

การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่ม พัฒนาแม่วาง 1 อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

The Development Model of Personnel Management according to the four
Sangahavatthu at Schools of Mae Wang Development Group 1,
Mae Wang District, Chiang Mai Province

วรวัลญช์ จัตกุล Worrawalan Chatukool

พระครูวิทิศานุสรณ์, ผศ.ดร. Prakhruvititsasanatorn, Asst. Prof. Dr.

ฉัตรชัย ศิริกุลพันธ์ Chatchai Sirikulapan

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Public Administration, Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University

jaae8384@gmail.com

Haripunchai Review 18/11/2022

Haripunchai Review 24/01/2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่วาง 1
2) สร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่วาง 1
และ 3) ทดลองใช้การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่ม
พัฒนาแม่วาง 1 และ 4) เพื่อประเมินผลและพัฒนาการใช้การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดย
ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่วาง 1 อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้
รูปแบบการวิจัยและพัฒนา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่ม
พัฒนาแม่วาง 1 จำนวน 54 คน คำนวณด้วยโปรแกรม G*power เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม
สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ Paired-Sample T Test

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) สภาพการดำเนินงานบริหารบุคคลของโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่วาง 1 อำเภอแม่วาง
จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) การสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวม ผู้เชี่ยวชาญ
มีความเห็นสอดคล้องกันทั้ง 4 ด้าน

3) การทดลองเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า ก่อนการทดลองและหลังการทดลองโดยใช้สถิติ Paired T Test ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ค่าสถิติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งทุกข้อในทุกด้านมีค่า t-test น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4) ประเมินผลและพัฒนาการใช้การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง โดยใช้สถิติ Paired T Test มีผลการประเมินที่พัฒนาขึ้นทุกข้อ
คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบ, การบริหารงานบุคคล, สังคหวัตถุ 4.

Abstract

This research aimed 1) to study the condition of personnel management at school of Mae Wang Development Group 1, 2) to build the model of personnel management using the four Sangahavathu at school of Mae Wang Development Group 1, 3) to test the development model of personnel management according to the four Sangahavathu at school of Mae Wang Development Group 1, and 4) to evaluate and develop the use of personnel management model development according to the four Sangahavathu at school of Mae Wang Development Group 1, Mae Wang District, Province Chiang Mai by using the model of research and development. The populations and the sample were 54 administrators and teachers at school of Mae Wang Development Group 1, formulated with G*power program. The instruments were questionnaires and the statistics for analyzing data were percentage, mean standard deviation and Paired – Sample. T Test.

The results showed that

1) The condition of personnel management at school of Mae Wang Development Group 1, Mae Wang District, Chiang Mai Province, it was found that the overall, it was at a high level.

2) to build the model of personnel management using the four Sangahavathu at school of Mae Wang Development Group 1, Mae Wang District, Chiang Mai Province. Overall, experts agreed on all 4 aspects.

3)An experiment for the development model of personnel management according to the four Sangahavathu, it was found that before and after the experiment, using Paired T Test statistics in all 4 aspects, it was found that statistically significantly different at .05, which all items in all aspects had a t-test of less than .05, which indicated that the mean was statistically significant difference at the .05 level.

4)To evaluate and develop the use of the development model of personnel management according to the four Sangahavathu, it was found that before and after the experiment was to use the Paired T-Test statistics, there were improvement all evaluation results.

Keyword : Development Model, Personnel Management, the Four Sangkhawat.

บทนำ

กระบวนการบริหารจัดการศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ที่จะทำให้การศึกษาขับเคลื่อนไปได้ทั้งระบบ ซึ่งการบริหารการศึกษาต้องคำนึงถึงหลักการกระจายอำนาจสู่องค์กรในระดับต่าง ๆ ที่มีหน้าที่บริหารทั้งในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น ดังนั้นในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้กล่าวว่าจะต้องกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไปสู่สถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและความคล่องตัวโดยจัดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาตัวแทนครูตัวแทนผู้ปกครอง และชุมชนร่วมกันบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องความต้องการของนักเรียนและให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่ได้วางไว้ (สุรีย์พร จิตรกิตติโชติ, 2560)

โรงเรียนในกลุ่มพัฒนาแม่uang 1 อำเภอแม่uang จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ประกอบด้วยโรงเรียนทั้งสิ้น 8 โรงเรียน สภาพความพร้อมของแต่ละโรงเรียนนั้น มีการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน ด้านความพร้อมในการบริหารงานก็มีความแตกต่างกัน และจากความสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาสภาพปัญหาในการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐานเพื่อที่สำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย ในสถานการณ์ปัจจุบันประเทศชาติต้องการนักบริหารผู้ที่มีความรู้ ความซื่อสัตย์ สุจริต

เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ย่อมต้องการผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นทุนเดิม นั้นหมายความว่าบุคคลนั้น ๆ เป็นคนที่ยึดมั่นถือมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติ หน้าที่ด้วยจิตสำนึกมุ่งมั่นในการเสริมสร้างคุณงาม ความดี มีความรับผิดชอบ ที่จะนำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ

การทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติตามในองค์กรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารงานของผู้บริหารนั้น ถ้ามีการผสมผสานหลักการทางทฤษฎีต่าง ๆ ของการบริหารเข้ากับ หลักการทางคำสอนศาสนาแล้วเชื่อว่าจะทำให้เสริมสร้างทักษะการบริหารงานได้ดีและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะในทางพุทธศาสนานั้นสอนให้ทุกคนเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรมซึ่งหากนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานจะเกิดความอ่อนนุ่มในการบริหารงานมากขึ้น เกิดความ ยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์ที่เหมาะสมได้พระเจ้า กิตติโก (โชติธรรมาธรรม) (2556 : 2) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาในการบริหารงาน คือ หลักสังคหวัตถุ 4 หมายถึง ธรรม เป็นเครื่องสงเคราะห์กัน และกัน พระพุทธองค์ทรงอุปมาสังคหวัตถุไว้ในสังคหสูตรเปรียบเหมือนกับพาหนะ ที่จะนำคนไปสู่ ความเจริญในโลก 2 โดยหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1. ทาน คือ การเกื้อกูลกันด้วยการให้ 2. ปิย วาจา คือ การใช้วาจาประสานไมตรี 3. อตถจริยา คือ การร่วมสร้างสรรค์อุดมการณ์ 4. สมานัตตตา คือ การร่วมทุกข์ร่วมสุขในทุกคราว

จากเหตุผลความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมา เบื้องต้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาสภาพปัญหา การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่ว่าง 1 อำเภอแม่ว่าง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นอย่างไร, การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่ว่าง 1 อำเภอแม่ว่าง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นอย่างไร, การทดลองใช้การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่ว่าง 1 อำเภอแม่ว่าง จังหวัดเชียงใหม่ เป็น อย่่างไร และผลการประเมินและพัฒนาการใช้การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้ หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่ว่าง 1 อำเภอแม่ว่าง เป็นอย่างไร โดยการนำ หลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน บุคคลและสร้างขวัญกำลังใจ การพัฒนางานโรงเรียน และเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ ของกันและกัน ช่วยลดปัญหา และอุปสรรคในการทำงานให้น้อยลง ก่อให้เกิดความสามัคคี และ ความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นรูปแบบในการพัฒนาส่งเสริมการ ใช้หลักธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่ว่าง 1 อำเภอแม่ว่าง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่ว่าง 1 อำเภอแม่ว่าง จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียน กลุ่มพัฒนาแม่ว่าง 1 อำเภอแม่ว่าง จังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อประเมินผลและพัฒนาการใช้การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่ว่าง 1 อำเภอแม่ว่าง จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่ว่าง 1 อำเภอแม่ว่าง จังหวัดเชียงใหม่” เป็นรูปแบบการวิจัยและพัฒนา R & D (Research & Development) ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่ว่าง 1 อำเภอแม่ว่าง จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ทั้งหมด 8 โรงเรียน จำนวน 117 คน

2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่ว่าง 1 อำเภอแม่ว่าง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 8 โรงเรียน 58 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*power3.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การทดสอบ Means: Difference between two dependent means (match pairs) โดยกำหนด Effect size 0.3, ค่า α err prop = .05 power = .95 , จากการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม G*power สามารถกำหนดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 48 คน (Faul, F.,Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G (2009) 1149-1160.)

