทธวิธีหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น การพัฒนาแนวความคิดด้านการบริหารอย่างเป็นระบบได้เริ่มมีขึ้น พร้อมกับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยีทำให้เกิดการขยายขอบข่ายและความสลับซับซ้อน ขาดประสิทธิภาพ ปัญหาเหล่านี้ทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องกำหนดและศึกษาแนวความคิดใหม่ เพื่อใช้ในการบริหารงาน ซึ่งกระบวนการในการบริหารจะมีลักษณะเป็นกระบวนการ ที่แบ่งหน้าที่ ออกเป็น 7 ส่วน ได้แก่ 1) การวางแผนงาน 2) การจัดสายงาน 3) การออกคำสั่ง 4) การประสานงาน 5) การควบคุม 6) การรายงาน และ 7) การงบประมาณ ซึ่งการบริหารจะมีประสิทธิภาพได้เป็นเพราะ การมีนโยบาย มีทิศทางและรายละเอียดในการดำเนินงานอย่างชัดเจน จึงจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทรัพยากรบุคคลจะเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิผลและให้เกิดความยั่งยืน การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาประเทศที่มี ความสัมพันธ์โดยตรงจากทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้รู้จักคิด รู้จักทำและแก้ปัญหา เป็นการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ได้อย่างเต็มศักยภาพทั้งในด้านสติปัญญา ร่างกายและจิตใจ ไปตลอดชีวิต การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำให้เกิดทักษะและมีลักษณะความประพฤติที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะประกอบอาชีพ เพื่อสร้างสรรค์พัฒนาความเจริญมั่นคงกับตนเอง ครอบครัว สังคมประเทศชาติและโลก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี ได้อธิบายถึงพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารทั่วไป

สรุปได้ว่า การพัฒนาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการวางแผนและประเมินผลตามวัตถุประสงค์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและความร่วมมือของบุคลากรเพื่อยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย ยกกระตือรือร้นการศึกษาและการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) มุ่งเน้นการสร้างโอกาส

และความเสมอภาคทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเตรียมพร้อมกับโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้ แผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานครในระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556-2575) ยังตั้งเป้าหมายให้กรุงเทพมหานครเป็น "มหานครแห่งเอเชีย" ผ่านการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตและประกอบอาชีพสุจริต ในด้านการบริหารจัดการ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง พร้อมทั้งยกระดับคุณธรรมและจริยธรรม โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.4.3 ความหมายการบริหารงานบุคคล

องค์กรทุกองค์กร มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ ความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารทรัพยากรพื้นฐาน ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ มีความสำคัญมากโดยเฉพาะคนเพราะมีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนางาน พัฒนาองค์กร ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร มีผลจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ ความหมายของการบริหารงานบุคคล ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

จักรพันธ์ เศษสรพ์ (2557, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดการ เกี่ยวกับบุคคลเพื่อคัดสรรให้ได้ซึ่งคนดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานขององค์กรเข้ามา ปฏิบัติงานให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยองค์กรจะต้องสร้างกระบวนการให้สามารถดึงดูด รักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน อยู่ในองค์กรให้นานที่สุด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตาม ความมุ่งหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560, หน้า 9) สรุปว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับ บุคคลตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคคลตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน การพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ การบำรุงขวัญกำลังใจเพื่อให้บุคคลทุ่มเทความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่ให้หน่วยงาน การดำเนินการทางวิธี ตลอดจนการให้บุคคลพ้นจากงานไม่ว่าจะเป็นกรณีใด ๆ

ณรงค์ ศรีวัฒนกุล (2560, หน้า 12) สรุปว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการวิธีปฏิบัติงาน และระบบทางการบริหารงานด้านบุคคลขององค์การซึ่งเปรียบเสมือนตัวแปร อันจะมี อิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ทักษะ และผลการดำเนินงานงานบุคคลในองค์การ ซึ่งผลให้ การบริหารงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฉันทิพย์ จำเดิมแผ่เจดีย์ และฉันทิพล ปุรานี (2562, หน้า 257) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการดำเนินการโดยการกำหนดนโยบาย แนวทาง ปฏิบัติในการสรรหาคัดเลือก และการบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งให้ความสำคัญต่อการพัฒนา อารมณ์รักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องการพ้น จากการทำงานด้วยเหตุผลพลาภาพเกษียณอายุ ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ฉันทิพนธ์ รัตนินปฐมภัก (2563, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา การจัดให้บุคคลได้เกิดผลขึ้นทั้งในด้านทักษะความรู้ ความสามารถ การบำรุงรักษาบุคคลทั้งในด้านความรู้และการสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนการให้พ้นจากงานเพื่อ ประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ) (2560 ข, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน โดยเริ่มจากการให้ได้มาซึ่งบุคคล การบำรุงรักษา การพัฒนา ตลอดจนการให้พ้นจากงาน และให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลด้วยความพอใจและมีความสุข

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง รูปแบบ แนวทาง และกระบวนการในการบริหารคนภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรสนับสนุนทางการศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและบรรลุ วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายทางการศึกษา

อัญพัชญ์ จิระพงษ์ศรีพี และกมลพร กัลป์ญาณมิตร (2564, หน้า 82) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการวางแผน และโครงการเกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทน การควบคุมอัตรากำลัง

การเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน

Castetter and Young (2000, หน้า 4) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในองค์กร การศึกษา หมายถึง การดึงดูด การพัฒนา การดำรงอยู่ และการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างลุล่วง และเต็มประสิทธิภาพ

Mondy and Noe (2002, หน้า 28) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็น การใช้ทรัพยากร บุคคลอันทรงคุณค่าขององค์การให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีภารกิจหลัก 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรบุคคล การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานสัมพันธ์และแรงงาน สัมพันธ์และการวิจัยด้าน ทรัพยากรบุคคล

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเริ่มตั้งแต่ การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การธำรงรักษา การพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้้องค์การได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับตำแหน่ง ตามภารกิจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมายขององค์กรนั้น

2.4.4 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล (Human Resource Management - HRM) เป็นหนึ่งในกลไกสำคัญที่ช่วยให้้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญทั้งในแง่ของการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในหลากหลายแง่มุม ดังนี้

ณรงค์ ศรีวัฒนกุล (2560, หน้า 16) สรุปว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลในทุกด้านต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเทคโนโลยี การแข่งขันในสังคม ความซับซ้อนขององค์การและที่สำคัญผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง

กับพฤติกรรมของมนุษย์ ไม่ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และทำให้เกิดการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560 ก, หน้า 32-33) ระบุว่า หลักการสำคัญที่ให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการให้เกิดความเชื่อมโยง มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ได้แก่

1. ความเป็นธรรมในสภาพการงาน สร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร เริ่มตั้งแต่การเข้าสู่องค์กร การอยู่ร่วมในองค์กร การพ้นจากองค์กร ต้องรู้จักการใช้ ระบบคุณธรรม (Merit Systems) หรือการใช้ระบบความรู้ ความสามารถเป็นหลักในการทำงาน ทั้งนี้ก็จะทำให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงานแก่บุคลากร

2. สภาพการทำงานที่ดี มีการจัดสภาพการทำงาน (Working Condition) ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสมเพียงพอและพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีพื้นที่หรือบริเวณที่จะปฏิบัติหน้าที่ อย่างปลอดภัยและสมควรกับตำแหน่ง

3. ให้ความสำคัญแก่บุคลากร จากการเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญแก่บุคลากรในทุก ๆ ตำแหน่งซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักร จะต้องมียุทโธปกรณ์ทั้งขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ บรรจุอยู่ในเครื่องจักรนั้น ถ้าอุปกรณ์ชิ้นใดชิ้นหนึ่งเสื่อมสภาพหรือหลุดหายไป เครื่องจักรนั้นก็ทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพหรืออาจจะทำงานต่อไปไม่ได้ ดังนั้น การให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกระดับจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะปล่อยปละละเลยไม่ได้ เพราะการให้ความสำคัญแก่บุคลากรจะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงานและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

4. ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานจัดการเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารและบุคลากร ต้องมีความเข้าใจและมีความสัมพันธ์กันด้วยดี

5. ยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถบุคลากร การยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพราะกว่าที่องค์กรจะได้บุคลากรเข้ามาสู่ตำแหน่งจะต้อง ผ่านขั้นตอนในการสรรหา (Recruitment) การคัดเลือก (Selection) และขั้นตอนต่าง ๆ อีกมาก จนถึง

ขั้นตอนการรับเข้าสู่องค์กร ดังนั้น จึงต้องให้การยอมรับและมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่องค์กรรับเข้ามาทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ

นิรมล ทองชื่น (2563, หน้า 60-65) กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ผ่านการบริหารงานบุคคลที่ดี การมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้งและความไม่พอใจภายในองค์กร การบริหารบุคคลที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีช่วยให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

นรภัทร รัตนบุตร (2564, หน้า 92-96) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดสรรทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถเพิ่มผลผลิต ลดการสูญเสีย และใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า การวางแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลที่ดีช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้ตรงกับทักษะและความสามารถของตนเอง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และความสำเร็จขององค์กร

ภาณุพงศ์ สิริเกษม (2565, หน้า 139-143) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระยะยาว ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ดี การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีทำให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบช่วยให้พนักงานมีความพร้อมที่จะรับมือกับความท้าทายในอนาคต และสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร

สุพจน์ นาคปรีชา (2565, หน้า 129-133) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสามารถของบุคลากร โดยเฉพาะการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมและการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตและแข่งขันในตลาดได้ การพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทิพย์รัตน์ ศรีกมล (2566, หน้า 103-107) กล่าวถึงบทบาทของการบริหารงานบุคคลในการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดอัตราการลาออกและสร้างความ

มันคงให้กับองค์กร การบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่

อังคณา ทรัพย์สุวรรณ (2566, หน้า 70-74) กล่าวถึงบทบาทของการบริหารงานบุคคลในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการทำงาน การบริหารงานบุคคลที่ดีช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานและการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานบุคคลทำให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

John P. Kotter (2021, หน้า 96-100) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำในองค์กร ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ได้ การบริหารงานบุคคลที่เน้นการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

Gary Dessler (2022, หน้า 221-225) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์องค์กรกับการปฏิบัติงานของพนักงาน การบริหารบุคคลที่ดีจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร Dessler ยังเน้นว่าการบริหารงานบุคคลช่วยสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการลดอัตราการลาออกของพนักงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ช่วยพัฒนาองค์กร และทำให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศ องค์กรนั้นก็เจริญเติบโต และช่วยให้งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินไปอย่างเป็นระบบ และมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน เพื่อไม่ให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรในงานประเภทต่าง ๆ และสอดคล้องกับการวางแผนขององค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

2.4.5 หลักการบริหารงานบุคคล

พรชัย เจดามาน นิตยาพร กินบุญ และไพฑูรย์ พิมพ์ (2560, หน้า 10-11) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคล มีดังต่อไปนี้

1. การทำให้เกิดความเป็นธรรมในสภาพการจ้าง การสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร เริ่มตั้งแต่การเข้าสู่องค์กร การอยู่ร่วมในองค์กร การพ้นจากองค์กร ต้องรู้จักใช้ระบบคุณธรรม (Merit System) หรือการใช้ระบบความรู้ความสามารถเป็นหลักในการ ปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะทำให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงานแก่บุคคลในองค์กร

2. การมีสภาพการทำงานที่ดี การจัดสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ที่เหมาะสม เพียงพอพร้อมที่จะปฏิบัติงานรวมทั้งการมีพื้นที่หรือบริเวณที่จะปฏิบัติ หน้าที่อย่างปลอดภัยและสมควรกับตำแหน่ง

3. การให้ความสำคัญแก่บุคลากร การเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญแก่บุคลากรในทุก ๆ ตำแหน่ง เปรียบเสมือนเครื่องจักร จะต้องมียุปกรณ์ทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่บรรจุอยู่ภายในเครื่องจักรนั้น ถ้าอุปกรณ์ชิ้นใดชิ้นหนึ่งเสื่อมสภาพหรือหลุดหายไป เครื่องจักรนั้นก็ทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพหรืออาจจะทำงานต่อไปไม่ได้ ดังนั้นการให้ ความสำคัญแก่บุคลากรจะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงานและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ

4. การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรในปัจจุบัน กฎหมายอนุญาตให้บุคลากรสามารถเข้ามามีส่วนร่วมการจัดการได้ ฉะนั้น เพื่อให้การบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ทั้งผู้บริหารและบุคลากรจำเป็นต้องมีความเข้าใจและความสัมพันธ์ด้วยดี

5. การยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร การยอมรับ และเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากร เพราะกว่าที่องค์กรจะได้บุคลากรเข้ามาสู่ตำแหน่ง จะต้องผ่านขั้นตอนในการสรรหา การคัดเลือก และขั้นตอนต่าง ๆ อีกมากมาย จนถึงขั้นตอนการรับเข้าสู่องค์กร ดังนั้น การให้การยอมรับและมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่องค์กรรับเข้ามาทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ เป็นสิ่งจำเป็น

6. สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การคำนึงถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อการบริหารธุรกิจให้บรรลุผลสำเร็จได้ ในขณะเดียวกันการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็

6.1 สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) เช่น นโยบาย ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร คุณลักษณะของบุคลากรในองค์กร และกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

6.2 สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) เช่น สภาพทั่วไป ของการดำเนินงาน เทคโนโลยี กฎหมาย สภาพเศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560 ข, หน้า 245-246) นำเสนอว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญ คือจำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่จะส่งผลต่อบุคลากรด้วย ซึ่งได้มีการแบ่งสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ 2 ประการ คือ

1. หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือและศรัทธา ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญ คือ จะต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและฝึกอบรม รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีความเชื่อถือและศรัทธาเกิดขึ้นก่อน เมื่อทุกฝ่ายเกิดความเชื่อถือและศรัทธาแล้ว ก็จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ เช่น ความเชื่อถือและศรัทธาที่มีต่อหน่วยงานที่เป็นผู้ดำเนินงาน ความเชื่อถือและศรัทธาในชื่อเสียงและประสพการณ์ของวิทยากร เป็นต้น

2. หลักการรักษาระดับความสนใจให้อยู่ในระดับที่สูงอยู่เสมอ ในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญ คือ จะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมที่กำลังดำเนินการอยู่นั้น ให้อยู่ในระดับที่สูงเพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมเกิดความสับสน ในเรื่องที่กำลังรับรู้และรับฟังโดยเฉพาะวิทยากร ควรที่จะมีความสามารถในการสร้างความสนใจ ผู้ที่รับการพัฒนาและฝึกอบรม เช่น มีการให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ มีการใช้เทคนิคหรือวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาและฝึกอบรม เป็นต้น

3. หลักการเสริมสร้างภาวะสมอง ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญคือ จะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมได้มีการเสริมสร้างภาวะสมองด้วยการฝึกให้รู้จักคิด ฝึกให้มีการปฏิบัติฝึกให้มีการโต้ตอบ หรือฝึกให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งวิธีการฝึก ต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมเกิดความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และเป็นการเสริมสร้างภาวะสมองของผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมด้วย

4. หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในหัวข้อต่าง ๆ ในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์มีหลักการที่สำคัญ คือ จะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม ได้รับรู้

และเข้าใจ ถึงความสำคัญ ประโยชน์และความจำเป็น ที่จะต้องเรียนรู้ในเรื่อง หัวข้อ และเนื้อหาต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของการพัฒนาและฝึกอบรม จึงเป็นหลักการสำคัญที่ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องยึดหลักการเพื่อเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในหัวข้อต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม

5. หลักการเสริมสร้างความเข้าใจ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญคือ จะต้องทำให้ผู้รับการพัฒนาและฝึกอบรม เกิดความเข้าใจ สามารถนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับ ไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้กล่าวคือผู้ที่รับการ พัฒนา และฝึกอบรม เมื่อได้ความรู้จากการพัฒนาและฝึกอบรมแล้ว จะต้องมีความเข้าใจได้ด้วยว่า จะนำความรู้ที่ได้นั้น ไปใช้หรือประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้อย่างไรทำไมถึงต้องทำเช่นนั้น ดังนั้น จึงเป็นหลักการสำคัญที่ว่า จะต้องเสริมสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการ พัฒนา และฝึกอบรมด้วย

6. หลักการเน้นหรือย้ำ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี หลักการที่สำคัญ คือ จะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม สามารถที่จะจดจำจากสิ่งที่ได้รับ จากการพัฒนา และฝึกอบรมให้ได้การที่ให้ผู้รับการพัฒนาและฝึกอบรมสามารถจดจำได้นั้นวิธีการ หนึ่งที่นิยม ใช้กันก็คือ การเน้นหรือการย้ำ นั่นเอง ยกตัวอย่างเช่น การที่บุคคลบางคนร้องเพลงบาง เพลงได้ทั้ง ๆ ที่ไม่เคยเห็นเนื้อเพลงนั้นเลย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะบุคคลผู้นั้นได้ยินและได้ฟังเพลงนั้น บ่อย ๆ จึงทำให้จดจำเนื้อเพลงและร้องเพลงนั้นได้ในที่สุด นี่คือหลักการสำคัญที่ว่า จะต้องมีการเน้น หรือย้ำกับผู้เข้ารับการ พัฒนาและฝึกอบรม

นิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 30) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคล เป็นความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยต้อง พิจารณาความรู้ความสามารถของบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคคล อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งต้องเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกลาง รู้จัก ประสานความร่วมมือระหว่างกันและให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้งานของ องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

ชนิษฐา เฟื่องจินดา (2561, หน้า 18) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลคือ แนวทาง ที่นำมาสร้างแรงจูงใจให้คนทำงานรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถทำงาน มีความตั้งใจมุ่งมั่นเพื่อให้การทำงานสัมฤทธิ์ผลและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคลเน้นการสร้างความเป็นธรรมในองค์กร โดยเริ่มจากการจ้างงานที่เป็นธรรมด้วยการใช้ระบบคุณธรรม (Merit System) เพื่อเน้นความรู้และความสามารถของบุคลากร การจัดสภาพการทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัย การเห็นคุณค่าของบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร และให้พวกเขามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน นอกจากนี้ การยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ก็มีความสำคัญ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น นโยบายองค์กร วัฒนธรรม เทคโนโลยี และสถานการณ์เศรษฐกิจและการเมือง เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพ ต้องสร้างความเชื่อถือและศรัทธาในองค์กร การรักษาความสนใจของบุคลากรในระดับที่สูงอย่างสม่ำเสมอ การส่งเสริมความสามารถในการคิดและการตอบโต้เชิงปฏิบัติ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในหัวข้อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และการเสริมสร้างความเข้าใจในการนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้

2.4.6 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

ขอบข่าย/ภารกิจของการบริหารงานบุคคล เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานที่ผู้บริหารควรนำไปวางแผนงานด้านการบริหารงานบุคคล ภารดี อนันต์นาวี (2557, หน้า 297) กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) วินัยและการรักษาวินัย
- 5) การออกจากราชการ

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, หน้า 40) กล่าวถึงขอบข่ายของกรบริหารงานบุคคล มีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4) การรักษาวินัย

5) การออกจากราชการ

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, หน้า 17-25) แบ่งการบริหารงานบุคคลออกเป็น 5 ด้าน

ดังนี้

1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4) วินัยและการรักษาวินัยของสถานศึกษา

5) การออกจากราชการ

มูนิธิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559, หน้า 33) การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

1) การวางแผนกำลังคน

2) การสรรหาบุคลากร

3) การพัฒนาบุคลากร

4) การธำรงรักษาบุคลากร

5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559, หน้า 21) การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 8 ด้าน คือ

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3) ด้านการอบรมและพัฒนา

4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

6) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

7) การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

8) ด้านค่าตอบแทน

เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560, หน้า 60) สรุปว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) การวางแผนงานบุคคล
- 2) การจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน
- 3) การพัฒนาบุคคล
- 4) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

วาราดา ณ ลานคา (2560, หน้า 29-42) สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

- 1) ด้านการวางแผนกำลังคน
- 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) ด้านการพัฒนา
- 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นภัสภรณ์ มูลสิน (2561, หน้า 13) ใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีขอบข่าย/ภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และ

5) การออกจากราชการ

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามแนวคิดนักวิชาการทางด้านการศึกษาซึ่งการบริหารงานบุคคลประกอบด้วยนักวิชาการทางด้านการศึกษา ดังนี้ ภารดี อนันต์นาวี (2557), ณัฐนิช ศรีลำคำ (2558), โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559), มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559) ศิริรัตน์ มกรพุกษ์ (2559), เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560), วาราดา ณ ลานคา (2560) และ นภัสสรณ์ มูลสิน (2561) จากการสังเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามตารางที่ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษา โดยการใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับผลรวม ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จึงได้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 5) การออกจากราชการ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งราชกิจจานุเบกษาตามกฎหมายกระทรวง เรื่องการกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ.2560 ข้อ 1 ได้ดำเนินการ กระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งได้กำหนดขอบข่ายงานด้านการบริหารบุคคลไว้ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านการบริหารงานบุคคล
 - 1.1) การวางแผนอัตรากำลัง
 - 1.2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
 - 1.3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

1.4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

1.6) การลาทุกประเภท

1.7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

1.9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

1.10) การรายงานการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ

1.11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

1.12) การออกจากราชการ

1.13) การจัดระบบ และการจัดทำทะเบียนประวัติ 1

1.14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

1.15) การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการ อย่างมีระบบที่มีการวินิจัย และการวางแผนดำเนินการตามวัตถุประสงค์เป็นการเสริมสร้างโครงสร้างของโรงเรียนเริ่มจากระดับบนทำให้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการที่ได้อธิบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลว่า เป็นภารกิจงานที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผน และเสนอแนะการแต่งตั้งในสถานศึกษาให้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผล แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา ความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรการส่งเสริมพัฒนาสนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลใน

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครประกอบด้วย การสรรหา การจ้าง การรักษา การพัฒนาและการส่งเสริมบุคลากรซึ่งประกอบด้วย

- 1) การวางแผน จากความต้องการของบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยคำนึงถึงหลักสูตรและกระบวนการ วางแผนการเงิน
- 2) การสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพที่จะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
- 3) การคัดเลือกบุคลากรด้วยการใช้เทคนิคและกระบวนการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ
- 4) การมอบหมาย หน้าที่แก่บุคลากรให้ได้ตามเป้าหมาย
- 5) การประเมินบุคลากรด้วยกระบวนการและเทคนิคการประเมิน ซึ่งจะช่วยให้แต่ละคนได้พัฒนาวิชาชีพและช่วยให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์
- 6) การตอบแทนบุคลากร และควรมีการจัดโปรแกรมให้รางวัลแก่ผู้ที่มีคุณภาพเพื่อช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านวิชาชีพ

ในส่วนของรูปแบบการบริหารบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีหลักการดังต่อไปนี้

- 1) ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาควรเกิดจากการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา มากกว่าความพยายามในการรักษาอัตรากำลังของหน่วยงานของตนเพียงอย่างเดียว และควรมุ่งเน้นการวางแผนที่ยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- 2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก บุคคลในสถานศึกษาควรเกิดจากการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อผลสัมฤทธิ์มากกว่าความพยายามในการรักษาอัตรากำลังของหน่วยงาน ของตนเพียงอย่างเดียวและมุ่งเน้นการสรรหาบุคคลที่มีทักษะที่หลากหลายมากขึ้นเพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนไปทำงานได้ในสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยการมีระบบการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ภายนอก เป็นแนวทางที่จะช่วยเสริมสร้าง ให้กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาให้มีภูมิคุ้มกันที่เข้มแข็งมากขึ้นและการมุ่งเน้น ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการ

พัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยการหาสมดุลระหว่างรูปแบบ การดำเนินการที่เหมาะสม งบประมาณที่คุ้มค่าและเป้าหมายที่ต้องการ

4) ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และการสร้างความผูกพันในสถานศึกษา ด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาถึง แนวทางการปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นได้ ในกลุ่มบุคลากรจนกลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการฝ่าฟันอุปสรรคร่วมกัน และสร้างให้รู้จักเพียงพอต่อสิ่งที่ตนมีและได้รับโดยมุ่งเน้นการสร้างหรือพัฒนาสิ่งจูงใจบุคลากรที่ไม่ใช่ตัวเงิน

5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีเหตุผลปราศจากความลำเอียงเพิ่มความชอบธรรมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

เพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน ผู้วิจัยได้ยึดเอากฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2560 และตามหน้าที่การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่มีขอบข่ายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ออกเป็น 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 2) การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 4) วินัย และการรักษาวินัย
- 5) การออกจากราชการ

การวางแผนอัตรากำลัง คือ การคาดการณ์ความต้องการบุคลากรในหน่วยงานทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอและตรงตามความต้องการในตำแหน่งต่าง ๆ กระบวนการนี้รวมถึงการวิเคราะห์ตำแหน่งงาน การคาดการณ์การเติบโตหรือการลดลงของอัตรากำลังในอนาคต และการจัดทำแผนเพื่อรองรับการขาดแคลนบุคลากร

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นกระบวนการค้นหาและเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถสูงสุดในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการสรรหาครอบคลุมถึงการประกาศรับสมัคร การคัดกรอง และการสัมภาษณ์ รวมถึงการบรรจุแต่งตั้งเมื่อผ่านการพิจารณาแล้ว

การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งผ่านการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา และการให้โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมุ่งให้บุคลากรมีทักษะและความสามารถที่ตรงตามความต้องการขององค์กร

วินัยและการรักษาวินัย เป็นการกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและจรรยาบรรณขององค์กร ซึ่งรวมถึงการกำหนดบทลงโทษกรณีที่บุคลากรฝ่าฝืนวินัย เช่น การตักเตือน การลงโทษทางวินัย และการให้คำแนะนำในการปรับปรุงพฤติกรรม

การออกจากราชการ กระบวนการนี้ครอบคลุมการลาออก การเกษียณอายุ หรือการถูกให้ออกจากราชการ ด้วยเหตุผลต่าง ๆ เช่น วินัยไม่ดี การปฏิบัติงานไม่ผ่านเกณฑ์ หรือการหมดอายุการทำงาน ซึ่งต้องดำเนินการตามระเบียบที่กำหนดเพื่อให้เป็นธรรมแก่ทั้งหน่วยงานและบุคลากร

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เพื่อสรุปขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

ผู้วิจัย	การดือนันต์นารี (2557)	ณัฐชา ศิริคำ (2558)	โนรีห์ พรทิพย์โสภณ (2559)	มุนีราชที่ เจริญ (2559)	ศิริรัตน์ มงคลพิทักษ์ (2559)	เดือนใจ คล้ายแก้ว (2560)	วราดา ณ ลานคา (2560)	นัทสินทร์ มุลสิน (2561)	ความถี่
ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล									
ด้านการวางแผน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง									
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
ด้านวินัยและการรักษาวินัย	✓	✓	✓		✓		✓	✓	6

ผู้วิจัย								
	ภากรตี อนันต์นันท์ (2557)	ณัฐชา ศรีลาคำ (2558)	โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559)	มินิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559)	ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559)	เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560)	วาราดา ณ ลานคา (2560)	นภัสกรณ์ มูลสิน (2561)
ขอขำยการ บริหารงานบุคคล								
ด้านการออกจาก ราชการ	✓	✓	✓					✓
								4

2.5 หลักการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

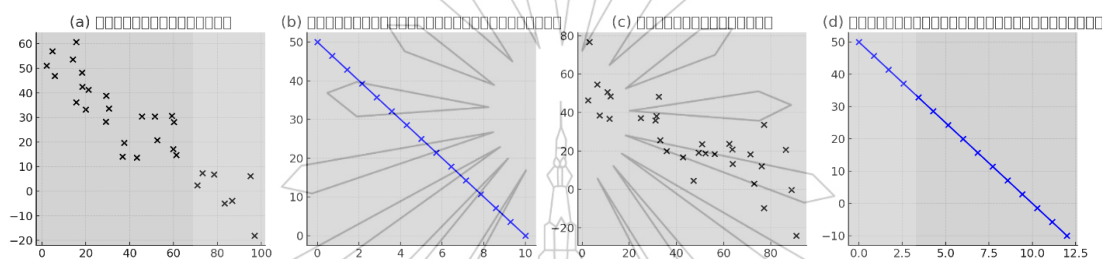
แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเริ่มจากการสังเกตการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรสองตัว เพื่อหารูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านั้น Natalia Ospina-Alvarez และ Francesc Piferrer (2008) นักชีววิทยาชาวสเปนได้ศึกษาทางห้องปฏิบัติการพบว่า อุณหภูมิของน้ำเพิ่มขึ้นจะทำให้ปริมาณประชากรปลา เพศผู้เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน เช่น เมื่อเพิ่มอุณหภูมิของน้ำเพิ่มขึ้น 4 องศาเซลเซียส จะเพิ่มปริมาณปลา South American pejerrey เพศผู้ได้ถึงร้อยละ 98 ของปริมาณปลาทั้งสองเพศรวมกัน จากผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวคือ อุณหภูมิของน้ำกับจำนวนปลา South American pejerrey เพศผู้ เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือถ้าอุณหภูมิของน้ำเพิ่มขึ้นปริมาณประชากรปลาเพศผู้เพิ่มขึ้น เรียกว่า สหสัมพันธ์เชิงบวก (positive correlation) ยังมีการเปลี่ยนแปลงอีกขณะหนึ่งคือเมื่อตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าเพิ่มขึ้นตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าลดลง เรียกว่า สหสัมพันธ์เชิงลบ (negative correlation) เช่น จากการสำรวจของวารสารคลินิกไอเสียพบว่า "รถตุ๊กตุ๊กที่มีเครื่องยนต์ 4 จังหวะ จะมีเสียงดังโดยเฉลี่ย 84.9 เดซิเบลเอ (dEA) รถตุ๊กตุ๊กที่มีเครื่องยนต์ 2 จังหวะ จะมีเสียงดังโดยเฉลี่ย 93.9 เดซิเบลเอ (dBA)" แสดงให้เห็น ความสัมพันธ์ว่าเมื่อเครื่องยนต์มีการจุดระเบิดด้วยจังหวะลดลงจะมีเสียงดังมากขึ้น

นักวิจัยสามารถคำนวณหาตัวชี้เพื่อใช้วัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร เรียกตัวชี้นี้ว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient) ซึ่งสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ก็คือค่าสัมประสิทธิ์ที่แสดงขนาดของความสัมพันธ์ของตัวแปร เครื่องหมายบวก (+) หรือลบ (-) จะแสดงทิศทางของ

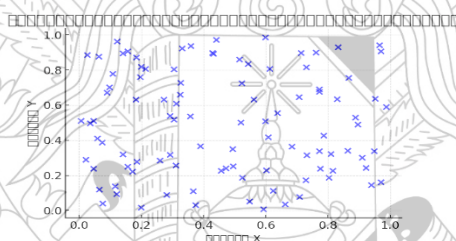
ความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีพิสัยระหว่าง +1 ถึง -1 ค่า +1 แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์ ค่า 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน และค่า -1 แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างสมบูรณ์ (Hair and others, 2010, pp 156-157) การตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวอย่างง่าย ๆ ทำได้โดยใช้แผนภาพการกระจาย (scatter diagram หรือ scatterplot หรือ scattergram) แผนภาพการกระจายก็คือ การแสดงตำแหน่งของการสังเกตด้วยจุดซึ่งแต่ละจุดจะแสดงค่ารวมกันของตัวแปรทั้งสองดังภาพที่ 2.1-2.3

ภาพที่ 2.1 (c) และ (d) แสดงความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบความสัมพันธ์เชิงลบ

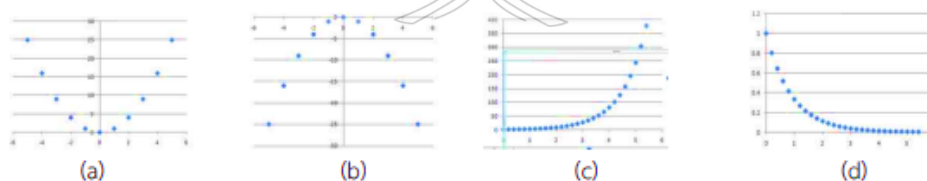


ภาพที่ 2.2 แผนภาพการกระจายแสดงความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรสองตัว

(a) และ (b) แสดงความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบความสัมพันธ์เชิงบวก



ภาพที่ 2.3 แผนภาพการกระจายแสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน



ภาพที่ 2.4 แผนภาพการกระจายแสดงความสัมพันธ์เชิงเส้นโค้งระหว่างตัวแปรสองตัว

สร้างแผนภาพการกระจายด้วยโปรแกรม SPSS ใช้คำสั่ง

Graphs → Legacy Dialogs → Scatter/Dot → Simple

การเลือกใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ภาพการกระจายทำให้ทราบถึงลักษณะและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างแต่ถ้าต้องการคำนวณขนาดความสัมพันธ์จำเป็นต้องใช้สถิติในการวิเคราะห์ ซึ่งมีให้เลือกมากมายผู้วิจัยต้องเลือกให้เหมาะสมโดยพิจารณาจากมาตรวัดและจำนวนตัวแปรที่นำมาหาความสัมพันธ์ในที่นี่จะนำเสนอการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็น 2 ประเภทคือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (ตารางที่ 2.1) และ ความสัมพันธ์ระหว่างชุดของตัวแปร (ตารางที่ 2.2)

ตารางที่ 2.3 แนวทางในการเลือกสถิติเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

มาตรวัดของตัวแปร		
มาตรวัดของตัวแปรที่ 1	มาตรวัดของตัวแปรที่ 2	สถิติที่ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์
Interval scale หรือ Ratio scale	Interval scale หรือ Ratio scale	Pearson's Correlation (linear correlation)
Ordinal scale	Ordinal scale	Spearman Rank Correlation
Ordinal scale (สองอันดับ)	Ordinal scale (สองอันดับ)	Tetrachoric correlation
Ordinal scale (มากกว่าสองอันดับ)	Ordinal scale (มากกว่าสองอันดับ)	Polychoric correlation, Polyserial correlation
Nominal scale (สองกลุ่ม)	Nominal scale (สองกลุ่ม)	Phi Correlation
Nominal scale (มากกว่าสองกลุ่ม)	Nominal scale (มากกว่าสองกลุ่ม)	Cramer's V, Contingency Coefficient

มาตรวัดของตัวแปร		
มาตรวัดของตัวแปรที่ 1	มาตรวัดของตัวแปรที่ 2	สถิติที่ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์
Nominal scale (สองกลุ่มตามธรรมชาติ เช่น เพศ)	Interval scale หรือ Ratio scale	Point-biserial correlation
Nominal scale (สองกลุ่มที่เกิดจากการจัดกระทำ เช่น วิทยแบ่งตามช่วงอายุ)	Interval scale หรือ Ratio scale	Biserial correlation
Nominal scale (สองกลุ่ม)	Ordinal scale (มากกว่าสองอันดับ)	Rank biserial correlation

ตารางที่ 2.4 แนวทางในการเลือกสถิติเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปร

จำนวนตัวแปร		สถิติที่ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์
ตัวแปรชุดที่ 1	ตัวแปรชุดที่ 2	
หลายตัว ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) Interval scale หรือ Ratio scale	1 ตัว (Y) Interval scale หรือ Ratio scale	Multiple Correlation
หลายตัว ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) Interval scale หรือ Ratio scale	หลายตัว ($Y_1, Y_2, Y_3, \dots, Y_m$) Interval scale หรือ Ratio scale	Canonical Correlation

สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation)

สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation หรือ Pearson product-moment correlation) เป็นเทคนิคสถิติที่ใช้หาขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่าง

ตัวแปรที่มีมาตรวัดแบบช่วง (Interval scale) หรืออัตราส่วน (Ratio scale) สองตัวหรือเรียกตัวแปรประเภทนี้ว่าตัวแปรเชิงปริมาณ (metrics variables) เชื่อมสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ให้ชื่อตามคาร์ลโนเพียร์สัน (Kart Pearson) ผู้คิดสถิตินี้ขึ้น โดยใช้ชื่อว่า product-moment coefficient of correlation ประมาณ ค.ศ. 1900 สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันได้ถูกนำไปใช้กันอย่างแพร่หลายในสาขาสังคมศาสตร์ทุกแขนง (Glass & Hopkins, 1984, p. 80) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน คือ r สำหรับตัวอย่าง และ ρ สำหรับประชากร กำลังสองของ r

แทนค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย (coefficient of determination) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงว่าตัวแปรหนึ่งอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรอีกตัวหนึ่งได้ประมาณร้อยละเท่าไร สูตรในการคำนวณ r มาจาก $r = \frac{cov}{s_x s_y} xy$ (Glass & Hopkine, 1984, 85, Howell, 2007, p. 238) แต่สูตรที่นิยมใช้กันเป็นการคำนวณจากค่าเบี่ยงเบนของตัวแปร X และ Y มีสูตรการคำนวณ ดังนี้ (Forthofer and others, 2007, p. 356)

$$r = \frac{\sum(x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{\sum(x - \bar{x})^2 \sum(y - \bar{y})^2}}$$

การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันใช้สถิติทดสอบที (t - test) ซึ่งมีสูตรว่า การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันใช้สถิติทดสอบที (t - test) ซึ่งมีสูตรว่า $t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} df = n - 2$ โดยมีสมมติฐานศูนย์ว่า $H_0: \rho = 0$ ตัวแปรทั้งสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน)

ดังนั้น เมื่อการทดสอบมีนัยสำคัญ แปลความหมายได้ว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่างจากศูนย์) มิได้หมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันมาก การจะแปลความหมายว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใดต้องนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปเทียบกับตารางการแปลความหมายซึ่งนักสถิติกำหนดเป็นช่วงของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไว้หลาย แบบดังตัวอย่างของ Best (1977:240)

ตารางที่ 2.5 การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Best

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.51 - 0.80	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.21 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันน้อยหรือต่ำ
0.01 - 0.20	มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก
0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.6 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.6.1 บริบทของสำนักงานเขตหนองจอก

เขตหนองจอก แต่เดิมเป็นปารุภังกรว่างเปล่าไม่มีผู้คนอาศัยชื่อหมู่บ้านต่าง ๆ ก็เรียกกันตามลักษณะภูมิประเทศ ในรัชกาลของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 4 ได้โปรดเกล้าฯ ให้พระยาศรีพิพัฒน์รัตนราชโกษาเป็นแม่กองจ้างชาวจีนขุดลอกคลองขยายการคมนาคมทางน้ำและเพื่อประโยชน์ทางด้านยุทธศาสตร์เริ่มตั้งแต่ปลายคลองพระโขนงหรือคลองตัน ในปัจจุบันไปบรรจบคลองบางนาทุก เมื่อขุดเสร็จแล้ว เรียกว่า "คลองเจ๊ก" เพราะเป็นคลองที่ชาวจีนขุดขึ้นต่อมาได้เปลี่ยนชื่อใหม่เรียกว่า คลองแสนแสบ เมื่อขุดคลองเสร็จและหมดภาระศึกสงครามระหว่างไทยกับเขมรแล้ว ทางราชการได้อพยพชาวไทยมุสลิมมาจากบริเวณ 7 หัวเมืองภาคใต้มาตั้งรกรากทำมาหากินตามบริเวณแนวคลองแสนแสบและในระยะเวลาใกล้เคียงกับนั้นเองก็ได้อพยพชาวลาวที่กวาดต้อนเป็นเชลยให้มาทำกินตามบริเวณคลองแสนแสบเช่นกัน ต่อมาได้มีการจัดตั้งบริษัทกุสุมาพันธ์ และได้รับสัมปทานให้ขุดคลองต่าง ๆ เพื่อประโยชน์แก่การกสิกรรมมีการขุดคลองต่างๆ แล้วเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าจับจองที่ดิน จึงมีผู้อพยพจากที่อื่นเข้าไปอาศัยตามลำคลองสายต่างๆ เพื่อตั้งถิ่นฐานทำมาหากินกระจายอยู่ทั่วไปต่อมาในรัชกาลที่ 5 ได้จัดการปกครองเป็นหมู่บ้าน ตำบล ตามระเบียบการปกครองสมัยนั้น เมื่อประชาชนมากขึ้นทางราชการได้ยกฐานะขึ้นเป็นอำเภอ ในสมัยพระยาเพชรปณีสีหราชรองเมืองเป็นสมุหนครบาล เมื่อประมาณ พ.ศ. 2440 ได้ตั้งที่ว่าการอำเภอที่ปากบึงหนองจอกฝั่งใต้ของคลองแสนแสบปี

ร.ศ.121 ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงมีพระบรมราชานุญาตให้ยก 4 อำเภอ คือ อำเภอลองสามวา อำเภอแสนแสบ อำเภอเจียรดับ และอำเภอหนองจอก ขึ้นเป็นเมืองใหม่โดยพระราชทานนามว่าเมืองมีนบุรี

ในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2473-2474 มีเหตุการณ์สำคัญทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นทั่วโลกซึ่งมีผลกระทบกระเทือนต่อประเทศไทยด้วยเหตุการณ์ครั้งนี้เรียกว่า "เศรษฐกิจตกต่ำ" ทำให้เกิดข้าวขาดแคลน และกระทบกระเทือนงบประมาณแผ่นดินของประเทศขณะนั้นอย่างหนัก พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 7 ได้โปรดเกล้าฯ ให้แก้ไขเหตุการณ์โดยยุบเลิกหรือรวบรวมกองต่างๆ ในส่วนกลาง และยุบมณฑลจังหวัดและสถานที่หรือส่วนราชการบางแห่ง จังหวัดมีนบุรีถูกยุบให้มารวมเข้ากับจังหวัดพระนครขึ้นต่อมณฑลกรุงเทพฯ เว้นไว้แต่ท้องที่อำเภอหนองจอกให้ยกไปขึ้นกับจังหวัดฉะเชิงเทรา ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2474 ต่อมา ในปี พ.ศ.2475 ได้มีพระราชบัญญัติให้อโอนการปกครองอำเภอหนองจอกจากจังหวัดฉะเชิงเทรามาขึ้นกับจังหวัดพระ

อนึ่ง ได้มีการย้ายที่ว่าการอำเภอ ในปี พ.ศ. 2499 เนื่องจาก ร.ต.ต.ยรรยง ชีรรัช นายอำเภอสมัยนั้นเห็นว่าที่ตั้งของอำเภอไม่เหมาะสมกับสภาพท้องที่ประกอบกับอาคารที่ว่าการอำเภอชำรุดทรุดโทรมเป็นอันมาก จึงได้ย้ายที่ว่าการอำเภอไปสร้างในที่แห่งใหม่ บริเวณหมู่ที่ 2 แขวงกระทุ่มราย เป็นอาคารไม้สองชั้นซึ่งเป็นที่ตั้งสำนักงานเขตในปัจจุบัน

ต่อมาในปี พ.ศ. 2523 ได้รับงบประมาณสร้างอาคารใหม่เพื่อเป็นที่ทำการในบริเวณใกล้กับอาคารเดิมเป็นอาคารคอนกรีต จำนวน 3 ชั้น มีทางเดินเชื่อมต่อกับอาคารหลังเดิม และได้ทำการรื้อถอนอาคารไม้หลังเดิม ในต้นปี พ.ศ. 2532 และได้มีพิธีเปิดอาคารหลังใหม่ เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ.2533 โดยมี พันเอกวินัย สมพงษ์ รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นประธาน

หมายเหตุ อำเภอหนองจอกเปลี่ยนชื่อเรียกใหม่ว่า เขตหนองจอกตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 335 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ต่อมา ได้เปลี่ยนชื่อเรียกใหม่ว่า สำนักงานเขตหนองจอกตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528