เครื่องมือการวิจัย

ได้แก่ แบบสอบถามสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่ว่าง 1 อำเภอแม่ว่าง จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน กลุ่มพัฒนา

แม่uang 1 อำเภอแม่uang จังหวัดเชียงใหม่ เป็นแบบเลือกตอบ และตอนที่ 2 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นแบบปลายเปิด และแบบสอบถามรูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ใช้เทคนิค เดลฟาย (Delphi Technique) (วาโร เฟิงส์วส์ตี, 2551 : 31) ในการสร้างโดยวิธีการคัดเลือกกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ ในด้านการบริหารงานบุคคล และด้านหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 จำนวน 24 ท่าน ตามขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสารต่าง ๆ ตำรา บทความและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่uang 1 อำเภอแม่uang สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำมาประมวลเป็นข้อมูลที่ได้มา แล้วไป สร้างเป็นแบบสอบถาม

2) ผู้วิจัยดำเนินการ โดยวิธีการคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ในด้านการบริหารงานบุคคล และด้านหลักธรรม สังคหวัตถุ 4

3) ส่งแบบสอบถามรูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 แบบปลายเปิด ให้กับผู้เชี่ยวชาญและนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และเรียบเรียงเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามในรอบที่2ให้เป็นแบบสอบถามในรูปของ Likert Scale

4) นำแบบสอบถามรูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และสร้างแบบสอบถามใหม่เพื่อเก็บข้อมูลในรอบที่2ในรูปของ Likert Scale ส่งกลับคืนให้ผู้เชี่ยวชาญ ตอบคำถาม และนำมาวิเคราะห์ด้วย สถิติวิเคราะห์ interquartile range ตรวจสอบฉันทามติ (consensus) ของคำถามแต่ละข้อ แล้วนำผลที่ได้มาส่งกลับให้ผู้เชี่ยวชาญที่ไม่ได้ตอบคำถามนอกกลุ่ม เพื่อหาฉันทามติ ข้อคำถามทั้งหมด 32 ข้อ

5) นำแบบสอบถามข้อที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นไม่เป็นฉันทามติ (consensus) นำส่งกลับไป ให้ผู้เชี่ยวชาญพร้อมคำสถิติที่วิเคราะห์ว่าความเห็นของผู้เชี่ยวชาญนั้นอยู่นอกกลุ่มในตำแหน่งใดและ ให้ผู้เชี่ยวชาญได้วิเคราะห์และตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงคำตอบหรือไม่หากยืนยันคำตอบเดิมให้แสดง เหตุผลในการยืนยันคำตอบด้วย พร้อมนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาให้ ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข

6) นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอล ฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) แล้วนำเครื่องมือที่

ตรวจสอบคุณภาพแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

7) นำแบบสอบถามรูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาให้แบบสอบถามสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบถูกต้องแล้วไปจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเป้าหมายต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยการทดลองโดยใช้สถิติ Paired Sample T- Test

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่uang 1 อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สภาพการดำเนินงานบริหารบุคคลของโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่uang 1 อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินงานบริหารบุคคลของโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่uang 1 อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีสภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร รองลงมาเป็นการธำรงรักษาและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การวางแผนงานบุคคล และการจัดบุคลากร เข้าปฏิบัติงาน ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การสร้างแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่uang 1 อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ต่อการสร้างแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่uang 1 อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้อง กันทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (Interquartile Range) มีค่าเท่ากับ 0 ทุกข้อ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้อง กันทั้ง 4 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้อง กันโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านอัตรจักรยา รองลงมาคือ ด้านปียวาจา ด้านสมานัตตตา และ ด้านทาน ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การทดลองเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่ว่าง 1 อำเภอแม่ว่าง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผลเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของผลการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่ว่าง 1 อำเภอแม่ว่าง จังหวัดเชียงใหม่ ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง โดยใช้สถิติ Paired T Test ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ค่าสถิติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งทุกข้อในทุกด้านมีค่า t-test น้อยกว่า .05 (Sig. < .05) แสดงว่ามีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นั่นคือคะแนนของก่อนการทดลองและหลังการทดลองมีค่าแตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 การประเมินผลและพัฒนาการใช้การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่ว่าง 1 อำเภอแม่ว่าง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง โดยใช้สถิติ Paired T Test ด้านทาน มีผลการประเมินที่พัฒนาขึ้นทุกข้อ เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของ การพัฒนามากที่สุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบ กำกับ ติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบตรวจสอบได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรของสถานศึกษา บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และได้รับความเอื้อเฟื้อแผ้วจากผู้บริหารอยู่เสมอและข้อที่มีค่าเฉลี่ยของการพัฒนาน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้มีการจัดสรรบุคคลตรงตามความรู้ความถนัดที่สำเร็จการศึกษามา

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนา แม่ว่าง 1 อำเภอแม่ว่าง จังหวัดเชียงใหม่” จากสรุปผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงขอนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