คำขวัญประจำเขต

หนองจอกกว้างใหญ่

ธรรมชาติน้อมนำ

ก้าวไกลเกษตรกรรม

พหุวัฒนธรรมสามัคคี

วิสัยทัศน์

เขตหนองจอก เป็นเมืองเกษตรกรรม น่ายุ่อย่างยั่งยืน

ข้อมูลทั่วไป

ที่ตั้ง สำนักงานเขตหนองจอก เลขที่ 16 ถนนเชื่อมสัมพันธ์ แขวงกระทู้มรายเขต หนองจอก กทม. ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของกรุงเทพมหานครจำนวนเนื้อที่ประมาณ 236.261 ตารางกิโลเมตร เป็นเขตที่มีเนื้อที่มากที่สุด ประมาณ 1 ใน 7 ของจำนวนเนื้อที่รวมของ กรุงเทพมหานคร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่ออำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
ทิศใต้	ติดต่อเขตลาดกระบัง
ทิศตะวันออก	ติดต่ออำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
ทิศตะวันตก	ติดต่อเขตมีนบุรีและเขตคลองสามวา

ตารางที่ 2.6 โรงเรียนในสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อโรงเรียน	ข้าราชการ กทม.	ข้าราชการครู	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างอื่น ๆ	รวม	โทรศัพท์
กลุ่มเครือข่ายที่ โรงเรียนที่ 39								
1	โรงเรียนวัดสามง่าม	1	42	5	5	1	54	0-29895631
2	โรงเรียนวัดสีชมพู	1	11	3	3	1	19	0-29886099
3	โรงเรียนลำเจียร	1	13	3	1	1	19	0-29886715
4	โรงเรียนสุเหร่าคลอง แก้ว	1	14	2	2	1	20	0-29897377

ที่	ชื่อโรงเรียน	ข้าราชการ กทม.	ข้าราชการครู	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างอื่นๆ	รวม	โทรศัพท์
5	โรงเรียนสุเหร่าคลอง สิบ	1	13	3	1	1	19	0-29886307
กลุ่มเครือข่ายที่ โรงเรียนที่ 40								
6	โรงเรียนบ้านเจียรดับ	1	37	4	6	1	49	0-25431165
7	โรงเรียนวัดทรัพย์ สโมสร	0	40	4	8	1	53	0-21860506
8	โรงเรียนสุหร่านาดับ	1	9	4	2	1	17	0-29898480
9	โรงเรียนสามแยกท่าไผ่	1	13	0	4	1	19	0-25431309
กลุ่มเครือข่ายที่ โรงเรียนที่ 41								
10	โรงเรียนสุเหร่าหะยีมี นา	1	44	1	1	1	58	0-25431161
11	โรงเรียนอิสลามลำไทร	1	24	5	3	1	34	0-25431558
12	โรงเรียนบ้านลำตัน กล้วย	1	24	5	3	1	22	0-25431202
13	โรงเรียนสุหร่าอิ้ว	1	14	3	4	1	22	0-29880512
กลุ่มเครือข่ายที่ โรงเรียนที่ 42								
14	โรงเรียนวัดพระยาปลา	1	38	6	3	1	49	0-25631118
15	โรงเรียนสุหร่าใหม่	1	17	4	4	1	27	0-25431439
16	โรงเรียนวัดแสนเกษม	1	15	3	2	1	22	0-29899575
17	โรงเรียนสุหร่าบ้าน เกาะ	1	13	0	0	1	15	0-29899727

ที่	ชื่อโรงเรียน	ข้าราชการ กทม.	ข้าราชการครู	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างอื่นๆ	รวม	โทรศัพท์
18	โรงเรียนวัดใหม่เจริญราษฎร์	0	12	5	0	1	18	0-29899821
กลุ่มเครือข่ายที่ โรงเรียนที่ 43								
19	โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ)	2	98	3	2	1	106	0-25431160
20	โรงเรียนหลวงแพ่ง (บำรุงรัฐกิจ)	1	16	4	2	1	24	0-29882295
21	โรงเรียนสุเหร่าศาลาแดง	1	16	3	1	1	22	0-25431163
22	โรงเรียนนิลราษฎร์อุปถัมภ์	1	11	3	1	1	16	0-29882296
กลุ่มเครือข่ายที่ โรงเรียนที่ 44								
23	โรงเรียนสังฆประชาอนุสรณ์	1	40	3	8	1	53	0-29885967
24	โรงเรียนลำผักชี	1	14	1	3	1	20	0-29885400
25	โรงเรียนศิริวิทย์วิทยาการ	1	13	2	4	1	21	0-21783421
26	โรงเรียนวัดอู่ตะเภา	1	13	3	1	1	19	0-29565391
27	โรงเรียนคาริอุปถัมภ์	1	15	1	1	1	19	0-29887225
กลุ่มเครือข่ายที่ โรงเรียนที่ 45								
28	โรงเรียนหนองจอกพิทยานุสรณ์	2	113	6	7	0	128	0-25431166

ที่	ชื่อโรงเรียน	ข้าราชการ กทม.	ข้าราชการครู	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างอื่นๆ	รวม	โทรศัพท์
29	โรงเรียนสุเหร่าคลอง สิบเอ็ด	1	13	4	2	1	21	0-29886297
30	โรงเรียนลำบุหรี่ปวง	1	11	3	1	2	17	0-29886354
31	โรงเรียนสุเหร่าสนาม กลางลำ	1	14	1	3	1	20	0-29886754
กลุ่มเครือข่ายที่ โรงเรียนที่ 46								
32	โรงเรียนสุเหร่าลำแขก	1	27	5	6	1	40	0-25435765
33	โรงเรียนวัดลำด้อยตึง	1	20	5	6	1	33	0-29887224
32	โรงเรียนสุเหร่าลำแขก	1	27	5	6	1	40	0-25435765
33	โรงเรียนวัดลำด้อยตึง	1	20	5	6	1	33	0-29887224
34	โรงเรียนผลสิริรุ่งเรือง	1	9	1	4	1	16	0-23178322
35	โรงเรียนวัดใหม่กระทุ่ม ส้ม	1	13	3	2	1	20	0-29887137
36	โรงเรียนคลองสอง	1	11	4	1	1	18	0-29887952
37	โรงเรียนวัดราชบุรี บำรุง	0	26	2	4	1	33	0-29887138

ที่มา: สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก มีทั้งหมด 37 โรงเรียนซึ่งเป็นสำนักงานเขตที่มีโรงเรียนในสังกัดมากที่สุด โดยมีการจัดแบ่งโรงเรียนต่าง ๆ เป็นกลุ่มเครือข่ายทั้งหมด 8 เครือข่าย เพื่อสะดวกต่อการบริหารจัดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมถึงวิเคราะห์สภาพปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน จึงได้จัดโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน แต่ถึงแม้สำนักงานเขตหนองจอกจะอยู่ห่างไกลจากบริเวณที่มีการจราจรแออัด แต่ในปัจจุบันเขต

หนองจอกก็เริ่มที่จะมีประชากรมาอยู่อาศัยมากขึ้นทำให้มีเด็กๆ มาเข้าเรียนในโรงเรียนแต่ละโรงเรียนมากขึ้น

2. บริบทของโรงเรียนในกลุ่ม เครือข่ายที่ 42-43

จากที่กล่าวมาข้างต้นโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีนักเรียนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีทั้งหมด 9 โรงเรียน ประกอบด้วย

กลุ่มเครือข่ายที่ 42 มี 5 โรงเรียน ดังนี้ 1.โรงเรียนวัดพระยาปลา , 2. โรงเรียนสุเหร่าใหม่ , 3. โรงเรียนสุเหร่าบ้านเกาะ 4. โรงเรียนวัดแสนเกษม , 5. โรงเรียนวัดใหม่เจริญราษฎร์
กลุ่มเครือข่ายที่ 43 มี 4 โรงเรียน ดังนี้ 1. โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดินรเศรษฐ์) , 2. โรงเรียนสุเหร่าศาลาแดง , 3. โรงเรียนนิลราษฎร์อุปถัมภ์ , 4. โรงเรียนหลวงแพ่ง (บำรุงรัฐกิจ) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8.1 งานวิจัยในประเทศ

เลิศลักษณ์ ภาคาผล (2560, หน้า 85) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานสถานศึกษาโดยใช้ หลักสัจจกัตถ์ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาในด้านทาน ผลการศึกษาพบว่าการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักสัจจกัตถ์ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าครูเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการมีความเข้าใจต่อหลักสัจจกัตถ์ 4 ในด้านของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านทาน หรือการให้ การแบ่งปัน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คือ การที่ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละตนเพื่อประโยชน์ ส่วนร่วม ให้คำแนะนำปรึกษาด้วยไมตรีจิต เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ตลอดจนผู้บริหารให้การช่วยเหลือและแบ่งปัน จัดสรรวัสดุอุปกรณ์อย่างเสมอภาค

พระครูประภัสร์ธรรมาภิรักษ์ (จันเชียด) (2561, หน้า 108) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษา ตามหลักสัจจกัตถ์ 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักปิยวาจา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากเนื่องจากผู้บริหาร มีอธยาศัยดี รู้จักใช้คำพูดในการบริหารงาน มีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มี ประสิทธิภาพยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ตามความเหมาะสม ยกย่องและ ชมเชยครูที่ประสบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานวางนโยบายแผนการบริหารตรงไปตรงมา เป็นที่ ยอมรับนับถือ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้อื่นเป็นอย่างมาก

พระสมุห์ประสาทร มหาปุณฺณ (รอดเสถียร) (2561, หน้า 72) ได้ทำวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านอรรถจริยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือผู้บริหารมีการ ส่งเสริมให้ ดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนโดยมีการประเมินตามความเป็นจริง จากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ผลการเรียนจาก โรงเรียนอื่นๆตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษา อบรม สัมมนา พัฒนาตนเองเกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงวิชาการ ประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับโรงเรียนอื่นหรือหน่วยงานอื่น ๆ ส่งเสริม สนับสนุนให้ ใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมสนับสนุนในการจัด กระบวนการเรียนรู้โดยภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในและ โรงเรียนโดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ

พระเดชฯ กิตติโก (โชติธรรม) (2556, หน้า 108-109) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนธรรมวิทย์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ด้านสมานัตตตา ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนธรรมวิทย์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ด้านสมานัตตตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นบุคลากรใน โรงเรียนธรรมวิทย์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร มีความเข้าใจต่อการบริหารงาน บุคคลตาม หลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านสมานัตตตา หรือความเสมอต้นเสมอปลาย คือการ ที่ผู้บริหารทำตนเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ถือตัว เย่อหยิ่งกับผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตน พัฒนาคนในองค์กรอย่างเสมอภาค และสม่ำเสมอ รวมถึง การที่ผู้บริหารมีบุคลิกดี อบอุ่น ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย

ลิษา สมักรพันธ์ (2562, หน้า 89) ได้ทำวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าหลักสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทุกด้าน

ณัฐวุฒิ เอี่ยมแจ่ม และ สมหมาย อ่าดอนกลอย (2560, หน้า 36-37) ได้ทำ การวิจัย เรื่องการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัด องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางในการ พัฒนาการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย ได้แก่ 1) ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการ สำนวความถนัดและความต้องการของครูในการบรรจุ การเปลี่ยนย้ายหน้าที่ปฏิบัติงาน มีการจัด ประชุมเพื่อปรึกษาหารือแนะนำแนวทางในการ ปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง และมีการมอบหมายงานให้ บุคลากรตามความรู้ ความสามารถและ ความเหมาะสม 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการวางแผน ปรับปรุงบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ควรมีการวางแผนเพื่อให้การทำงานของบุคลากร เกิดประโยชน์ สูงสุด มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นปัจจุบันในการบริหารงานบุคคล 3) ด้านการทํานุบำรุงรักษา บุคลากร ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา ควรสนับสนุนความก้าวหน้า ในวิชาชีพ มีการ สนับสนุนด้านสวัสดิการ และควรจัดให้มีการสัมมนาศึกษาดูงานทัศนศึกษาแก่ บุคลากรทุกคน เป็นประจำ

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 184-188) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

ธนาพนธ์ ตาขันธ์ (2562, หน้า 182) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

คนหวัง บุญเทศ (2557, หน้า 112). ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการนำนโยบาย กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติใน สำนักงานเขตพื้นที่ในด้านสภาพปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จและเสนอรูปแบบการนำนโยบายกระจาย อำนาจ การบริหารงานเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา หรือนักวิชาการภายในและภายนอกกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 185 เขต โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วย การสุ่มอย่างง่าย จำนวน 123 เขต ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 615 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า (1) มีการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารบุคคลไปสู่การปฏิบัติในสำนักเขตพื้นที่ การศึกษา

ภัทรวิดี รุ่งศรี (2559, หน้า 77) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัย พบว่า 1. การบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัด กำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรบุคคล รองลงมา ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการ ให้รางวัลทรัพยากรบุคคล และด้านการจัดหาทรัพยากรบุคคล ตามลำดับ 2. แนวทางพัฒนาการ บริหารงานบุคคลของโรงเรียนบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการจัดหา ทรัพยากรบุคคล ควรมีการรับสมัครรวมถึงการสอบคัดเลือก ควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส ด้านการให้รางวัลทรัพยากรบุคคล ควรต้องมีการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน เช่น มอบรางวัลแก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ ผู้ตั้งใจปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ควรต้องมีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรต่าง ๆ และศึกษา ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อจะได้นำความรู้มาปรับปรุง การทำงานต่อไป ด้านการดำรงรักษาและป้องกัน ทรัพยากรบุคคล ควรสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่บุคลากร รวมถึง เปิดโอกาสให้แก่บุคลากรใน หน่วยงานได้เติบโตในตำแหน่งในสายงาน

ประสิทธิ์ แสงอินทร์ (2558, หน้า 64) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในโรงเรียน บริหารส่วนจังหวัดลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ในโรงเรียนบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เพื่อให้สามารถนำไปเป็นเครื่องมือทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ของโรงเรียนบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของโรงเรียน เป็นส่วนผลักดันให้การบริหารงานขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ และทรัพยากรบุคคล เป็นแหล่งเพิ่มคุณค่าของผลผลิตการเจริญเติบโตของโรงเรียน ซึ่งการให้ความสำคัญในเรื่องการบริหาร ทรัพยากรบุคคล มุ่งเป้าหมายไปเพื่อความเป็นโรงเรียนสาธารณะให้บริการสาธารณะอย่างครอบคลุม ทันต่อความต้องการของผู้รับบริการหรือประชาชน แล้วจึงถือว่าเกิดความสำเร็จในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน และทำให้โรงเรียนเกิดความเจริญก้าวหน้า และพัฒนาเหนือกว่า โรงเรียนอื่น ๆ ได้ อำนาจหน้าที่การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนหนึ่งได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล โรงเรียนบริหารส่วนจังหวัดจึงต้องบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนให้มีสมรรถนะสูงต่อ การปฏิบัติหน้าที่ราชการ เกิดความคุ้มค่ากับงบประมาณอันเป็นภาษีอากรที่มาจากท้องถิ่นนั้นเองผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และข้าราชการ จำนวน 45 คน ได้มาด้วยการสุ่มตัวอย่าง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารระดับสูง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุสูงกว่า 49 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท ประสบการณ์รับราชการกว่า 25 ปี 2) ผู้บริหารระดับกลางส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุสูงกว่า 46 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท ประสบการณ์รับราชการกว่า 21 ปี 3) โรงเรียนบริหารส่วนจังหวัดลำพูนมีการปรับปรุงการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้วยกระบวนการบริหาร 9 กระบวนการเริ่มต้นตั้งแต่ กระบวนการวางแผน กระบวนการสรรหา กระบวนการคัดเลือก กระบวนการบรรจุและแต่งตั้ง การโอนและการย้าย กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน กระบวนการสร้าง แรงจูงใจ กระบวนการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคล และกระบวนการวินัยและการลงโทษ โดยใช้ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการโรงเรียนบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2545 ถือเป็นระเบียบปฏิบัติ ยึดหลักความสอดคล้องกับนโยบายการบริหารของโรงเรียนบริหารส่วนจังหวัดลำพูนด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้เกิดกระบวนการบริหารพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่ดี มีทักษะความชำนาญ มีสมรรถนะสูงต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าประสงค์ได้เป็นอย่างดี กล่าวโดยสรุป การบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนบริหาร ส่วนจังหวัดลำพูนควรให้ความสำคัญกับทุกกระบวนการบริหาร เนื่องจาก

ทรัพยากรบุคคลเป็น สมรรถนะแห่งการบริหารภาครัฐแนวใหม่ของสถานศึกษาระดับโรงเรียนบริหาร ส่วนจังหวัดลำพูน

ตรัยณภรท์ เสาวรา (2556, หน้า 1-12) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1. การปฏิบัติตนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก พิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก พิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติตนตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ใน ระดับสูงมาก ($r=0.82$) 4. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบควบคู่ไปกับการนำ หลักนิติธรรม จริยธรรมมากำหนดใช้ เป็น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ถูกต้อง ชัดเจนและเป็นธรรม เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ ของประชาชน

ประมล สอนสุภาพ, พระครูปลัดสมชัย นิสสโภ,พระมหาสุวิชัย ปภสสโร. (2566) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1.การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร 2. การบริหารงานบุคคลในยุค ดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสมานัตตตาและ 3. แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำแนะนำ ปกป้องแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยไมตรีจิต เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรับปรุงวิธีการทำงาน ยกย่องชมเชยแก่ครูที่มี ผลงานดีเด่น มีวาทศิลป์ ใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารโดยใช้คำพูดที่นุ่มนวล สละสลวย ใช้สื่อดิจิทัลในการ สื่อสารด้วยวาจาที่ไพเราะสุภาพ ขวนขวาง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ภัทรพลคำ ผาละ และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี (2566) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับแนว ทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้สังกัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า (1) โดยภาพรวม ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากรตามลำดับ (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 จำแนกตามเพศและระดับการศึกษาไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) แนวทางการบริหารที่นำเสนอ ได้แก่ การจัดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระงาน การสรรหาบุคลากรที่ตรงกับความต้องการขององค์กร การนิเทศ ติดตามผล และสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และนโยบายที่ชัดเจน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนอย่างเป็นระบบ

2.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Regina N. Osakwe (2015, p. 43) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารของหัวหน้าหมวดวิชาที่เป็นตัวกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ในสถาบันอุดมศึกษาในรัฐแคลิฟอร์เนีย มีคำถามการวิจัยและสมมติฐานสี่ข้อเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา เป็นการสำรวจเชิงพรรณนา ประชากรประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 8 แห่ง ในรัฐกับเจ้าหน้าที่วิชาการ 2,441 คนและไม่ใช่เจ้าหน้าที่วิชาการ 4,633 คน กลุ่มตัวอย่างเป็น บุคลากรทางการศึกษา 980 คนและ 1,550 คน เจ้าหน้าที่ที่ไม่ใช่นักวิชาการ ถูกเลือกโดยใช้ เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ สหสัมพันธ์เชิงเส้นและพหุคูณและการถดถอย ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์อย่าง มีนัยสำคัญระหว่างกลยุทธ์การบริหารและการจัดการทรัพยากรมนุษย์

Eunice Wangui Matheri Selpher K. Cheloti and David M. Mulwa (2015, p. 12) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเพศของผู้บริหารและประสิทธิผลการจัดการในระดับ มัธยมศึกษา โรงเรียน: กรณีศึกษาเขต Mtito Andei ประเทศเคนยา โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างเพศของผู้บริหารต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนมัธยมในเขต MtitoAndei ประเทศเคนยา เป็นการศึกษาแบบย้อนหลังสิ่งที่เกิดขึ้นมาแล้ว ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย กลุ่มตัวอย่างได้แก่

ผู้บริหาร 28 คนและครู 140 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ แบบสอบถาม ตารางสัมภาษณ์และวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน สถิติไคสแควร์ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างเพศ ของผู้บริหาร และประสิทธิผลในการจัดการวินัย นอกจากนี้ยังพบว่าไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศของผู้บริหารและประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคล การจัดการ นักศึกษาและการจัดการการเงิน S.B. M. Marume (2016, p. 46) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของ รัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดและตรวจสอบว่าอะไรคือการบริหารงานบุคคลของรัฐ แสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะ อธิบายถึงบทบาทที่สำคัญของราชการในการพัฒนาสังคมและสรุป สั้น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านต่าง ๆ ในการบริหารภาครัฐ ซึ่งโดยสรุปแล้ว การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ มีการกำหนด คุณลักษณะที่แตกต่างข้าราชการพลเรือนมีบทบาทในการพัฒนาสังคม มีการทำตามองค์ประกอบสำคัญ ของการบริหารงานบุคคลนั้นอย่างคร่าว ๆ และแยกกัน องค์ประกอบเหล่านี้รวมถึงการ จำแนกประเภทของบุคลากร การรับสมัคร การฝึกอบรม การส่งเสริมสนับสนุน การชดเชยวินัย และผลประโยชน์เมื่อเกษียณอายุของบุคลากรในการบริการของรัฐ

Aja-Okorie U (2016, pp. 13-23) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากร ของครูในฐานะผู้กำหนดขีดความสามารถในการผลิตของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเดลต้า ประเทศไนจีเรีย โดยการศึกษาต้องการค้นหาปัจจัยสนับสนุนการจัดการบุคคลของครูที่มีต่อ ประสิทธิภาพของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายรัฐ Delta มีวัตถุประสงค์หลักในการศึกษา ได้แก่ เพื่อหากรอบการดำเนินงานในการบริหารจัดการบุคลากรของครูและเพื่อหากลยุทธ์ การจัดการที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมใน รัฐเดลต้า ประเทศไนจีเรีย เป็นการวิจัยแบบสหสัมพันธ์ สถิติที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ mean Pearson Product Moment Correlation (PPMC) กลุ่มตัวอย่างเป็น ครู 204 คน จากโรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย 32 โรงเรียน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของครู และกลยุทธ์การจัดการมีผลต่อประสิทธิผลของครูอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังค้นพบว่า การจัดการจะให้แรงจูงใจ ที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย

Merve Uysal and Çağda Kivanç Çağanağa (2017, p. 487) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสำรวจความคิดเห็นของครูที่มีต่อหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์โรงเรียนเอกชน กลุ่มตัวอย่างเป็นครู 6 คนที่ทำงานในโรงเรียนเอกชน Famagusta in Turkish Republic of

Northern Cyprus (TRNC) ในปีการศึกษา 2016 ถึง 2017 โดยใช้วิธี purposive sampling method และการวิจัยแบบคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบโครงสร้างและ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและรูปแบบการบรรยายเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยสองคนค้นพบ ข้อความที่เหมือนกันและสร้างหัวข้อที่สำคัญ สรุปผลการวิจัยได้ว่า หน้าที่การบริหารทรัพยากร มนุษย์โดยสรุป ได้แก่ พนักงาน การคัดเลือก การจัดบุคลากรการฝึกอบรมและการพัฒนา การวางแผนการประเมินผล การให้รางวัล) และหน้าที่ในองค์กร ในสถาบันการศึกษา หน้าที่ในการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ใช้ได้กับ ครูที่มีทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก

กูเวน (Guvén) (2013, pp. 20-26) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงาน ของครูใหญ่พบว่าปัจจัยความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงยกเว้นปัจจัยด้านความมั่นคง ในการทำงานและพบว่าโดยทั่วไปแล้วครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานให้กับครูใหญ่ที่ให้ ความสำคัญด้านการกำหนดนโยบายและการบริหารด้านสภาพการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลรวมทั้งเพื่อนร่วมงานและบุคคลในครอบครัว จะมีส่วนช่วยสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และด้านเงินเดือนให้มีความเพียงพอต่อการดำรงชีพ ของครู รวมทั้งองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่งานที่ทำสำเร็จในงาน นโยบายของผู้บริหารเงินเดือนผลประโยชน์และค่าตอบแทนอย่างเพียงพอส่วนผลการปฏิบัติงาน จะมีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ได้แก่ทำงานเต็มเวลาการแยกอย่างชัดเจนระหว่างงานส่วนตัวและการสอนประจำ ความรับผิดชอบในวิชาชีพความก้าวหน้า ในอาชีพการนิเทศจากผู้บริหาร ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพการทำงานและสิทธิการตัดสินใจ

โคกัน (Kelly Koga) (2015, p. 57) ได้ทำการศึกษาเรื่องการกำหนดตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโดยพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความพร้อมทั้งหน้าที่การงานของตนเองและ ในการปฏิบัติงานของครูส่วนใหญ่มาจากปัจจัยภายในเช่นการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาการ เปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายและปัจจัย ภายนอกเช่นการควบคุมดูแลความสัมพันธ์ในองค์กรและนโยบายการบริหารจัดการเพื่อให้บุคลากร มีความพอใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของตนที่ผู้บริหารเปิดโอกาส และสนับสนุนนอกจากนี้ยังมีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

แมนคูโซ (Mancuso) (2014, p.70) ได้ทำการศึกษาเรื่องมุมมองและทัศนคติของครูผู้สอนเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงานสอนการเรียนรู้ของนักเรียนและระบบการประเมินการปฏิบัติงาน เพราะบุคลากร ส่วนใหญ่เชื่อว่าสามารถปรับปรุงวิธีปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของระบบประเมินได้ทั้ง การกระทำและผลลัพธ์บุคลากรมีความเชื่อว่าจะมีผลลัพธ์ที่ดีที่มาจากความพยายามปฏิบัติงานของ ตนเองนอกจากนั้นการวิจัยพบว่าแม้บุคลากรจะมีความคาดหวังสูงแต่การกระทำและความชอบ (คุณค่า) กลับอยู่ในระดับต่ำและจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำด้วยสำหรับ ข้อเสนอแนะในการวิจัย ได้แก่ 1) ระบบการประเมินการปฏิบัติงานครูต้องมีความชัดเจนและมีความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ ที่คาดหวังไว้2) การสร้างแรงจูงใจต้องได้รับความสำคัญมากขึ้น 3) ระบบการประเมินต้องให้ความสำคัญ กับผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการและ4) ต้องระบุเป้าหมายของการประเมินอย่างชัดเจน

ฮอลลิฟิลด์ (Hollifield) (2020, p. 17) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการเรียนการสอนของบุคลากร โรงเรียนแคธอลิก พบว่า ไม่ว่าโรงเรียนจะมีหลักสูตรวิธีการสอนหรืออุปกรณ์เครื่องใช้ดีเพียงใดปัจจัย ที่สำคัญที่สุดคือครูผู้สอนที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อคุณภาพของการเรียนการสอนของเด็กนักเรียนและ พบว่าปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้แก่ครูผู้สอนจากการวิจัย ประกอบด้วยปัจจัยด้านศรัทธา (Faith) สภาพการทำงาน (Work environment) การทำงานเพื่อชุมชนโดยรวม (Community service) และอำนาจ ในการตัดสินใจของครูมากกว่าปัจจัยเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and benefits) ความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจในตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด รวมทั้งโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพรางวัลและ เงินชดเชยค่าจ้างการยอมรับการนับถือภาระ/ตำแหน่งงาน ความสมดุลระหว่างภาระงานและ ครอบครัวรวมทั้งสถานศึกษาที่มีบรรยากาศการทำงานที่ดีในการทำงาน

นาเดีย นันดา สุขะวาทิ, อิหม่าม กุณาวัน, เอนดรา อูยิดิลละห์, ศศิ เมาลีนา และ เฟอแมน บุดี ซานโตโซ (Nadya Nanda Sukawati, Imam Gunawan, Endra Ubaidillah, Sasi Maulina and Firman Budi Santoso) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารโรงเรียนซึ่งเป็นการบริหารแบบมีอาชีพ จะส่งผลต่อความสำเร็จของ โรงเรียน ทรัพยากรที่มีความสำคัญที่จะต้องเสริมพลัง คือ ทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะเป็นสิ่งที่ สำคัญที่สุดสำหรับโรงเรียน เพื่อพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึง รูปแบบที่มีประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีการ ที่ใช้คือการศึกษาวรรณกรรม ผลการศึกษาพบว่า จากการศึกษา

วรรณกรรมต่าง ๆ สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์งาน 2) การสรรหาและคัดเลือก 3) การปฐมนิเทศและการจัดวางตำแหน่ง 4) การฝึกอบรม 5) การปรับปรุงพฤติกรรม 6) การสร้างขวัญและกำลังใจ และ 7) ค่าตอบแทน

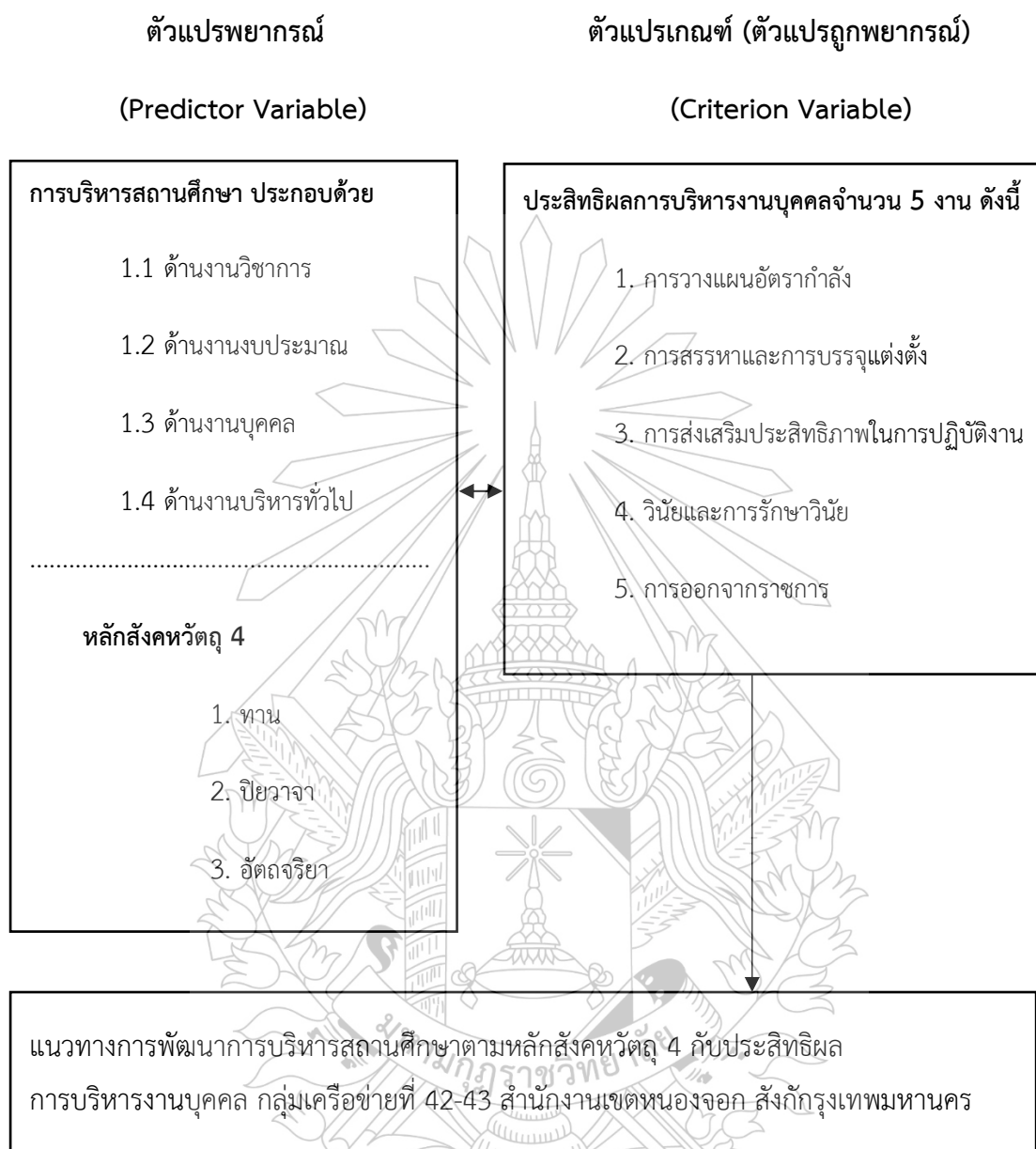
คาติกา อีวา เปสเตียนา, ซูกิโต (Kartika Eva Prestiana, Sugito) (2020, PP. 292-299) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลของนักศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เชิงคุณภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามคือครูใหญ่ ผู้ประสานงานด้านทรัพยากรบุคคล ครูประจำชั้นและ ครูพิเศษ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต การสัมภาษณ์และการศึกษาเอกสาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ ดังนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล ต้องมีการเตรียมการ การสรรหา การคัดเลือก การทดแทน การปฐมนิเทศ และการปรับตัวให้เข้ากับที่ทำงานใหม่ 2) การพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล มีความเหมือนกันคือ ต้องผ่านการศึกษาหรือการอบรม 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคล โดยครูใหญ่ เป็นไปอย่างสม่ำเสมอทุกภาคเรียน ในรูปแบบการนิเทศและ 4) ค่าตอบแทนและ สวัสดิการอื่น ๆ ของครูขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน ซึ่งมีอยู่หลายสถานภาพ ได้แก่ พนักงานฝึกงาน พนักงานชั่วคราว พนักงานประจำ และครูใหญ่

จากการงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่างานจำนวนมากชี้ให้เห็นถึงบทบาทของหลักพุทธธรรมในการบริหารการศึกษา รวมถึงการใช้หลักการด้านคุณธรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กร นอกจากนี้ ยังมีงานที่ศึกษาโดยตรงถึงผลของการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ ซึ่งสนับสนุนว่าเป็นแนวทางที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรและสร้างความร่วมมือในสถานศึกษาได้จริง

2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร แยกตามภาระงานการสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 104) งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคลการบริหารทั่วไป และงานบริหารงบประมาณ และยึดตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งมี 20 งาน จัดกลุ่มงาน ตามหน้าที่การดำเนินงานการ

บริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่มีขอบข่ายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ออกเป็น 5 งาน สรุปเป็นตัวแปรที่สำคัญนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ปรากฏดัง ภาพประกอบที่



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และแบบของการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

3.4 การเก็บและรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 214 คน จาก 9 โรงเรียน ปีการศึกษา 2567

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 148 คน ได้มีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ การเทียบตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp 607 - 608) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) ตามแต่ละโรงเรียน แล้วสุ่มอย่างง่ายภายในชั้น โดยอาศัยตารางเลขสุ่ม] ซึ่งสอดคล้องกับการจัดสรรจำนวนตัวอย่างรายโรงเรียนในตารางที่ 3.1

โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตาราง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 148 คน โดยวิธีการสุ่มแบบง่ายและเทียบสัดส่วนมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2567

ชื่อสถานศึกษา	ขนาด โรงเรียน	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (รวม)
โรงเรียนวัดพระยาปลา	ขนาดกลาง	4	34	38	30
โรงเรียนสุเหร่าใหม่	ขนาดเล็ก	2	15	17	10
โรงเรียนวัดแสนเกษม	ขนาดเล็ก	2	13	15	14
โรงเรียนสุเหร่าบ้านเกาะ	ขนาดเล็ก	2	11	13	7
โรงเรียนวัดใหม่เจริญราษฎร์	ขนาดเล็ก	1	11	12	6
โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ)	ขนาดใหญ่	4	94	98	60
โรงเรียนหลวงแพ่ง (บำรุงรัฐกิจ)	ขนาดเล็ก	2	14	16	8
โรงเรียนสุเหร่าศาลาแดง	ขนาดเล็ก	2	14	16	8
โรงเรียนนิลราษฎร์อุปถัมภ์	ขนาดเล็ก	2	9	11	5
รวม	-	21	193	214	148

ที่มา: สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากร จำนวน 5 งาน ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ มีลักษณะของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิ เคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด : 2553, หน้า 71) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

5 หมายความว่า ระดับการปฏิบัติในระดับ มากที่สุด

4 หมายความว่า ระดับการปฏิบัติในระดับ มาก

3 หมายความว่า ระดับการปฏิบัติในระดับ ปานกลาง

2 หมายความว่า ระดับการปฏิบัติในระดับ น้อย

1 หมายความว่า ระดับการปฏิบัติในระดับ น้อยที่สุด

3.2.2 แบบสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม (Focus group) มีลักษณะเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview) ผู้บริหารในสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key informants)

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างตามกรอบที่จะทำการวิจัย มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังต่อไปนี้

3.3.1 แบบสอบถาม

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-

43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด
กรอบตัวแปรและประเด็นต่าง ๆ ในการสร้างแบบสอบถาม

2) กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล และข้อเสนอแนะของ
อาจารย์ที่ปรึกษา

3) สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง
2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) วินัยและการ
รักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ ตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ
ลิเคอร์ท (Likert)

4) เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและรับข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิด
ความสมบูรณ์

5) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ
ชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาคำความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความสอดคล้องระหว่างข้อ
คำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ ดังรายชื่อของผู้เชี่ยวชาญต่อไปนี้ 1) พระครูชัยรัตนกร,
ดร. 2) รศ. ดร.สุเทพ เมย์ไธสง 3) นางบุญช่วย นิติสารโรภาส โดยกำหนดหลักเกณฑ์ระดับความคิดเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- | | |
|------------|----------------------------------|
| +1 หมายถึง | แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์ |
| 0 หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์ |
| -1 หมายถึง | แน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ |

6) วิเคราะห์หาคำความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความตรงเชิง
โครงสร้าง (Construct Validity) เพื่อหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และ
นิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย (IOC:Index of Item Objective Congruence) โดยใช้สูตร (สมนึก
ภักทิยนี, 2553, หน้า 220)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และ
 นิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนของแนวความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ผลของค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย
 (IOC: Index of Item Objective Congruence) ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

7) นำแบบสอบถามจากการนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับครูของโรงเรียน
 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์อำนาจจำแนกราย (Item-Total Correlation) และ
 หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมพันธประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha)
 ซึ่งได้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ $\alpha = 0.98$

8) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้ว มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถาม
 ฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้สอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการ
 ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

3.3.2 แบบสัมภาษณ์

ร่างแบบสัมภาษณ์โดยใช้ความสอดคล้องต้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้น
 นำแบบสัมภาษณ์ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ดูความเหมาะสมและความสอดคล้องกับ
 วัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา
 (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of
 item - Objective Congruence: IOC) ได้ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์อยู่
 ระหว่าง 0.67 - 1.00

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลศึกษาขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด นำเรียนผู้อำนวยการสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อการวิจัย

3.4.2 ผู้วิจัยได้ติดต่อกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนัดหมาย และชี้แจงการวิจัย ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการแจกแบบสอบถามโดยใช้ (Google form) และดำเนินการส่งลิงก์แบบสอบถาม (Link) ให้กลุ่มตัวอย่างได้ดำเนินการตอบแบบสอบถาม

3.4.4 ตรวจสอบความครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์

3.4.5 นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 5 คน ที่มีผลงานเด่นด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยใช้วิธีแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และนัดหมายเพื่อสัมภาษณ์ในวัน เวลา และสถานที่ที่ได้กำหนดไว้

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอนการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่/ร้อยละ (Percentage)

3.5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การให้คะแนนคำตอบในแบบสอบถามใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ

5 หมายความว่า ระดับปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายความว่า ระดับปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 หมายความว่า ระดับปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายความว่า ระดับปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายความว่า ระดับปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยแล้วแปลความหมายคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ซึ่งมีค่าคะแนน ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.5.3 ทำการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของครูบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกันด้วยการทดสอบค่า t-test และค่า F-test (One-way ANOVA)

3.5.4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) เพื่อที่จะทำการวิเคราะห์โดยกำหนดความหมายของความสัมพันธ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 101) ดังนี้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 0.99 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กัน
สูงมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 0.79 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กัน
สูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 - 0.59 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กัน
ปานกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.39 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กัน
ต่ำ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01 - 0.19 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กัน
ต่ำมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.5.5 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคห
วัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โดยวิเคราะห์เนื้อหาสาระประเด็นสำคัญ แล้วนำเสนอ
เป็นการเขียนแบบความเรียง

3.5.6 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้โดยการทดสอบค่า
ที (t-test) (Guilford, 1979, p. 83)

$$t = r \frac{\sqrt{N-2}}{1+r}, df = N - 2$$

t = ค่าสถิติทดสอบที (t-test)

r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

N = จำนวนตัวอย่าง

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.6.1 คุณภาพของแบบสอบถาม

- 1) หาค่าเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี (IOC : Index of Item - Objective Congruence)
- 2) หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยวิธี Item-Total Correlation โดยวิธีใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ
- 3) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

3.6.2 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) $\bar{X}$
 - 1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
 - 1.4 ค่าสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 หาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) ของเนื้อหาและวัตถุประสงค์
 - 2.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2.3 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวพยากรณ์ (Intercorrelation Coefficient) และระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์ (Correlation Coefficient) ใช้สูตรของเพียร์สัน (Guilford, 1979, p. 83)

$$r_{xy} = \frac{N\bar{x} \times \bar{y} - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

r_{xy} = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรตัวที่ 1 และ 2

$\bar{x}$ = คะแนนของตัวแปรตัวที่ 1

$\bar{y}$ = คะแนนของตัวแปรตัวที่ 2

n = จำนวนตัวอย่าง



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำเสนอได้ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

n	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
(%)	แทน	ค่าร้อยละ
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X _{tot}	แทน	การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4
X ₁	แทน	ด้านบริหารงานวิชาการ
X ₂	แทน	ด้านบริหารงานงบประมาณ
X ₃	แทน	ด้านบริหารงานบุคคล
X ₄	แทน	ด้านบริหารงานทั่วไป
Y _{tot}	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
Y ₁	แทน	การวางแผนอัตรากำลัง
Y ₂	แทน	การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง
Y ₃	แทน	การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
Y ₄	แทน	วินัย และการรักษาวินัย
Y ₅	แทน	การออกจากราชการ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ มีจำนวนตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 แนวทางในการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปราบกฏตั้งตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1.ชาย	91	61.50
2. หญิง	57	38.50
รวม	148	100
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	16	10.80
2. ครู	132	89.20
รวม	148	100
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	108	73

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
2. สูงกว่าปริญญาตรี	40	27
รวม	148	100
ประสบการณ์ทำงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	21	14.20
2. 5-10 ปี	86	58.10
3. มากกว่า 10 ปี	41	27.70
รวม	148	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 148 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ในด้านตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 89.2 ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 73 ขณะที่ระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 27 ในส่วนของประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมาคือมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 4.2 - 4.10

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4	ระดับการปฏิบัติ			
	($\bar{x}$)	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านงานวิชาการ (x_1)	4.38	0.10	1	มาก
2. ด้านงานงบประมาณ (x_2)	4.18	0.02	4	มาก

การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4	ระดับการปฏิบัติ			
	($\bar{X}$)	S.D.	อันดับ	แปลผล
3.ด้านงานบุคคล (X_3)	4.37	0.05	2	มาก
4.งานบริหารทั่วไป (X_4)	4.29	0.04	3	มาก
รวมเฉลี่ย (X_{tot})	4.32	0.10	-	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.10) ซึ่งอยู่ในระดับ มาก แสดงว่า สถานศึกษามีการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานในระดับที่ดีมาก ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงที่สุด คือ ด้านงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.10) รองลงมาคือ ด้านงานบุคคล ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.05) และด้านงานบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.04) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.02)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบริหารวิชาการ (X_1)

ข้อ	ด้านงานวิชาการ (X_1)	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาการอย่างเหมาะสม (ทาน)	4.34	0.54	3	มาก
2	ผู้บริหารและครูใช้คำพูดที่สุภาพ ให้คำแนะนำในงานวิชาการด้วยความจริงใจและสร้างสรรค์ (ปิยวาจา)	4.30	0.54	5	มาก
3	สถานศึกษาจัดแผนพัฒนาวิชาการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและนโยบายการรักษา (อัตถจริยา)	4.53	0.55	1	มากที่สุด
4	สถานศึกษาดำเนินงานด้านวิชาการโดยคำนึงถึงความรู้และความสามารถของบุคลากร (สมานัตตตา)	4.31	0.58	4	มาก

ข้อ	ด้านงานวิชาการ (X_1)	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{x}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
5	สถานศึกษาเปิดให้ครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร (สมานัตตดา)	4.42	0.55	2	มาก
รวม		4.38	0.25	-	มาก

ตารางที่ 4.3 พบว่า ด้านงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยรวม ($\bar{x} = 4.38$, S.D. =0.25) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สถานศึกษาจัดแผนพัฒนาวิชาการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและนโยบายของรัฐ (อรรถจริยา) ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.55) อยู่ในระดับ มากที่สุด สถานศึกษาเปิดให้ครู นักเรียน รองลงมาบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร (สมานัตตดา) ($\bar{x} = 4.42$, S.D. =0.55) อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาการอย่างเหมาะสม (ทาน) ($\bar{x} = 4.34$, S.D. =0.54) อยู่ในระดับมาก สถานศึกษาดำเนินงานด้านวิชาการโดยคำนึงถึงความรู้และความสามารถของบุคลากร (สมานัตตดา) ($\bar{x} = 4.31$, S.D. =0.58) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดคือผู้บริหารและครูใช้คำพูดที่สุภาพ ให้คำแนะนำในงานวิชาการด้วยความจริงใจและสร้างสรรค์ (ปิยวาจา) ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.54) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบริหารงานงบประมาณ (X_2)

ข้อ	ด้านงานงบประมาณ (X_2)	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{x}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณแต่ละแผนงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการ (ทาน)	4.16	0.59	2	มาก
2	ผู้บริหารชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณด้วยคำพูดที่ชัดเจน สุภาพ และสร้างความเข้าใจแก่บุคลากร (ปิยวาจา)	4.12	0.60	4	มาก

ข้อ	ด้านงานงบประมาณ (X_2)	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{x}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
3	สถานศึกษา มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดโครงการกิจกรรมในการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษา และผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ (อัตถจริยา)	4.13	0.61	3	มาก
4	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นไปตามแผนการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษา (สมานัตตตา)	4.19	0.58	1	มาก
รวม		4.15	0.59	-	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านงานงบประมาณของสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยรวม ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.59) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นไปตามแผนการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษา (สมานัตตตา) ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.58) อยู่ในระดับมาก รองลงมาสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในแต่ละแผนงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการ (ทาน) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.59) อยู่ในระดับมาก การจัดสรรงบประมาณเพื่อนำไปใช้กับกิจกรรมและโครงการอย่างมีคุณภาพ (อัตถจริยา) อยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมาก และล่าสุดผู้บริหารสามารถอธิบายและชี้แจงงบประมาณได้อย่างสุภาพและชัดเจน สร้างความเข้าใจแก่บุคลากร (ปิยวาจา) ได้ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.60) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบริหารงานบุคคล (X_3)

ข้อ	ด้านงานบุคคล (X_3)	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{x}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและองค์กร (อัตถจริยา)	4.28	0.59	6	มาก
2	ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายปฏิบัติตนอย่างมีวินัยและตรงต่อเวลา เป็นแบบอย่างที่ดี (อัตถจริยา)	4.33	0.62	4	มาก
3	สถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างบุคคล (สมานัตตตา)	4.30	0.59	5	มาก

ข้อ	ด้านงานบุคคล (X_3)	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{x}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
4	ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ทาน)	4.50	0.60	1	มาก
5	ผู้บริหารมีการสื่อสารระหว่างบุคลากรในเรื่องงาน บุคคลมีความชัดเจน สร้างความไว้วางใจและความเป็นมิตร (ปิยวาจา)	4.36	0.60	2	มาก
6	สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร (ทาน)	4.34	0.64	3	มาก
รวม		4.35	0.61	-	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยรวม ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ทาน) ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.60) อยู่ในระดับมาก รองลงมาผู้บริหารมีการสื่อสารระหว่างบุคลากรในเรื่องงานบุคคลมีความชัดเจน สร้างความไว้วางใจและความเป็นมิตร (ปิยวาจา) ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.60) อยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร (ทาน) ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.64) อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายปฏิบัติตนอย่างมีวินัยและตรงต่อเวลา เป็นแบบอย่างที่ดี (อรรถจริยา) ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.62) อยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างบุคคล (สมานัตตตา) ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.59) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและองค์กร (อรรถจริยา) ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.59) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบริหารงานทั่วไป (X_4)

ข้อ	ด้านงานบริหารทั่วไป (X_4)	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	บุคลากรได้รับการสนับสนุนในด้านทรัพยากรและโอกาสในการทำงานที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของตนเอง (ทาน)	4.24	0.59	4	มาก
2	ผู้บริหารแสดงความจริงใจและใช้คำพูดที่สร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความร่วมมือและความไว้วางใจในองค์กร (ปิยวาจา)	4.32	0.63	2	มาก
3	สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการบริหารทั่วไปให้ความสำคัญกับความเท่าเทียม โปร่งใส และเป็นธรรม (สมานัตตตา)	4.31	0.65	3	มาก
4	สถานศึกษามีการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน (อัตถจริยา)	4.33	0.60	1	มาก
รวม		4.30	0.62	-	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ด้านงานบริหารทั่วไปของสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 โดยรวม ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.62) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสถานศึกษามีการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน (อัตถจริยา) ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.59) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือผู้บริหารแสดงความจริงใจและใช้คำพูดที่สร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความร่วมมือและความไว้วางใจในองค์กร (ปิยวาจา) ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.63) อยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการบริหารทั่วไปให้ความสำคัญกับความเท่าเทียม โปร่งใส และเป็นธรรม (สมานัตตตา) ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.65) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดบุคลากรได้รับการสนับสนุนในด้านทรัพยากรและโอกาสในการทำงานที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของตนเอง (ทาน) ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.59) อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43
สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม (Y_{tot}) ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร (Y_{tot})

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล (Y_{tot})	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	การวางแผนอัตรากำลัง	4.44	0.55	2	มาก
2	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.45	0.59	1	มาก
3	การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.43	0.59	3	มาก
4	วินัยและการรักษาวินัย	4.39	0.61	4	มาก
5	การออกจากราชการ	4.33	0.63	5	มาก
รวม		4.41	0.05	-	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของกลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.05) โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.59) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมาการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.55) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.59) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก วินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.61) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และต่ำสุดการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร (Y_1)

ข้อ	การวางแผนอัตรากำลัง (Y_1)	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและข้อมูลที่เป็นเพื่อสนับสนุนการวางแผนอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ (ทาน)	4.39	0.54	4	มาก
2	ผู้บริหารแสดงความจริงใจและใช้ถ้อยคำที่สร้างความมั่นใจและความร่วมมือในกระบวนการวางแผนอัตรากำลัง (ปิยวาจา)	4.41	0.56	3	มาก
3	สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังมีการประสานงานและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (อรรถจริยา)	4.53	0.55	1	มากที่สุด
4	ผู้บริหารวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร (สมานัตตตา)	4.43	0.55	2	มาก
รวม		4.44	0.55	-	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.55) โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังมีการประสานงานและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (อรรถจริยา) ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.55) การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาผู้บริหารวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร (สมานัตตตา) ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.55) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารแสดงความจริงใจและใช้ถ้อยคำที่สร้างความมั่นใจและความร่วมมือในกระบวนการวางแผนอัตรากำลัง (ปิยวาจา) ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.56) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และต่ำสุดผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและข้อมูลที่เป็นเพื่อสนับสนุนการวางแผนอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ (ทาน) ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.54) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร (Y₂)

ข้อ	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y ₂)	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	สถานศึกษามีการวางแผนงานและควบคุมอัตรากำลัง เพื่อให้การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง (ทาน)	4.43	0.58	3	มาก
2	ผู้บริหารให้คำแนะนำชี้แจงขั้นตอนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน และสร้างความเชื่อมั่น (ปิยวาจา)	4.50	0.60	1	มาก
3	สถานศึกษามีกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (อัตถจริยา)	4.46	0.59	2	มาก
4	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นกลางและวางตัวอย่างเหมาะสมในกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สมานัตตตา)	4.42	0.57	4	มาก
รวม		4.45	0.59	-	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ของกลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.59) โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผู้บริหารให้คำแนะนำชี้แจงขั้นตอนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน และสร้างความเชื่อมั่น (ปิยวาจา) ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.60) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมาสถานศึกษามีกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (อัตถจริยา) ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.59) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีการวางแผนงานและควบคุมอัตรากำลังเพื่อให้การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง (ทาน) ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.58) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และต่ำสุดผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นกลางและวางตัวอย่างเหมาะสมในกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สมานัตตตา) ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.57) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร (Y_3)

ข้อ	การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y_3)	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารแสดงความใส่ใจให้คำปรึกษาแนะนำที่มีคุณค่าต่อบุคลากรในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ทาน)	4.41	0.57	3	มาก
2	ผู้บริหารใช้คำพูดที่สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (ปิยวาจา)	4.42	0.61	2	มาก
3	บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (อรรถเจีย)	4.50	0.60	1	มาก
4	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยแสดงถึงความยุติธรรมเป็นสำคัญ (สมานัตตตา)	4.40	0.58	4	มาก
รวม		4.43	0.59	-	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.59) โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านบุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (อรรถเจีย) ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.60) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมาผู้บริหารใช้คำพูดที่สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (ปิยวาจา) ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.61) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารแสดงความใส่ใจให้คำปรึกษาแนะนำที่มีคุณค่าต่อบุคลากรในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ทาน) ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.57) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และต่ำสุดผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยแสดงถึงความยุติธรรมเป็นสำคัญ (สมานัตตตา) ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.58) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร (Y₄)

ข้อ	วินัยและการรักษาวินัย (Y ₄)	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงความจริงใจในการส่งเสริมวินัยและรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในองค์กร (ทาน)	4.38	0.61	3	มาก
2	ผู้บริหารมีการสื่อสารเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพและการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานที่มีทำงานมีความชัดเจน และถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันในองค์กร (ปิยวาจา)	4.41	0.60	1	มาก
3	บุคลากรได้รับการยกย่องและส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (อรรถจริยา)	4.39	0.61	2	มาก
4	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัยและถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสำคัญ (สมานัตตตา)	4.37	0.62	4	มาก
รวม		4.39	0.61	-	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า วินัยและการรักษาวินัย ในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.61) โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้บริหารมีการสื่อสารเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพและการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานที่มีทำงานมีความชัดเจน และถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันในองค์กร (ปิยวาจา) ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.60) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมาบุคลากรได้รับการยกย่องและส่งเสริมประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน (อรรถจริยา) ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.61) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารแสดงออกถึงความจริงใจในการส่งเสริมวินัยและรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในองค์กร (ทาน) ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.61) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และต่ำสุดผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย และถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสำคัญ (สมานัตตตา) ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.62) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร (Y₅)

ข้อ	การออกจากราชการ (Y ₅)	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสื่อสารให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิ และหลักเกณฑ์การออกจากราชการ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน (ทาน)	4.34	0.62	2	มาก
2	ผู้บริหารให้คำแนะนำและคำอธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนการออกจากราชการด้วยความสุภาพและชัดเจน (ปิยวาจา)	4.36	0.61	1	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้เกษียณอายุราชการ หรือบุคลากรที่โอนย้ายอย่างกัลยาณมิตร (อรรถจริยา)	4.32	0.63	3	มาก
4	ผู้บริหารดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการของบุคลากรในอัตราด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม (สมานัตตตา)	4.30	0.65	4	มาก
รวม		4.33	0.63	-	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การออกจากราชการ ในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63) โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้บริหารให้คำแนะนำและคำอธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนการออกจากราชการด้วยความสุภาพและชัดเจน (ปิยวาจา) ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.61) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมาผู้บริหารสื่อสารให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิ และหลักเกณฑ์การออกจากราชการ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน (ทาน) ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.62) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารส่งเสริมสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้เกษียณอายุราชการ หรือบุคลากรที่โอนย้ายอย่างกัลยาณมิตร (อรรถจริยา) ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.63) และต่ำสุดผู้บริหารดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการของบุคลากรในอัตราด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม (สมานัตตตา) ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.65) การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Person (Person's Product Moment Correlation Coefficient) ในภาพรวม ดังตาราง

ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน ภาพรวม

การบริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล						ระดับความสัมพันธ์
	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
	การวางแผนอัตรากำลัง (Y ₁)	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y ₂)	การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y ₃)	วินัยและการรักษาวินัย (Y ₄)	การออกจากราชการ (Y ₅)	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล (Y _{tot})	
ด้านงานวิชาการ (X ₁)	0.76**	0.72**	0.74**	0.71**	0.70**	0.73**	สูง
ด้านงานงบประมาณ (X ₂)	0.65**	0.63**	0.63**	0.60**	0.75**	0.65**	ปานกลาง
ด้านงานบุคคล (X ₃)	0.82**	0.78**	0.79**	0.74**	0.68**	0.76**	สูง
ด้านงานบริหารทั่วไป (X ₄)	0.79**	0.69**	0.70**	0.68**	0.60**	0.69**	สูง
รวม (X _{tot})	0.81**	0.75**	0.77**	0.73**	0.73**	0.76**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่าจากตารางที่แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในภาพรวม พบว่าการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวมอยู่ที่ 0.76 ซึ่งอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดที่ $r = 0.76$ จัดอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง รองลงมาคือ ด้านงานวิชาการ มีค่า $r = 0.73$ และด้านบริหารทั่วไป มีค่า $r = 0.69$ ซึ่งอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วนด้านงานงบประมาณ มีค่า $r = 0.65$ ซึ่งอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้าน ดังตารางที่ 4.14-4.17

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (Y_1)

การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	
	การวางแผนอัตรากำลัง (Y_1)	
	Person Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านงานวิชาการ (X_1)	0.76**	สูง
ด้านงานงบประมาณ (X_2)	0.65**	สูง
ด้านงานบุคคล (X_3)	0.82**	สูงมาก
ด้านงานบริหารทั่วไป (X_4)	0.79**	สูง
รวม (X_{tot})	0.81**	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่าการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ สูงถึงสูงมาก กับ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) อยู่ในช่วง 0.65–0.82 และทุกค่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ด้าน งานบุคคล มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับการวางแผนอัตรากำลัง ($r = 0.82$) รองลงมา คือ งานบริหารทั่วไป ($r = 0.79$), งานวิชาการ ($r = 0.76$) และงานงบประมาณ

($r = 0.65$) เมื่อนำค่าความสัมพันธ์ของแต่ละด้านมารวมกัน พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยรวม มีความสัมพันธ์กับการวางแผนอัตรากำลังในระดับ สูงมาก ($r = 0.81$)

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	
	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)	
	Person Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านงานวิชาการ (X_1)	0.72**	สูง
ด้านงานงบประมาณ (X_2)	0.63**	ปานกลาง
ด้านงานบุคคล (X_3)	0.78**	สูง
ด้านงานบริหารทั่วไป (X_4)	0.69**	สูง
รวม (X_{tot})	0.75**	สูง

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ในระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันรวมเท่ากับ 0.75 ซึ่งอยู่ในระดับ สูง แสดงให้เห็นว่าการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมโยงกับการดำเนินงานด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และแต่ละด้านของการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า ด้านงานบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด ($r = 0.78$) อยู่ในระดับ สูง รองลงมา คือ ด้านงานวิชาการ ($r = 0.72$), งานบริหารทั่วไป ($r = 0.69$) ซึ่งอยู่ในระดับ สูง เช่นกัน ส่วนด้านงานงบประมาณมีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ที่ ($r = 0.63$) อยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	
	การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y_3)	
	Person Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านงานวิชาการ (X_1)	0.74**	สูง
ด้านงานงบประมาณ (X_2)	0.63**	ปานกลาง
ด้านงานบุคคลากร (X_3)	0.79**	สูง
ด้านงานบริหารทั่วไป (X_4)	0.70**	สูง
รวม (X_{tot})	0.77**	สูง

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับ สูง กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์รวมอยู่ที่ 0.77 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ที่ สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแต่ละด้านของการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า ด้าน บุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดที่ $r = 0.79$ ระดับ สูง คือ ด้านวิชาการ มีค่า $r = 0.74$ ระดับ สูง บริหารทั่วไป มีค่า $r = 0.70$ ระดับ สูง งบประมาณ มีค่า $r = 0.63$ ระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านวินัยและการรักษาวินัย

การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	
	วินัยและการรักษาวินัย (Y_4)	
	Person Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านงานวิชาการ (X_1)	0.71**	สูง
ด้านงานงบประมาณ (X_2)	0.60**	ปานกลาง
ด้านงานบุคคล (X_3)	0.74**	สูง
ด้านงานบริหารทั่วไป (X_4)	0.68**	สูง

การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	
	วินัยและการรักษาวินัย (Y _d)	
	Person Correlation	ระดับความสัมพันธ์
รวม (X _{tot})	0.73**	สูง

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่าการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวมอยู่ที่ 0.73 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ที่สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับแต่ละด้านของการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า ด้านบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดที่ $r = 0.74$ ระดับสูง รองลงมาคือ ด้านงานวิชาการ มีค่า $r = 0.71$ ระดับสูง ด้านบริหารทั่วไป มีค่า $r = 0.68$ ระดับสูง และด้านงานงบประมาณ มีค่า $r = 0.60$ ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการออกจากราชการ

การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	
	การออกจากราชการ (Y ₅)	
	Person Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านงานวิชาการ (X ₁)	0.70**	สูง
ด้านงานงบประมาณ (X ₂)	0.75**	สูง
ด้านงานบุคคล (X ₃)	0.68**	สูง
ด้านงานบริหารทั่วไป (X ₄)	0.60**	ปานกลาง
รวม (X _{tot})	0.73**	สูง

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่าการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ด้านการออกจากราชการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวมอยู่ที่ 0.73 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ที่สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สำหรับแต่ละด้านของการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า ด้านบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดที่ $r = 0.75$ ระดับสูง รองลงมาคือ ด้านงานวิชาการ มีค่า $r = 0.70$ ระดับสูง ด้านบริหารทั่วไป มีค่า $r = 0.68$ ระดับสูง และด้านงบประมาณ มีค่า $r = 0.60$ ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	
	Person Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านงานวิชาการ (X_1)	0.73**	สูง
ด้านงานงบประมาณ (X_2)	0.65**	ปานกลาง
ด้านงานบุคคล (X_3)	0.76**	สูง
ด้านงานบริหารทั่วไป (X_4)	0.69**	สูง
(X_{tot})	0.76**	สูง

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวมอยู่ที่ 0.76 ซึ่งแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ที่สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานบริหารงานบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดที่ $r = 0.76$ ระดับความสัมพันธ์สูง รองลงมาคือ ด้านงานวิชาการ มีค่า $r = 0.73$ ระดับสูง ด้านงานบริหารทั่วไป มีค่า $r = 0.69$ ระดับสูง ส่วนด้านงานงบประมาณ มีค่า $r = 0.65$ ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลกลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอนนี้ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

ผลการวิจัย พบว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 148 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's r)

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากข้อมูลเบื้องต้น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 61.50) เพศหญิง (ร้อยละ 38.50) ตำแหน่งเป็นครู (ร้อยละ 89.2) ตำแหน่งผู้บริหาร (ร้อยละ 10.80) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 73.00) สูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 27.00) มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี (ร้อยละ 58.1) ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 27.70) และประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 14.20)

5.1.2 การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านงานรองลงมาคือ ด้านงานบุคคล และด้านงานบริหารทั่วไป และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านงานงบประมาณ เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏดังนี้

1) ด้านงานวิชาการ (X_1) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดแผนพัฒนาวิชาการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและนโยบายของรัฐ (อรรถจริยา) รองลงมาคือ สถานศึกษาเปิดให้ครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร (สมานัตตดา) ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาการอย่างเหมาะสม (ทาน) สถานศึกษาดำเนินงานด้านวิชาการโดยคำนึงถึงความรู้และความสามารถของบุคลากร (สมานัตตดา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารและครูใช้คำพูดที่สุภาพ ให้คำแนะนำในงานวิชาการด้วยความจริงใจและสร้างสรรค์ (ปิยวาจา)

2) ด้านงานงบประมาณ (X_2) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นไปตามแผนการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษา (สมานัตตดา) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในแต่ละแผนงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการ (ทาน) อยู่ในระดับมาก การจัดสรรงบประมาณเพื่อนำไปใช้กับกิจกรรมและโครงการอย่างมีคุณภาพ (อรรถจริยา) อยู่ในระดับมากเช่นกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารสามารถอธิบายและชี้แจงงบประมาณได้อย่างสุภาพและชัดเจน สร้างความเข้าใจแก่บุคลากร (ปิยวาจา)

3) ด้านงานบุคคล (X_3) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ทาน) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการสื่อสารระหว่างบุคลากรในเรื่องงานบุคคลมีความชัดเจน สร้างความไว้วางใจและความเป็นมิตร (ปิยวาจา) สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร (ทาน) ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายปฏิบัติตนอย่างมีวินัยและตรงต่อเวลา เป็นแบบอย่างที่ดี (อรรถจริยา) สถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างบุคคล (สมานัตตดา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและองค์กร (อรรถจริยา)

4) ด้านงานบริหารทั่วไป (X_4) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน (อรรถจริยา)