อภิปรายผลข้อที่ 1 สภาพการดำเนินงานบริหารบุคคลของโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่ว่าง 1 อำเภอแม่ว่าง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ในโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีสภาพ การดำเนินการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร (รองลงมาเป็น การธำรงรักษาและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรการพัฒนาบุคลากร การวางแผนงานบุคคล และการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามลำดับ ทั้งนี้ โรงเรียนในกลุ่มพัฒนาแม่ว่าง 1 อำเภอแม่ว่าง จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ประกอบด้วยโรงเรียนทั้งสิ้น 8 โรงเรียน สภาพความพร้อมของแต่ละโรงเรียนนั้น มีการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน ด้านความพร้อมในการบริหารงาน ก็มี

ความแตกต่างกัน และจากความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพในการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย โดยนำเครื่องมือคือแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนางานบริหารบุคคลในสถานศึกษาของวิริยา วิวิตวงศ์ (2555) พบว่า ด้านที่มีปัญหามากที่สุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยไม่มีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ และไม่ได้ประเมินตามสภาพจริงทำให้ไม่ได้รับความยุติธรรมในการประเมิน ไม่มีการให้บุคลากร ที่มีความสงสัยเกี่ยวกับผลการประเมินของตนเอง ได้ซักถามโดยปราศจากอคติ รองลงมาคือด้านการธำรงรักษาบุคลากรและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารควรปกครองบุคลากรโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม ไม่ปกปิด ผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความสามัคคีและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ควรมีการสนับสนุนบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นและยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

อภิปรายผลข้อที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่วาง 1 อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งหลังจากการสร้างรูปแบบขึ้นมาแล้วพบว่า ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ต่อการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่วาง 1 อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้อง กันทั้ง 4 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านอรรถจริยารองลงมาคือ ด้านปิยวาจา ด้านสมานัตตตา และ ด้านทาน ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะด้าน อรรถจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ การประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ดังที่ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2550) ได้กล่าวถึง ความหมายของ อรรถจริยา ไว้ว่า คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกายและขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่างๆบำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาละเอียดและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม และพระมหาวิริวัฒน์ รอดสุขโข (2550) ก็ได้กล่าวไว้ว่า อรรถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์กันและกัน คือ การกระทำความดีที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย สังคมที่ตนอาศัยอยู่ตลอดถึงประเทศชาติสิ่งใดที่เป็นโทษก็ควรละเว้นไม่กระทำ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์สามารถปฏิบัติได้ทั้งกายวาจา ใจ ในทุกเวลาและทุกโอกาส ทั้งนี้เนื่องจากการที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่ สอดคล้องกันทั้ง 4 ด้าน ว่าการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพควรนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้บริหารจัดการในสถานศึกษา เป็นเพราะหลักสังคหวัตถุ 4 นี้ เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะกับ

บุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไปในสถานศึกษา การนำหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษามาใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จะเป็นหลักอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานมีความราบรื่นมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษามีคุณภาพ และนำไปสู่การเป็นหน่วยงานที่มีคุณภาพต่อไป