รองลงมาคือ ผู้บริหารแสดงความจริงใจและใช้คำพูดที่สร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความร่วมมือและความไว้วางใจในองค์กร (ปิยวาจา) สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการบริหารทั่วไปให้ความสำคัญกับความเท่าเทียม โปร่งใส และเป็นธรรม (สมานัตตตา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรได้รับการสนับสนุนในด้านทรัพยากรและโอกาสในการทำงานที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของตนเอง (ทาน)

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลกลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y_3) การวางแผนอัตรากำลัง (Y_1) การวินัยและการรักษาวินัย (Y_4) การออกจากราชการ (Y_5)

1) การวางแผนอัตรากำลัง (Y_1) โดยรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังมีการประสานงานและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (อัตถจริยา) รองลงมาผู้บริหารวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร (สมานัตตตา) ผู้บริหารแสดงความจริงใจและใช้ถ้อยคำที่สร้างความมั่นใจและความร่วมมือในกระบวนการวางแผนอัตรากำลัง (ปิยวาจา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและข้อมูลที่เป็นเพื่อสนับสนุนการวางแผนอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ (ทาน)

2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) โดยรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารให้คำแนะนำชี้แจงขั้นตอนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยถ้อยคำสุภาพชัดเจน และสร้างความเชื่อมั่น (ปิยวาจา) รองลงมาสถานศึกษามีกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (อัตถจริยา) สถานศึกษามีการวางแผนงานและควบคุมอัตรากำลังเพื่อให้การการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง (ทาน) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นกลางและวางตัวอย่างเหมาะสมในกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สมานัตตตา)

3) การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y_3) โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนด้านการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (อัตถจริยา) รองลงมาผู้บริหารใช้คำพูดที่สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (ปิยวาจา) ผู้บริหารแสดงความใส่ใจให้คำปรึกษาแนะนำที่มีคุณค่าต่อบุคลากรในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ทาน) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงาน โดยแสดงถึงความยุติธรรมเป็นสำคัญ (สมานัตตตา)

4) วินัยและการรักษาวินัย (Y_4) โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการสื่อสารเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพและการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานที่มีทำงานมีความชัดเจน และถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันในองค์กร (ปิยวาจา) รองลงมาบุคลากรได้รับการยกย่องและส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (อัตถจริยา) ผู้บริหารแสดงออกถึงความจริงใจในการส่งเสริมวินัยและรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในองค์กร (ทาน) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย และถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสำคัญ (สมานัตตตา)

5) การออกจากราชการ (Y_5) โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้คำแนะนำและคำอธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนการออกจากราชการด้วยความสุภาพและชัดเจน (ปิยวาจา) รองลงมาผู้บริหารสื่อสารให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิ และหลักเกณฑ์การออกจากราชการ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน (ทาน) ผู้บริหารส่งเสริมสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้เกษียณอายุราชการ หรือบุคลากรที่โอนย้ายอย่างกัลยาณมิตร (อัตถจริยา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการของบุคลากรในขั้นตอนด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม (สมานัตตตา)

5.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของกลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวมเท่ากับ 0.76 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (Y_1) โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านบริหารงานบุคคล (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สูงสุดกับการวางแผนอัตรากำลัง รองลงมาคือด้านการบริหารงานทั่วไป (X_4) ด้านการบริหารงานวิชาการ (X_1) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ (X_2) แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านบุคคลที่ยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส และการให้โอกาส ส่งผลต่อการวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

2.) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารงานบุคคล (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดกับการสรรหาและการบรรจุ

แต่งตั้ง รองลงมาคือการบริหารงานวิชาการ (X_1) ด้านการบริหารงานทั่วไป (X_4) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ (X_2) แสดงให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 โดยเฉพาะในด้านงานบุคคล มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

3) ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Y_3) โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากด้านการบริหารงานบุคคล (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดกับการส่งเสริมประสิทธิภาพ รองลงมาคือด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านบริหารงานงบประมาณ (X_2) แสดงให้เห็นว่าการให้โอกาสพัฒนา (ทาน) การสร้างแรงบันดาลใจด้วยคำพูดที่สร้างสรรค์ (ปิยวาจา) และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (สมานัตตตา) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพของบุคลากร

4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4) โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากการบริหารงานบุคคล (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดกับด้านวินัยและการรักษาวินัย รองลงมาคือการบริหารงานวิชาการ (X_1) ด้านการบริหารงานทั่วไป (X_4) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ (X_2) แสดงให้เห็นว่าการเน้นวินัย ความเสมอภาค และการสื่อสารจรรยาบรรณในเชิงบวก ส่งผลให้บุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างมีประสิทธิภาพ

5) ด้านการออกจากราชการ (Y_5) โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารงบประมาณ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สุดกับด้านการออกจากราชการ รองลงมาคือด้านการบริหารงานวิชาการ (X_1) ด้านการบริหารงานบุคคล (X_3) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป (X_4) แสดงให้เห็นว่าการความโปร่งใสและเพียงพอในการจัดสรรงบประมาณ รวมถึงการสื่อสารสิทธิและสวัสดิการอย่างชัดเจน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการเป็นไปอย่างราบรื่นและเป็นธรรม

5.1.3 แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า หลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา สามารถนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารส่งเสริมการให้หรือทาน โดยจัดสรรทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนาบุคลากร ใช้ถ้อยคำที่สุภาพและสร้างสรรค์หรือปิยวาจาเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความร่วมมือ ควบคุมการเป็นแบบอย่างที่ดีหรืออตถจริยา แสดงความรับผิดชอบและมีวินัย

ตลอดจนยึดหลักสมานัตตตา บริหารด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ แนวทางดังกล่าว จะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคล ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ เกิดบรรยากาศที่ดีใน องค์กร และส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผลการวิจัยพบว่า การบริหาร สถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ทั้งในด้านการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล (ทาน) การใช้วาจาสุภาพ อ่อนโยน (ปิยวาจา) การกระทำที่เกื้อกูลและเป็นประโยชน์ (อัตถจริยา) และการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เท่าเทียม (สมานัตตา) ส่งผลให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร การบริหารในลักษณะนี้ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต, 2555) ที่กล่าวว่า “สังคหวัตถุเป็นหลักการ บริหารคน ที่มุ่งสร้างความผูกพันและความสามัคคีในหมู่คณะ” อีกทั้งยังตรงกับแนวคิดของ Herzberg (1968) ที่ชี้ว่า การได้รับการยอมรับและปฏิบัติอย่างยุติธรรมเป็นแรงจูงใจสำคัญต่อความพึงพอใจใน การทำงาน ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาวิฑูรย์ ธรรมวุฒิโณ, (2014) ที่พบว่าผู้บริหาร สถานศึกษาที่ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ส่งผลให้ การทำงานโดยรวมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 มี ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคล ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อธิบายได้ว่าหลักสังคหวัตถุ 4 ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความ เข้าใจร่วมกันในการทำงาน สร้างแรงจูงใจและความผูกพัน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของงานบุคคลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1954) ที่มองว่าความต้องการ ทางสังคมและการยอมรับเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความก้าวหน้าและความพึงพอใจของบุคลากร อีกทั้งยัง สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2001) ที่กล่าวว่าประสิทธิผลองค์กรวัดได้จาก

ความสามารถในการสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติที่ดี ความสามารถในการแก้ปัญหา และการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นผลลัพธ์จากการบริหารที่มีประสิทธิผล งานวิจัยของ พิษญา พันธุ์เพ็ง (2564) ก็สนับสนุนในทำนองเดียวกัน โดยพบว่า ผู้บริหารที่ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลในระดับสูง

5.2.3 ผลของการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยยังพบว่า หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นแนวทางสำคัญที่สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยหลัก “ทาน” ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงการได้รับการสนับสนุนและโอกาส “ปิยวาจา” สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและลดความขัดแย้ง “อิตถจริยา” ช่วยให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของตนเอง และ “สมานัตตา” ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กร ทั้งหมดนี้ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจในการทำงาน รู้สึกผูกพันกับองค์กร และพร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Ethical Leadership) ที่เน้นการบริหารด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และยุติธรรม อีกทั้งยังตรงกับงานวิจัยของ วนิตา ศรีเจริญ (2563) ที่พบว่าการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา สามารถเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูและบุคลากร และนำไปสู่ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลที่สูงขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลัก สมานัตตา หรือการปฏิบัติอย่างเสมอภาค แม้อยู่ในระดับมาก แต่ยังเป็นด้านที่ควรพัฒนาให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายที่เน้นความยุติธรรม โปร่งใส และการไม่เลือกปฏิบัติ โดยจัดทำเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กร

2) ผลจากการวิจัย พบว่า การสื่อสารด้วย ปิยวาจา แม้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีความจำเป็นต้องเสริมสร้างในเชิงนโยบาย ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวกของผู้บริหาร โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและโครงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้การสื่อสารที่สุภาพ จริงใจ และสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร

ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานและประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในระยะยาว

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านความรู้ ความคิด และทักษะการปฏิบัติ โดยยึดหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นแนวทาง เช่น การให้โอกาสและทรัพยากรในการทำงาน (ทาน) การสื่อสารด้วยถ้อยคำสร้างสรรค์ (ปิยวาจา) และการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพ (อัตถจริยา) เพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน
- 2) ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศองค์กรที่เกื้อกูลและมีความไว้วางใจ โดยยึดหลักสมานัตตาเป็นแนวทางสำคัญในการมอบหมายงานและการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ การบริหารในลักษณะนี้จะช่วยลดความขัดแย้ง เสริมสร้างความสามัคคี และทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร
- 3) ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมหรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูและบุคลากรมีโอกาสดำเนินประสบการณ์ ความสำเร็จ และแนวทางแก้ปัญหา การปฏิบัติเช่นนี้ไม่เพียงช่วยพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากร แต่ยังสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- 1) ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 กับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ช่วยยืนยันบทบาทของหลักธรรมดังกล่าวต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา
- 2) ควรดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปประยุกต์ใช้จริงในการบริหารงานบุคคล เช่น การพัฒนาครู การสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก หรือการพัฒนาระบบการประเมิน เพื่อให้ได้ผลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนถึงประสิทธิผลของการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง
- 3) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างการบริหารตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หรือภาวะผู้นำผู้รับใช้ (Servant Leadership) เพื่อค้นหาความเชื่อมโยงและความเหมาะสมในการผสมผสานแนวคิดทั้งด้านคุณธรรมและการจัดการสมัยใหม่ อันจะช่วยพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีความสอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบันและอนาคต

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จันทร์หอม เนตรวงศ์. (2023). แนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- ชนมณี ศิลาณกิจ. (2016). ประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 6(3), 189-200.*
- ชลิตา พันธุ์เพ็ง. (2564). การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- นงค์นุช วงษ์สุวรรณ. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระครูประภัสร์ธรรมภิกข (จันเจียด). (2018). การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 [วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- พระครูโพธิ์จันทิตติจาคร (สกุล สุภโท), สุธิพงษ์ ศรีวิชัย, และ สมศักดิ์ บุญปู. (2020). การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 จังหวัดตรัง. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2).*
- พระเกรียงไกร ธมมาโร (มณีกลย์). (2021). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- พระเทพปริยัติเมธี (ขวลิต อภิขโย). (2562). *หลักธรรมเพื่อการบริหารงานในยุคปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2555). *ธรรมะกับการบริหารคน*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาเกษม ปญฺญาวโร. (2560). *ธรรมปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมะไทย.

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี). (2560). *พุทธธรรมกับการบริหารคน*. เชียงราย: สถาบันวิมุตตยาลัย.

ม.ล. อีรังกูร วรบำรุงกุล. (2562). *ธรรมะสำหรับการบริหารคน*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาภาวะผู้นำ.

ลิษา สมัครพันธ์. (2562). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ศศิวิมล คนเสี่ยม. (2020). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สงกรานต์ ตะโคดม. (2020). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุภาพร แสงสมาน. (2021). อนาคตภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุรัชย์ พรหมปากดี. (2022). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- เสรี ภัคดี. (2021). กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
อาชีวศึกษาจังหวัดยะลา (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วิชญกร แดงแก้ว. (2020). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียนประถมศึกษา (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุ
ราษฎร์ธานี.
- อัศวิน จันตระ. (2023). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- Guilford, J. P. (1956). *Fundamental statistics in psychology and education*. McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Prestiana, K. E., & Sugito. (2021). Managing human resource development of
educators in inclusion-based elementary school. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), 1–10.
- Sukawati, N. N., Gunawan, I., Ubaidillah, E., Maulina, S., & Santoso, F. B. (2020). Human
resources management in basic education schools. In *Proceedings of the 2nd Early Childhood and Primary Childhood Education (ECPE 2020)*,

Advances in Social Science, Education and Humanities Research (pp. 292–299). Atlantis Press.

Koga, K. (2015). *A study of factors contributing to job satisfaction among California public school personnel commissioners*. Rand McNally.

Guyen, N. (2013). Challenges in achieving high motivation and performance in educational management: Case study of a north Cyprus public high school. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(6), 20–26.

Mancuso, A. J. (2014). *The motivational aspects for teaching in Catholic elementary schools in the Diocese of San Jose California: Who teaches in these schools and why?* John Wiley & Sons.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Hayes, and John (2002). *The theory and practice of change management* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

Parsons, and Patricia J. (2003). *A Manager's Guide to PR Projects : A Practical*

Approach Lea's Communication Services. Majwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.

Price, J.L. (1972). *Study of Organizational Effectiveness*. *Sociological Quarterly* 12.

Quinn, R., & Rohrbaugh, J. (1983). *A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Toward a Competing Value Approach to Organizational Analysis*. *Management Science*, 29, 367-377.

Robbins, S P. (1990). *Organization Theory: Structure, Design, and Applications*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Scott, W. R. (1977). *Effectiveness of Organizational Effectiveness Studies*. In *New Perspectives On Organizational Effectiveness*. P.S. Goodman and J.M. Pennings eds. San Francisco: Jossey-Bass. pp. 63-95.

Seashore S. E. (1979). "Predicting organizational effectiveness with a four factor theory of leadership". *Administrative Science Quarterly*. 11, 238-263.

Simon, Herbert. A. (1966). *Administrative Behavior*. (7rd ed). New York: The free Press.

Steers, R.M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, CA: Goodyear.

Steers, R. M. (1991). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. n.p. 112.

Wrigley, T. (2007). *School effectiveness and school improvement: Questioning the paradigms*. University of University of Edinburgh.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper: & Rows. Publishers.

2) คุชณินพนธ์ / วิทยานินพนธ์ / สารนินพนธ์

จันทรหอม เนตรวงค์. (2023). *แนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2* (วิทยานินพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย).

จิตติมา สงวนศักดิ์. (2562). *ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 กับการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร* (วิทยานินพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ).

เคนหวัง บุญเทศ. (2014). *รูปแบบการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา* (วิทยานินพนธ์การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย).

3) สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

เจนจิรา อักษรเงิน. (2566). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารสังคมาศาสตรบูรณาการ*, 3(8), 1–15.
สืบค้นจาก <https://ojs.mbuslc.ac.th/index.php/issj/article/view/212> เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2568

ประจักษ์ เอนก ฤทธิมงคล. (2568). การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาเอกชน. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันติพล*, 7(2), 209–216.
สืบค้นจาก <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/article/view/2179> เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2568

นภา ขาลี. (2565). การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณมศึกษาเลย เขต 2. *วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย*, 10(2), 45–60.
สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/256266> เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2568

ชนะ วินแสงทามาตย์. (2564). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. *วารสารสังคมาศาสตรบูรณาการ*, 2(1), 55–68.

สืบค้นจาก <https://ojs.mbuslc.ac.th/index.php/issj/article/view/60> เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2568

ประมล สอนสุภาพ. (2566). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 12(1), 88–102.
สืบค้นจาก <https://ojs.mbu.ac.th/index.php/RJGE/article/view/2204> เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2568

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. สืบค้นจาก <http://backoffice.onec.go.th/uploaded/plan/education-plan2560-2579.pdf> เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2568

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *รายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา*. สืบค้นจาก <https://www.obec.go.th> เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2568

UNESCO. (2015). *Education 2030: Incheon declaration and framework for action for the implementation of Sustainable Development Goal 4*. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656>

Bangkok Metropolitan Administration. (2022). *Annual report on education management in Bangkok schools*. Retrieved from <https://www.bangkok.go.th/education>

5) การสัมภาษณ์

ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสุเหล้าบ้านเกาะ. (2568, 6 มิถุนายน). โรงเรียนสุเหล้าบ้านเกาะ หนองจอก กรุงเทพมหานคร “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลบริหารงานบุคคล”. สัมภาษณ์.

ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสุเหล้าบ้านเกาะ. (2568, 12 มิถุนายน). โรงเรียนสุเหล้าบ้านเกาะ หนองจอก กรุงเทพมหานคร “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลัก

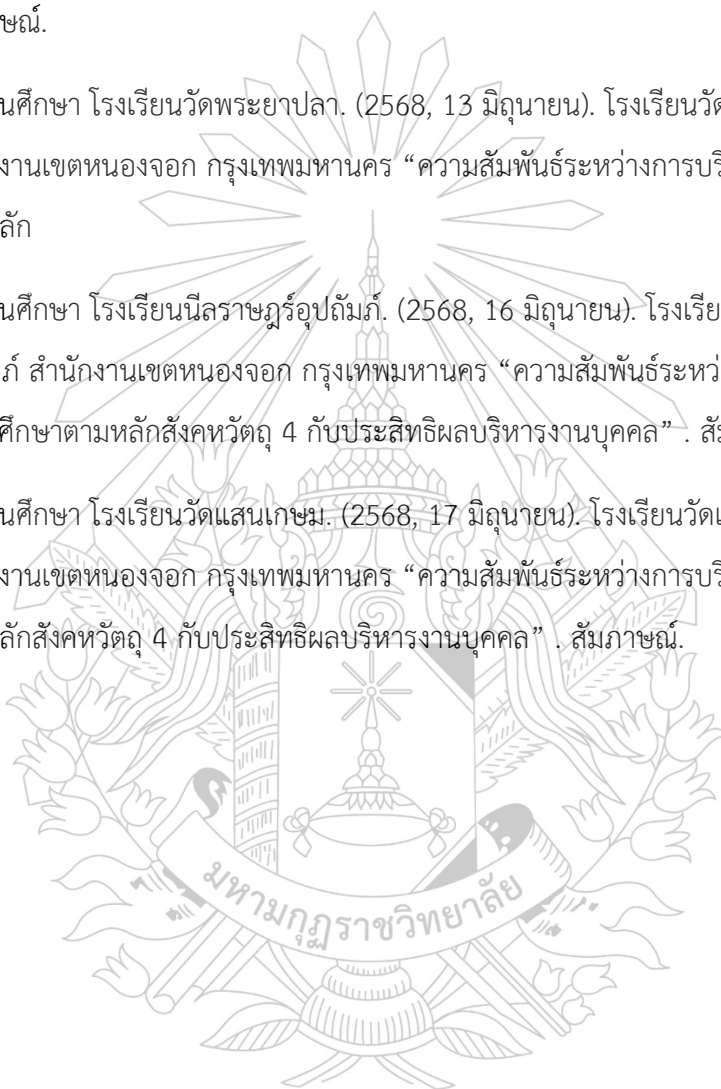
สังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลบริหารงานบุคคล” . สัมภาษณ์.

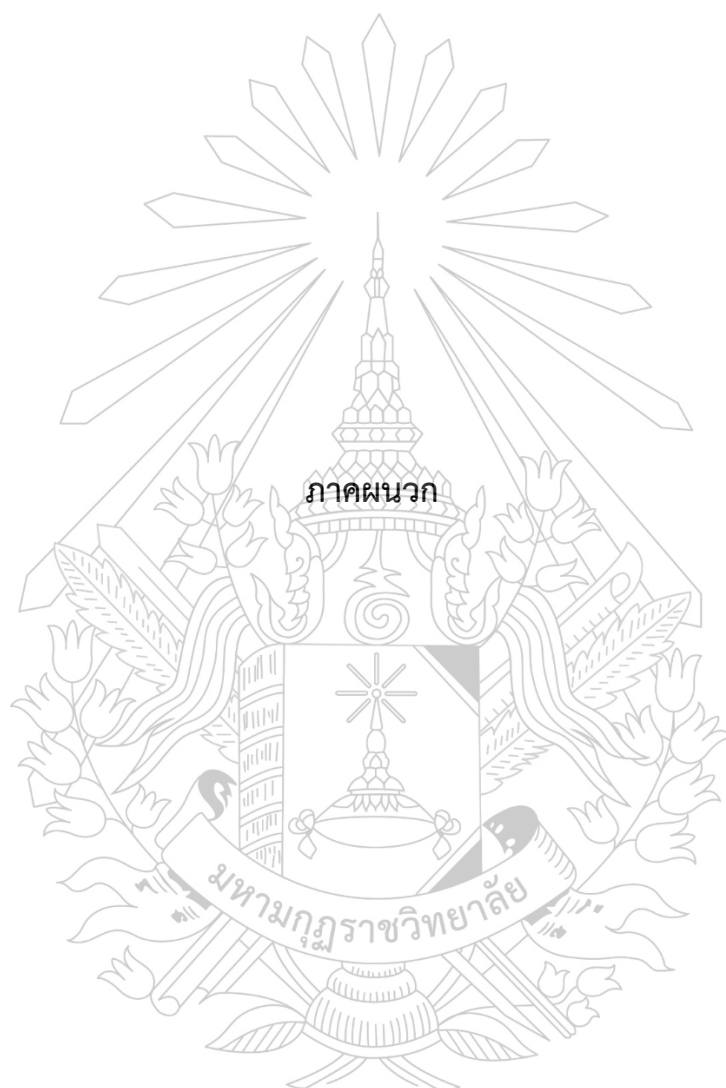
ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ) (2568, 12 มิถุนายน). โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลบริหารงานบุคคล” . สัมภาษณ์.

ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดพระยาปลา. (2568, 13 มิถุนายน). โรงเรียนวัดพระยาปลา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลัก

ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนนิลราชบุรีอุปถัมภ์. (2568, 16 มิถุนายน). โรงเรียนนิลราชบุรีอุปถัมภ์ สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลบริหารงานบุคคล” . สัมภาษณ์.

ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดแสนเกษม. (2568, 17 มิถุนายน). โรงเรียนวัดแสนเกษม สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลบริหารงานบุคคล” . สัมภาษณ์.





ภาคผนวก

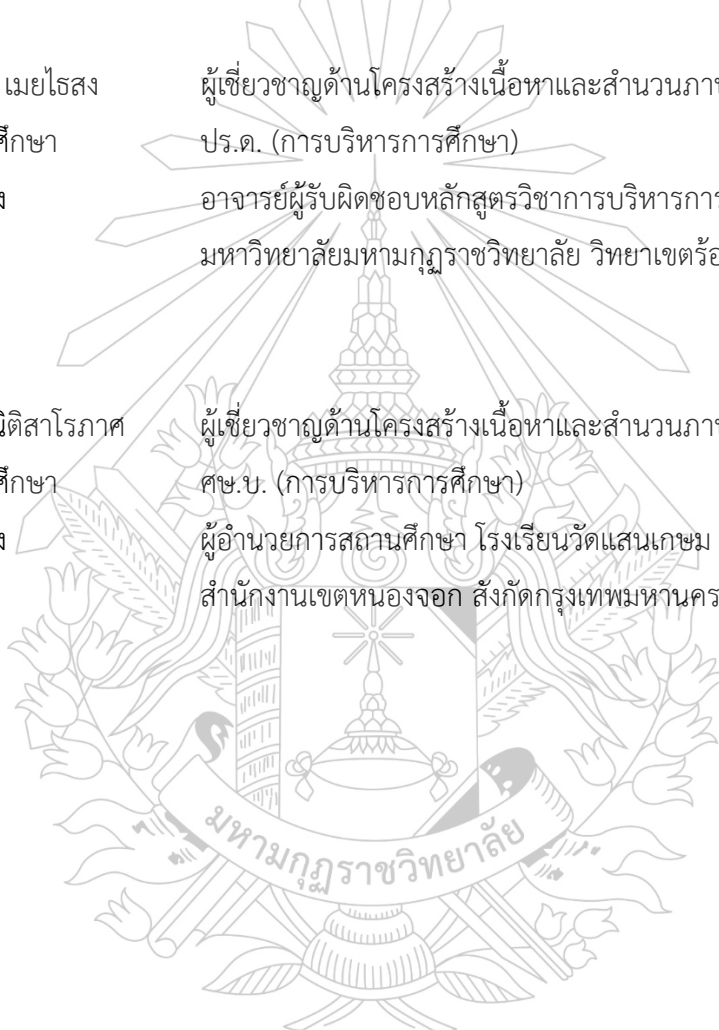
ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

- 1) พระครูชัยรัตนกร, ดร.
วุฒิการศึกษา
ตำแหน่ง
ผู้เชี่ยวชาญด้านโครงสร้างเนื้อหาและสำนวนภาษา
ศน.บ. (สังคมศึกษา) ศน.ม. (การบริหารการศึกษา)
ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏา
- 2) รศ. ดร.สุเทพ เมย์ไธสง
วุฒิการศึกษา
ตำแหน่ง
ผู้เชี่ยวชาญด้านโครงสร้างเนื้อหาและสำนวนภาษา
ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏา
- 3) นางบุญช่วย นิติสารโรภาส
วุฒิการศึกษา
ตำแหน่ง
ผู้เชี่ยวชาญด้านโครงสร้างเนื้อหาและสำนวนภาษา
ศษ.บ. (การบริหารการศึกษา)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดแสนเกษม
สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๔๑๗/๑๐๕๕

วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อนุมัติตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เรียน พระครูชัยรัตนกร, ดร.

ด้วย นางสาวรวิรัตน์ มลิวัลย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๒๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ ๔๒-๔๓ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา จึงเรียนมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

พ. ๗๔๑๗/๑๐๕๕
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตอโยธยา



มหาวิทยาลัย
วิทยาเขตอโยธยา
พระครูชัยรัตนกร
(พระครูชัยรัตนกร, ดร.)
พ. ๗๔๑๗/๑๐๕๕

ที่ อว ๗๔๑๗/๐๐๙๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ดถนนเลียงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๕๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘
www.rec.mbu.ac.thโรงเรียนวัดแสนเกษม
รับเลขที่ ๒๑๑/๒๕๖๘
วันที่ 14 มี.ค. 2568
เวลา.....

๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นางบุญช่วย นิตสาโรทาส ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดแสนเกษม

ด้วย นางสาววริทธิ์ มลิวัลย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๒๒ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร
สถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ ๔๒-๔๓ สำนักงานเขต
หนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็น
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

พ. ระเมธีวรารักษ์
(พระเมธีวรารักษ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

เรียน รองอธิการบดี ศาลางาม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
มีคำสั่งแต่งตั้งนางบุญช่วย นิตสาโรทาส
นางบุญช่วย นิตสาโรทาส ผอ. ช.ค. ม.ค.
ผู้รับผิดชอบตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)
ในหลวงวชิรธรรม มลิวัลย์

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

☒ เพื่อไม่กระทบ☒ เพื่อโปรดพิจารณา☐ เห็นควรมอบ

(นางบุญช่วย นิตสาโรทาส)

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดแสนเกษม

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๖๑ ๑๕๔๗๓๖๕

(นางวรารักษ์ ศาลางาม)

รองผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดแสนเกษม

14 มี.ค. 2568



บันทึกข้อความ

ผลงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏาญ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ต่อ ๒๒๔

ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๐๐๔๕

วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร รศ.ดร.สุเทพ เมย์ไธสง

ด้วย นางสาววริรัตน์ มลิวัลย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๓๔๐๔๓๑๐๒๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา
ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ ๔๒-๔๓ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด
กรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรยังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

น. น. ๖๖๖๖๖๖๖๖

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

১৯৬৫

(รศ.อ.สมิทธิ์ ปอละกัม)

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



ที่ อว ๗๖๓๗/ว ๐๖๖๐



โรงเรียนนิตราชบุรีอุปถัมภ์
มหาวิทยาลัยนคชราชราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ดวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๔
ฉบับเป็นนิตราชบุรี ๖๖๓๗/ว ๐๖๖๐
อำนาจเมื่อเรียกใช้: ๖๖๓๗/ว ๐๖๖๐
โทร: ๐๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร: ๐๔๓๕๓-๘๓๖๕
www.ncu.ac.th

พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์
เจริณพร ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนนิตราชบุรีอุปถัมภ์

ด้วย นางสาววิรัตน์ นภรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๓๐๒๑ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอนแก่นพิทยาลัย มหาวิทยาลัยนคชราชวิทยาลัย
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติให้ขอวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร
สถานศึกษาตามหลักสัทธิ ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ ๔๒-๔๓ สำนักงานเขต
หนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร" มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์
เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น ขอนัดวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยนคชราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริณพรยังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริณพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้



บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๓๖๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๕
ผู้ประสานงาน นางวิรัตน์ เจริณพร โทร ๐๘-๙๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๘๗ ๗๗๗๔๖๗

(นายวิรัตน์ วงศ์พรเทพ)
ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนนิตราชบุรีอุปถัมภ์

๒๐ พ.ค. ๖๔

โรงเรียนวัดหนองจอก กรุงเทพมหานคร

เลขที่ 1๒7

วันที่ 15 ม.ก. ๕4

๐๗-๐๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนมื่นเมือง ตำบลจตุรพักตรพิมาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๕๕๐๐๐
โทร ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๘ โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๘๖๐๘
www.rvu.ac.th

ที่ อว ๗๗๗๗/ว ๐๑๖

พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดหนองจอก (ภิกษินทรเศรษฐ์)

ด้วย นางสาววิรัตน์ มลิวัลย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๓๐๒๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับหลักสังคหวัตถุ ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ ๔๒-๔๓ สำนักงานเขตหนองจอก จังหวัดกรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมหาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

ร.พ. ๗๕๖๖๖๖๖๖

(พระเมธีวชิราภรณ์, ๓๓๓๓)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรรณการอธิการบดี

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดหนองจอก (ภิกษินทรเศรษฐ์)

☒ เพื่อขอข้อมูลงาน

☐ เพื่อขอทราบผลการดำเนินงาน

☐ เพื่อขอทราบข้อมูลอื่น ๆ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

ณ.ค.ค.

(นางสาววิรัตน์ คำก้อย)

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดหนองจอก (ภิกษินทรเศรษฐ์)

๗๖๖ ๖๖๖๖๖๖

นางสาววิรัตน์ คำก้อย

๖๖๖๖๖๖๖๖

(นางสาววิรัตน์ คำก้อย)

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๘ ต่อ ๑๒๕, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๘๖๐๘

ผู้ประสานงาน นางวิรัตน์ เจริญพร โทร ๐๘-๑๐๕๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๘๗ ๗๗๗๗๗๗๗๗

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดหนองจอก (ภิกษินทรเศรษฐ์)

โรงเรียนวัดพระยาปลา

รับเลขที่

วันที่ พ 15/18

เวลา 08.50



14 พค 18
08.50

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลคลองสาม
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000
โทร. 0-42513-42264 โทรสาร 0-42513-42268
www.rec.mbu.ac.th

ที่ ฮว ๗๐๓๗๓/ว ๐๑๗๐

๗) พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดพระยาปลา

ด้วย นางสาววิรัตน์ มลิวัลย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๕๐๔๓๓๐๒๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ ๔๒-๔๓ สำนักงานเขต
หนองจอก กรุงเทพมหานคร" มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์
เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง
จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มอบ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดพระยาปลา

☐ เพื่อไปรวบรวม

☐ เก็บรวบรวม

☒ โปรดพิจารณาถึงควร

ขอเจริญพร

พ. 15/18/วิรัตน์

(พร้อมบัตรประชาชน, รศ.ศร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

(นายสุวิชัย แสงภักดิ์)

รองผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดพระยาปลา

(นางนิลฉัตร พงษ์สินธุ์)

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดพระยาปลา

มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๒๕๑๓-๔๒๒๖๔ ต่อ ๓๒๔ โทรสาร ๐-๔๒๕๑๓-๔๒๒๖๘
ผู้ประสานงาน นางวิชนี เจริญนนท์ โทร ๐๔-๒๐๗๗๖๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๘๗๗ ๗๖๗๕๖๐๙

	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเมือง ตำบลตลาด อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐ โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๘๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๓๘ www.rec.mbu.ac.th	โรงเรียนวัดแสนเกษม รับได้ที่ ๑๙๑ ๒๕๖๓ วันที่ <u>๒๗</u> เดือน <u>๒</u> ปี <u>๒๕๖๓</u> เวลา
---	---	---

ที่ อว ๙๙๑๓๗/ว ๐๑๙๖

พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดแสนเกษม

ด้วย นางสาววิรัตน์ มลิวัลย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๑๐๒๓ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ ๔๒-๔๓ สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร” มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

วิมล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดแสนเกษม

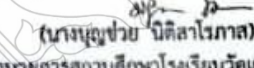
☒ เพื่อโปรดทราบ

☒ เพื่อโปรดพิจารณา

☐ เห็นควรมอบ.....


 (พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)
 รองอธิการบดี
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 ปฏิบัติการแทนอธิการบดี


 (นางสาววิภากร วัฒนกุล)
 ประธานชมรมจิตอาสาโรงเรียนวัดแสนเกษม
 วัฒนา เก่งมโนธรรม หรือ พรรณณดิถีภาววิ
 มณฑลอุดรราชวิทยาลัย จังหวัดอุดรธานี
 วัฒนา เก่งมโนธรรม หรือ พรรณณดิถีภาววิ
 วัฒนา เก่งมโนธรรม หรือ พรรณณดิถีภาววิ
 วัฒนา เก่งมโนธรรม หรือ พรรณณดิถีภาววิ


 (นายบุญช่วย นิตติสารภาส)
 ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดแสนเกษม
 ๗ พ.ค. ๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๘๖๔ ต่อ ๓๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญพันธ์ โทร ๐๘-๓๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๘๑ ๙๙๑๔๕๖๘

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตโตเกียว
ถนนโยชิโนะ 1-1-1
ย่านชิโยดะ กรุงโตเกียว 162-8502
โทร: 03-5451-4141 โทรสาร: 03-5451-4144
www.mru.ac.th

ที่ อว ๕๓๐๙/๐๗๗๕

110 มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา โรงเรียนทางออกจากพิษณุพนธ์

ด้วย นางสาววิรัตน์ นิลวิทย์ ได้ขอเป็นนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตโตเกียว ได้รับอนุมัติให้เข้าเรียนในชั้นเรียน * ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร
สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ ๔๖-๔๗ สำนักงานเขต
ทบถ้อยก สังกัดกรุงเทพมหานคร * มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ให้ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ใน
หน่วยงานของท่าน เพื่อให้ข้อมูลประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัดนี้ขอเรียนขอ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตโตเกียว จัตุรวิธานย์ท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สักการะและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นเลิศคุณท่านด้วยตนเอง

จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณาและขอคุณท่านเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. นิลวิรัตน์
(พระภิกษุวิธานย์, พ.ศ.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตโตเกียว
ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย
มามกุฏราชวิทยาลัย

[Signature]
[Signature]
[Signature]

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตโตเกียว
โทร: 03-5451-4141 ต่อ ๑๒๔, โทรสาร 03-5451-4144
ผู้ประสานงาน นาวีเจนี เจริญพร โทร: ๐๘-๑๐๕๖/๒๐๐๑

ภาคผนวก ฉ

เครื่องมือเพื่อการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

“ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผล การบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ในระดับปริญญาโท หลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยา
เขตร้อยเอ็ด

1. การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ

- 1.1 เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 และประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคลกลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร
- 1.2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับ
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด
กรุงเทพมหานคร
- 1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

2. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร

3. แบบสอบถามข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตาม
หลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนอง
จอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอขอบพระคุณทุกท่านในความกรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

วริรัตน์ มลิวัลย์

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏา



คำนิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและช่วยให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานโดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบระเบียบตามกระบวนการการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษา ทั้งในด้านบุคลากร ผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

2. การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 หมายถึง แนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยยึดถือหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน (การให้), ปิยวาจา (การพูดจาไพเราะ), อตถจริยา (การปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์), และสมานัตตตา (การปฏิบัติตนเสมอภาค) ในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร บุคลากร ครู และนักเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความสามัคคี ความเข้าใจ และการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ด้านบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดการด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา มุ่งเน้นการวางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนานักเรียนให้มีความรู้และทักษะตรงตามความต้องการของสังคม รวมถึงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการสอน และการประกันคุณภาพการศึกษา

2.2 ด้านบริหารงบประมาณ หมายถึง การจัดการทรัพยากรทางการเงินของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการวางแผนงบประมาณ การจัดสรรและควบคุมการใช้จ่ายให้เหมาะสมและเป็นไปตามนโยบายของสถานศึกษา การจัดทำบัญชีและรายงานทางการเงินอย่างโปร่งใส รวมถึงการแสวงหาแหล่งทุนเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการพัฒนาสถานศึกษา

2.3 ด้านบริหารบุคคล หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษา ตั้งแต่การวางแผนอัตราากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการดูแลรักษาขวัญและสวัสดิการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข และสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของสถานศึกษาได้

2.4 ด้านบริหารทั่วไป หมายถึง การจัดการงานที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนงานด้านอื่นๆ ในสถานศึกษา เช่น การจัดการอาคารสถานที่ การดูแลความปลอดภัยในสถานศึกษา การจัดการ

งานธุรการ การจัดทำเอกสาร การจัดการพัสดุ และอุปกรณ์การเรียนการสอน รวมถึงการดูแลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

3. หลักสัจพจน์ 4 หมายถึง เครื่องมือ หลักธรรมที่ช่วยประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นเครื่องช่วยจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้คน อยู่ร่วมกันด้วยความรัก สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคม เป็นธรรมอันจะก่อให้เกิดความผาสุกในบ้านเมือง และประเทศชาตินั่นเอง ประกอบด้วย

3.1 ทาน หมายถึง การให้ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่หวังผลตอบแทน เมื่อผู้บริหารให้ทานแม้จะไม่ได้หวังสิ่งใดตอบแทนก็ตามแต่ก็จะมีบุญเกิดขึ้น การให้มีหลายอย่างหลายวิธีไม่ได้หมายถึงการ ให้วัตถุสิ่งของอย่างเดียว การช่วยงานตามสมควรแก่โอกาส การมีน้ำใจต่อกัน การเสียสละของ ผู้บริหาร การแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต การให้อภัยแก่ผู้ที่วิวาทกัน ก็ถือเป็นการให้เหมือนกัน โดยเฉพาะการให้อภัยนั้น ถือว่าเป็นการให้ที่ประเสริฐ

3.2 ปิยวาจา หมายถึง การใช้วาจาของผู้บริหารด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ อ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจและถ้อยคำที่มีประโยชน์ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริง และถ้อยคำที่ไม่กระทบกระทั่งผู้อื่น พูดแต่ในสิ่งที่เป็นประโยชน์พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสมสำหรับ กาลเทศะ รู้จักกล่าวขอโทษ รู้จักกล่าวขอบคุณ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น ซึ่งผู้ปฏิบัติได้ยอมทำให้เกิด ความเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้พูดจึงให้ละเว้นความชั่ว ทำให้การงานสำเร็จ เป็นประโยชน์ในการ ดำรงชีวิตและการงานอย่างยิ่ง

3.3 อัตถจริยา หมายถึง การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ทั้งตนเอง ผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักการเสียสละไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ความสุขสบายส่วนตัว ทรมตนร่างกาย แรงใจ ในการบำเพ็ญเพื่อสาธารณประโยชน์ การพัฒนาสถานศึกษา และช่วยเหลือผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมรู้จักแก้ไข ปัญหาด้วยปัญญา

3.4 สมานัตตา หมายถึง ความเป็นคนผู้มีตนสม่าเสมอ วางตนสม่าเสมอของผู้บริหารว่าวางตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานหรือไม่ ไม่กระด้าง ดูหมิ่นคนอื่น ไม่ถือตัว เพราะหน้าที่สูงกว่าใคร ความจริงใจที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรภายในสถานศึกษา นั่นคือ ธรรมแห่งการยึดเหนี่ยวจิตใจกันอย่างยั่งยืน

4. ประสิทธิผลการบริหารบุคคล หมายถึง ระดับความสำเร็จในการแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลงานตามความต้องการ และการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน การใช้ทรัพยากรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพการดำเนินงานราบรื่น ทุกคนในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

4.1 การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและข้อมูลที่เป็นไปเพื่อสนับสนุนการวางแผนอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ (ทาน) โดยผู้บริหารแสดงความจริงใจ ใช้ถ้อยคำสร้างความมั่นใจและความร่วมมือในกระบวนการวางแผน (ปิยวาจา) มีการประสานงานและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (อัตถจริยา) และผู้บริหารวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร (สมานัตตตา)

4.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาวางแผนและควบคุมอัตรากำลัง เพื่อให้การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ (ทาน) โดยผู้บริหารให้คำแนะนำและชี้แจงขั้นตอนด้วยถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน และสร้างความเชื่อมั่น (ปิยวาจา) กระบวนการสรรหามุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (อัตถจริยา) ผู้บริหารแสดงออกถึงความโปร่งใสและวางตัวอย่างเหมาะสมในการดำเนินการ (สมานัตตตา)

4.3 การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่มีคุณค่าต่อบุคลากร เพื่อพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (ทาน) ใช้ถ้อยคำสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นความมุ่งมั่นในการทำงาน (ปิยวาจา) ส่งเสริมการฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะ (อัตถจริยา) และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (สมานัตตตา)

4.4 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความจริงใจในการส่งเสริมวินัยและระเบียบในองค์กร (ทาน) มีการสื่อสารเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างชัดเจนเพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน (ปิยวาจา) บุคลากรได้รับการยกย่องและสนับสนุนในการรักษาวินัยและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (อัตถจริยา) และผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (สมานัตตตา)

4.5 การออกจากราชการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหลักเกณฑ์การออกจากราชการ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน (ทาน) โดยให้คำแนะนำและอธิบายขั้นตอนด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ชัดเจน และเข้าใจง่าย (ปิยวาจา) พร้อมทั้งส่งเสริมสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้เกษียณอายุราชการหรือผู้โอนย้ายด้วยความเอื้ออาทร (อัตถจริยา) และดำเนินการออกจากราชการด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และยุติธรรม (สมานัตตตา)



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับ
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก
สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1.1 ตำแหน่ง

() ผู้บริหารสถานศึกษา

() ครู

1.3 เพศ

() ชาย

() หญิง

1.2 ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ประสบการณ์การทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5-10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.ด้านงานวิชาการ						
1	ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาการอย่างเหมาะสม (ทาน)					
2	ผู้บริหารและครูใช้คำพูดที่สุภาพให้คำแนะนำในงานวิชาการด้วยความจริงใจและสร้างสรรค์ (ปิยวาจา)					
3	สถานศึกษาจัดแผนพัฒนาวิชาการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและนโยบายการรักษา (อัตถจริยา)					
4	สถานศึกษาดำเนินงานด้านวิชาการโดยคำนึงถึงความรู้และความสามารถของบุคลากร (สมานัตตตา)					
5	สถานศึกษาเปิดให้ครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร (สมานัตตตา)					
2.ด้านงานงบประมาณ						
6	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณแต่ละแผนงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการ (ทาน)					

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัจจกัตถ 4	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณด้วยคำพูดที่ชัดเจน สุภาพ และสร้างความเข้าใจแก่บุคลากร (ปิยวาจา)					
8	สถานศึกษา มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดโครงการกิจกรรมในการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษา และผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ (อัตถจริยา)					
9	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และ เป็นไปตามแผนการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษา (สมานัตตตา)					
3.ด้านงานบุคคล						
10	บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและองค์กร (อัตถจริยา)					
11	ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายปฏิบัติตนอย่างมีวินัยและตรงต่อเวลา เป็นแบบอย่างที่ดี (อัตถจริยา)					
12	สถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างบุคคล (สมานัตตตา)					
13	ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ทาน)					
14	ผู้บริหารมีการสื่อสารระหว่างบุคลากรในเรื่องงาน บุคคลมีความชัดเจน สร้างความไว้วางใจและความเป็นมิตร ยววาจา)					
15	สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร (ทาน)					

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังกัด 4	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
4.ดำเนินงานบริหารทั่วไป						
16	บุคลากรได้รับการสนับสนุนในด้านทรัพยากรและโอกาสในการทำงานที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของตนเอง (ทาน)					
17	ผู้บริหารแสดงความจริงใจและใช้คำพูดที่สร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความร่วมมือและความไว้วางใจในองค์กร (ปิยวาจา)					
18	สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการบริหารทั่วไปให้ความสำคัญกับความเท่าเทียม โปร่งใส และเป็นธรรม (สมานัตตตา)					
19	สถานศึกษามีการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน (อัตถจริยา)					
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล		ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.การวางแผนอัตรากำลัง						
20	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและข้อมูลที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการวางแผนอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ (ทาน)					
21	ผู้บริหารแสดงความจริงใจและใช้ถ้อยคำที่สร้างความมั่นใจและความร่วมมือในกระบวนการวางแผนอัตรากำลัง (ปิยวาจา)					
22	สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังมีการประสานงานและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (อัตถจริยา)					
23	ผู้บริหารวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร (สมานัตตตา)					

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2.การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง						
24	สถานศึกษามีการวางแผนงานและควบคุมอัตรากำลัง เพื่อให้การการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตาม กรอบอัตรากำลัง (ทาน)					
25	ผู้บริหารให้คำแนะนำชี้แจงขั้นตอนการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้งด้วยถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน และสร้างความ เชื่อมั่น (ปิยวาจา)					
26	สถานศึกษามีกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานและสอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร (อัตถจริยา)					
27	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นกลางและวางตัวอย่าง เหมาะสมในกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สมานัตตตา)					
3.การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
28	ผู้บริหารแสดงความใส่ใจให้คำปรึกษาแนะนำที่มี คุณค่าต่อบุคลากรในการพัฒนาและปรับปรุง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ทาน)					
29	ผู้บริหารใช้คำพูดที่สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (ปิยวาจา)					
30	บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านการฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน (อัตถจริยา)					
31	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยแสดงถึงความ ยุติธรรมเป็นสำคัญ (สมานัตตตา)					
4.วินัยและการรักษาวินัย						
32	ผู้บริหารแสดงออกถึงความจริงใจในการส่งเสริมวินัย และรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในองค์กร (ทาน)					

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัจจกัตถุ 4	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
33	ผู้บริหารมีการสื่อสารเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพและการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานที่มีทำงานมีความชัดเจน และถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันในองค์กร (ปิยวาทา)					
34	บุคลากรได้รับการยกย่องและส่งเสริมประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน (อรรถกร)					
35	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย และถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสำคัญ (สมานัตตา)					
5.การออกจากราชการ						
36	ผู้บริหารสื่อสารให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิ และหลักเกณฑ์การออกจากราชการ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน (ทาน)					
37	ผู้บริหารให้คำแนะนำและคำอธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนการออกจากราชการด้วยความสุภาพและชัดเจน (ปิยวาทา)					
38	ผู้บริหารส่งเสริมสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้เกษียณอายุราชการ หรือบุคลากรที่โอนย้ายอย่างกัลยาณมิตร (อรรถกร)					
39	ผู้บริหารดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการของบุคลากรในอัตราด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม (สมานัตตา)					



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

1. ชื่อ.....นามสกุล.....
2. เพศ () หญิง () ชาย
3. อายุ.....ปี
4. อาชีพ.....ตำแหน่ง.....
5. ที่อยู่.....
6. วันที่สัมภาษณ์.....เวลา.....

ผู้สัมภาษณ์: นางสาววริรัตน์ มลิวัลย์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอรัญญิเขต

ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคล
กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำอธิบาย ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตาม
หลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในหัวข้อต่อไปนี้โปรดอธิบาย

- 1.ท่านมีแนวทางในการบริหารตามหลักสังคหวัตถุ 4 (ท่าน) การให้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการบริหารตามหลักสังคหวัตถุ 4 (ปิยวาจา) การพูดจาอย่างไรบ้าง

3. ท่านมีแนวทางในการบริหารตามหลักสังคหวัตถุ 4 (อตัถจริยา) การช่วยเหลือเกื้อกูลอย่างไรบ้าง

4. ท่านมีแนวทางในการบริหารตามหลักสังคหวัตถุ 4 (สมานัตตตา) ความเสมอภาค อย่างไรบ้าง

5. ท่านมีแนวทางในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาวอย่างไรบ้าง



แบบประเมินคุณภาพของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษาของแบบสอบถาม

2. แบบประเมินฉบับนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4

- 1) ด้านงานวิชาการ
- 2) ด้านงบประมาณ
- 3) ด้านงานบุคคล
- 4) ด้านงานบริหารทั่วไป

หลักธรรมสังคหวัตถุ 4

- 1) ทาน (การให้)
- 2) ปิยวาจา (การพูดจา)
- 3) อุตถจริยา (การช่วยเหลือ)
- 4) สมานัตตตา (ความเสมอภาค)

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 4) วินัยและการรักษาวินัย
- 5) การออกจากราชการ

3. ขอให้ท่านโปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามว่าเนื้อหาสาระของแต่ละข้อคำถาม สอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (ตัวบ่งชี้) กับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์การวิจัย ตามเกณฑ์ประเมิน แล้วโปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ตามเกณฑ์ประเมินดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ การวิจัย

คะแนน 0 หมายถึง ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

คะแนน -1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น วัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์และนิยาม ศัพท์เฉพาะการวิจัย

นางสาววิรัตน์ มลิวัลย์

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอความอนุเคราะห์พิจารณาข้อความในแบบสอบถามว่าเนื้อหาสาระของแต่ละข้อคำถาม สอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (ตัวบ่งชี้) กับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์การวิจัย ตามเกณฑ์ประเมินแล้วโปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ตามเกณฑ์ประเมินดังนี้

การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4					
ข้อ	การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4	คะแนนการพิจารณา			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1.ด้านงานวิชาการ					
1	ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาการอย่างเหมาะสม (ทาน)				
2	ผู้บริหารและครูใช้คำพูดที่สุภาพ ให้คำแนะนำในงานวิชาการด้วยความจริงใจและสร้างสรรค์ (ปิยวาจา)				
3	สถานศึกษาจัดแผนพัฒนาวิชาการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและนโยบายการรักษา (อรรถจริยา)				
4	สถานศึกษาดำเนินงานด้านวิชาการโดยคำนึงถึงความรู้และความสามารถของบุคลากร (สมานัตตตา)				
5	สถานศึกษาเปิดให้ครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร (สมานัตตตา)				
2.ด้านงานงบประมาณ					
6	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณแต่ละแผนงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการ (ทาน)				
7	ผู้บริหารชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณด้วยคำพูดที่ชัดเจน สุภาพ และสร้างความเข้าใจแก่บุคลากร (ปิยวาจา)				

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัณคหัตถ์ 4	คะแนนการพิจารณา			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
8	สถานศึกษา มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดโครงการกิจกรรมในการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาและผูเรียนอย่างมีคุณภาพ (อัตถจริยา)				
9	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และ เป็นไปตามแผนการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษา (สมานัตตตา)				
3.ด้านงานบุคคล					
10	บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและองค์กร (อัตถจริยา)				
11	ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายปฏิบัติตนอย่างมีวินัยและตรงต่อเวลา เป็นแบบอย่างที่ดี (อัตถจริยา)				
12	สถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างบุคคล (สมานัตตตา)				
13	ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ทาน)				
14	ผู้บริหารมีการสื่อสารระหว่างบุคลากรในเรื่องงานบุคคลมีความชัดเจน สร้างความไว้วางใจและความเป็นมิตร (ปิยวาจา)				
15	สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร (ทาน)				
4.ด้านงานบริหารทั่วไป					
16	บุคลากรได้รับการสนับสนุนในด้านทรัพยากรและโอกาสในการทำงานที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของตนเอง (ทาน)				
17	ผู้บริหารแสดงความจริงใจและใช้คำพูดที่สร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความร่วมมือและความไว้วางใจในองค์กร (ปิยวาจา)				

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหัตถ์ 4	คะแนนการพิจารณา			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
18	สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการบริหารทั่วไปให้ความสำคัญกับความเท่าเทียม โปร่งใส และเป็นธรรม (สมานัตตตา)				
19	สถานศึกษามีการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน (อรรถจริยา)				
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา					
ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	คะแนนการพิจารณา			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1.การวางแผนอัตรากำลัง					
20	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการวางแผนอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ (ทาน)				
21	ผู้บริหารแสดงความจริงใจและใช้ถ้อยคำที่สร้างความมั่นใจและความร่วมมือในกระบวนการวางแผนอัตรากำลัง (ปิยวาจา)				
22	สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังมีการประสานงานและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (อรรถจริยา)				
23	ผู้บริหารวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร (สมานัตตตา)				
2.การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง					
24	สถานศึกษามีการวางแผนงานและควบคุมอัตรากำลังเพื่อให้การการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง (ทาน)				

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา		คะแนนการพิจารณา			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
25	ผู้บริหารให้คำแนะนำชี้แจงขั้นตอนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน และสร้างความเชื่อมั่น (ปิยวาจา)				
26	สถานศึกษามีกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (อัตถจริยา)				
27	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นกลางและวางตัวอย่างเหมาะสมในกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สมานัตตา)				
3.การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
28	ผู้บริหารแสดงความใส่ใจให้คำปรึกษาแนะนำที่มีคุณค่าต่อบุคลากรในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ทาน)				
29	ผู้บริหารใช้คำพูดที่สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (ปิยวาจา)				
30	บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (อัตถจริยา)				
31	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยแสดงถึงความยุติธรรมเป็นสำคัญ (สมานัตตา)				
4.วินัยและการรักษาวินัย					
32	ผู้บริหารแสดงออกถึงความจริงใจในการส่งเสริมวินัยและรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในองค์กร (ทาน)				
33	ผู้บริหารมีการสื่อสารเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพและการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานที่มีทำงานมีความชัดเจน และถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันในองค์กร (ปิยวาจา)				

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	คะแนนการพิจารณา			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
5.การออกจากราชการ					
34	บุคลากรได้รับการยกย่องและส่งเสริมประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน (อัตถจริยา)				
35	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย และถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสำคัญ (สมานัตตา)				
36	ผู้บริหารสื่อสารให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิ และหลักเกณฑ์การออกจากราชการ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน (ทาน)				
37	ผู้บริหารให้คำแนะนำและคำอธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนการออกจากราชการด้วยความสุภาพและชัดเจน (ปิยาจา)				
38	ผู้บริหารส่งเสริมสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้เกษียณอายุราชการ หรือบุคลากรที่โอนย้ายอย่างกัลยาณมิตร (อัตถจริยา)				
39	ผู้บริหารดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการของบุคลากรในองค์กรด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม (สมานัตตา)				

ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เครื่องมือเพื่อการวิจัย



สรุปประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักสัจจกัตถ์ 4 กับประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร
นางสาววิรัตน์ มลิวัลย์

ที่	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร สถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล กลุ่ม เครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนอง จอก สังกัดกรุงเทพมหานคร	คะแนนความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4							
1.ด้านงานวิชาการ							
1	ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการ พัฒนาวิชาการอย่างเหมาะสม (ทาน)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารและครูใช้คำพูดที่สุภาพ ให้ คำแนะนำในงานวิชาการด้วยความ จริงใจและสร้างสรรค์ (ปิยวาจา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	สถานศึกษาจัดแผนพัฒนาวิชาการที่ สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการ ศึกษาและนโยบายการรักษา (อรรถจริยา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษาดำเนินงานด้านวิชาการโดย คำนึงถึงความรู้และความสามารถของ บุคลากร (สมานัตตตา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	สถานศึกษาเปิดให้ครู นักเรียน และ บุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม ในการพัฒนาหลักสูตร (สมานัตตตา)	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ที่	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร สถานศึกษาตามหลักสังกัด 4 กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่ม เครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนอง จอก สังกัดกรุงเทพมหานคร	คะแนนความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
2.ด้านงานงบประมาณ							
6	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณ แต่ละแผนงานอย่างเพียงพอและ เหมาะสมกับความต้องการ (ทาน)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณ ด้วยคำพูดที่ชัดเจน สุภาพ และสร้าง ความเข้าใจแก่บุคลากร (ปิยวจา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	สถานศึกษา มีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินการจัดโครงการกิจกรรมใน การส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาและ ผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ (อรรถจริยา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณ ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นไป ตามแผนการจัดสรรงบประมาณของ สถานศึกษา (สมานัตตตา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.ด้านงานบุคคล							
10	บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วม ในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา งานและองค์กร (อรรถจริยา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายปฏิบัติตัวอย่าง มีวินัยและตรงต่อเวลา เป็นแบบอย่างที่ดี (อรรถจริยา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ที่	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร สถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่ม เครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนอง จอก สังกัดกรุงเทพมหานคร	คะแนนความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
12	สถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่มี ความยุติธรรม โปร่งใส และคำนึงถึง ความเท่าเทียมระหว่างบุคคล (สมานัตตตา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนา ทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ทาน)	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีการสื่อสารระหว่างบุคลากรใน เรื่องงานบุคคลมีความชัดเจน สร้าง ความไว้วางใจและความเป็นมิตร (ปิย วาจา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการและสร้าง แรงจูงใจ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ บุคลากร (ทาน)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.ด้านงานบริหารทั่วไป							
16	บุคลากรได้รับการสนับสนุนในด้าน โอกาสในการทำงานที่ช่วยพัฒนา ศักยภาพของตนเอง (ทาน)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารแสดงความจริงใจและใช้คำพูด ที่สร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความร่วมมือและ ความไว้วางใจในองค์กร (ปิยวาจา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการ บริหารทั่วไปให้ความสำคัญกับความเท่า เทียม โปร่งใส และเป็นธรรม (สมานัตตตา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ที่	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร สถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่ม เครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนอง จอก สังกัดกรุงเทพมหานคร	คะแนนความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
19	สถานศึกษามีการจัดโครงการหรือ กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนา สภาพแวดล้อมการทำงาน (อัตถจริยา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา							
1.การวางแผนอัตรากำลัง							
20	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและข้อมูลที่ จำเป็นเพื่อสนับสนุนการวางแผน อัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ (ทาน)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารแสดงความจริงใจและใช้ถ้อยคำ ที่สร้างความมั่นใจและความร่วมมือใน กระบวนการวางแผนอัตรากำลัง (ปิยวาจา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังมี การประสานงานและส่งเสริมความ ร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ อย่างมี ประสิทธิภาพ (อัตถจริยา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติตนต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอ ภาคและสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร (สมานัตตตา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง							
24	สถานศึกษามีการวางแผนงานและ ควบคุมอัตรากำลังเพื่อให้การสรรหา และบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามกรอบ อัตรากำลัง (ทาน)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ที่	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร สถานศึกษาตามหลักสัจจวัตถุ 4 กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่ม เครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนอง จอก สังกัดกรุงเทพมหานคร	คะแนนความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
25	ผู้บริหารให้คำแนะนำชี้แจงขั้นตอนการ สรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยถ้อยคำ สุภาพ ชัดเจน และสร้างความเชื่อมั่น (ปิยวาจา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	สถานศึกษามีกระบวนการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้งมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดแก่ หน่วยงานและสอดคล้องกับเป้าหมาย ขององค์กร (สมานัตตตา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นกลาง และวางตัวอย่างเหมาะสมใน กระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (อรรถจริยา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน							
28	ผู้บริหารแสดงความใส่ใจให้คำปรึกษา แนะนำที่มีคุณค่าต่อบุคลากรในการ พัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน (ทาน)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารใช้คำพูดที่สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นใน การปฏิบัติงาน (ปิยวาจา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้าน การฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (อรรถจริยา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ที่	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร สถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่ม เครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนอง จอก สังกัดกรุงเทพมหานคร	คะแนนความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
31	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีใน การส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยแสดงถึงความยุติธรรมเป็นสำคัญ (สมานัตตตา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.วินัยและการรักษาวินัย							
32	ผู้บริหารแสดงออกถึงความจริงใจในการ ส่งเสริมวินัยและรักษาความเป็นระเบียบ เรียบร้อยในองค์กร (ทาน)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารมีการสื่อสารเกี่ยวกับ จรรยาบรรณวิชาชีพและการรักษาวินัย ในการปฏิบัติงานที่มีทำงานมีความ ชัดเจน และถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันใน องค์กร (ปิยวาจา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	บุคลากรได้รับการยกย่องและส่งเสริม ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน (อตัล จริยา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีใน การรักษาวินัย และถือปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสำคัญ (สมานัตตตา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.การออกจากราชการ							
36	ผู้บริหารสื่อสารให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิ และหลักเกณฑ์การออกจากราชการ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน (ทาน)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ที่	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร สถานศึกษาตามหลักสัจจวัตถุ 4 กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล กลุ่ม เครือข่ายที่ 42-43 สำนักงานเขตหนอง จอก สังกัดกรุงเทพมหานคร	คะแนนความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
37	ผู้บริหารให้คำแนะนำและคำอธิบาย เกี่ยวกับขั้นตอนการออกจากราชการ ด้วยความสุภาพและชัดเจน (ปิยวาจา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารส่งเสริมสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจแก่ผู้เกษียณอายุราชการ หรือ บุคลากรที่โอนย้ายอย่างกัลยาณมิตร (อรรถจริยา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหารดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ ของบุคลากรในองค์กรด้วยความ ถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม (สมานัตตตา)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

สูตร
$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
 ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 พิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
 สรุปลค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

ภาคผนวก ซ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กลุ่มเครือข่ายที่

42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

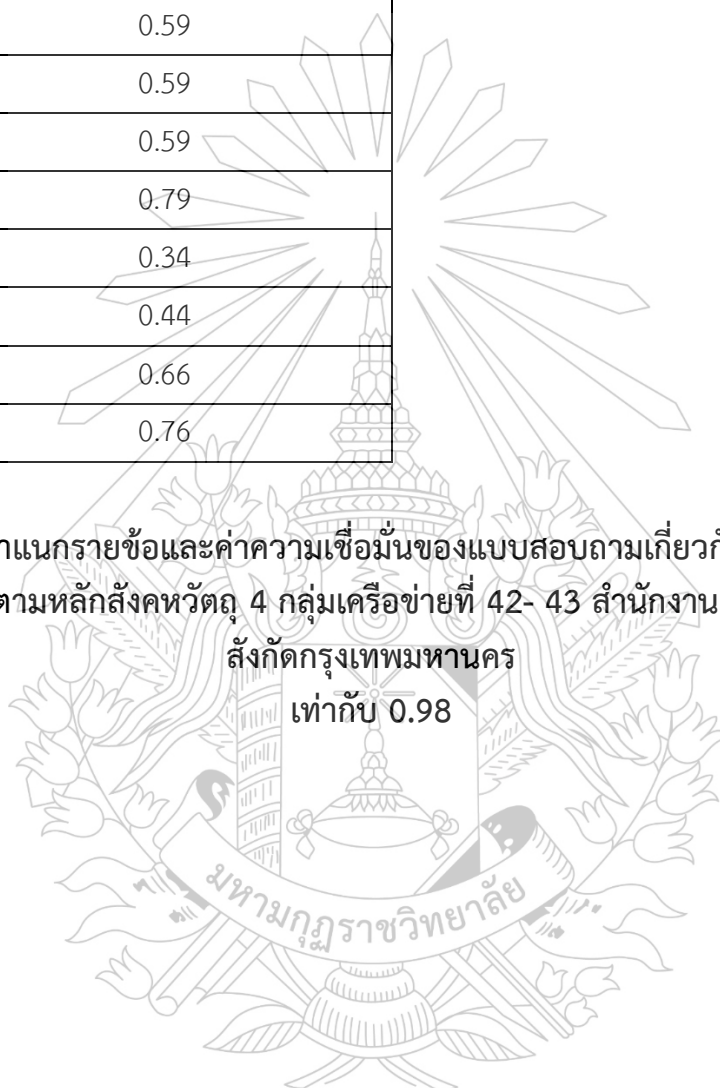
ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.59
2	0.72
3	0.60
4	0.54
5	0.44
6	0.38
7	0.78
8	0.84
9	0.74
10	0.79
11	0.74
12	0.81
13	0.59
14	0.59
15	0.59
16	0.79
17	0.82
18	0.50
19	0.72
20	0.59
21	0.72
22	0.60
23	0.54
24	0.44
25	0.38

26	0.78
27	0.84
28	0.74
29	0.79
30	0.74
31	0.81
32	0.59
33	0.59
34	0.59
35	0.79
36	0.34
37	0.44
38	0.66
39	0.76

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร
สถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก

สังกัดกรุงเทพมหานคร

เท่ากับ 0.98



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นางสาววิรัตน์ มลิวัลย์
วัน เดือน ปี เกิด	วันจันทร์ที่ 3 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดยโสธร
ประวัติการศึกษา	จบปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการวัดผลและประเมินผล การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จบปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการพัฒนาเด็กปฐมวัย การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จบปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการโฆษณาและการ ประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 89 หมู่ที่ 2 บ้านซ่งแย้ ตำบลคำเตย อำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร 35120
ผลงานตีพิมพ์	Click or tap here to enter text.
รางวัลที่ได้รับ	Click or tap here to enter text.