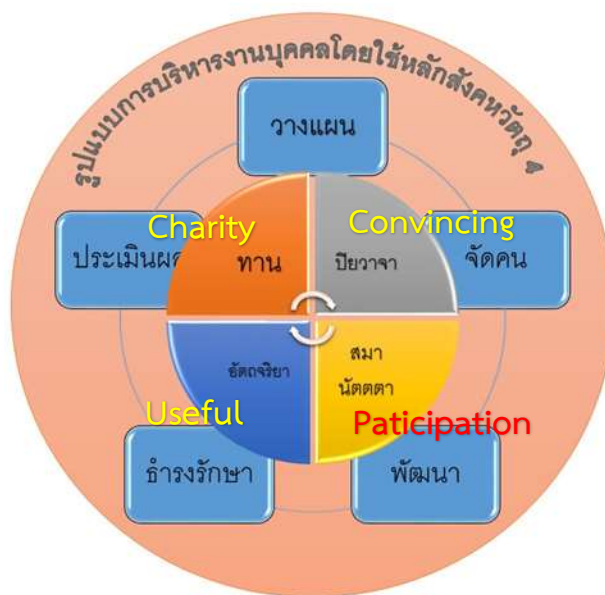
อภิปรายผลข้อที่ 3 การทดลองเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่ว่าง 1 อำเภอแม่ว่าง จังหวัดเชียงใหม่ เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของผลการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่ว่าง 1 อำเภอแม่ว่าง จังหวัดเชียงใหม่ ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง โดยใช้สถิติ Paired T Test พบว่า การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของผลการพัฒนาใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่ว่าง 1 อำเภอแม่ว่าง จังหวัดเชียงใหม่ ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง โดยใช้สถิติ Paired T Test ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ค่าสถิติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งทุกข้อในทุกด้านมีค่า t-test น้อยกว่า .05 (Sig. < .05) แสดงว่ามีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นั่นคือคะแนนของก่อนการทดลองและหลังการทดลอง มีค่าแตกต่างกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของพระวิศรุต ฐิตโสภโณ (อนุนงษา) (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า ผลการเปรียบเทียบ พระภิกษุสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย โดยรวมไม่แตกต่างกันพระภิกษุสงฆ์ที่มีอายุ และระดับการศึกษาทางธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ยกเว้นพระภิกษุสงฆ์ที่มีพรรษาและระยะเวลาที่จำพรรษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ด้านที่ 2 ปิยวาจา และด้านที่ 3 อุตถจริยา แตกต่างกัน พระภิกษุสงฆ์ที่มี ระดับการศึกษาทางโลก ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ด้านที่ 2 ปิยวาจา และด้านที่ 4 สมานัตตตา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลข้อที่ 4 การประเมินผลและพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่ว่าง 1 อำเภอแม่ว่าง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การทดลองและหลังการทดลอง โดยใช้สถิติ Paired T Test ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ค่าสถิติ มีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งทุกข้อในทุกด้านมีค่า t-test น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เพราะผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบ กำกับ ติดตามและประเมินผลการทำงาน อย่างเป็นระบบตรวจสอบได้ และส่งเสริมการทำงานจะต้องช่วยเหลือกันแบ่งปัน ไม่เห็นแก่ตัวรวมถึงการมีน้ำใจที่ดีต่อกัน, การทำงานร่วมกันจะต้องพูดหรือปรึกษาหารือกัน ที่สำคัญอย่างยิ่ง คือจะต้องพูด หรือเจรจากันด้วยไมตรี และความปรารถนาดีต่อกัน, การทำงานร่วมกันจะต้องช่วยเหลือกันด้วยกำลังงาน (กาย) กำลังความคิด และกำลังทรัพย์ และการทำงานร่วมกันจะต้องถึงคิดว่า “มีทุกข์ร่วมทุกข์ มีสุขร่วมสุข” และผู้ทำงานร่วมกันทุกคนจะต้องไม่ถือตัว มีความเสมอภาค วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ทำตนให้เป็นที่น่ารักน่าเคารพนับถือ และนำให้ความร่วมมือช่วยเหลือ รวมถึงการทำตนให้คงเส้นคงวา มีความมั่นคงในอารมณ์ (Maturity) หรือการมี EQ ที่ดี สอดคล้องกับข้อเสนอแนะในงานวิจัยของพระอนุศิษย์ สิริบุญโญ (ฤทธิ์รุ่ง) (2557) พบว่า 1) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรคำนึงถึงความต้องการของท้องถิ่นเป็นหลักในการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งควรมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษา เพื่อทำความเข้าใจกับทุกฝ่าย 2) ด้านการวางแผนบุคลากร ผู้บริหารควรเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนบุคลากร และควรตระหนักถึงการวางกรอบภาระงานด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนโดยปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน 3) ด้านการประเมินผลงาน ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการประเมินผล การปฏิบัติงานตนเอง สังเกตการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด 4) ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหาร ควรรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การทำงานควรมีการให้กำลังใจทั้งทางตรงและทางอ้อม บำรุงขวัญและเสริมแรงในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารมีมาตรฐานในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่เท่าเทียมกันใช้ระบบคุณธรรม มากกว่าอุปถัมภ์

องค์ความรู้จากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่uang 1 อำเภอแม่uang จังหวัดเชียงใหม่ สามารถพัฒนารูปแบบที่จัดทำขึ้นเมื่อตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน CCUP MODEL ซึ่งรูปแบบที่ได้เป็นดังภาพนี้



จากแผนภาพ CCUP MODEL ทำให้เห็นว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่วาง 1 อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ที่พัฒนาขึ้นสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

C = Charity หมายถึง การบริจาคเพื่อการกุศลต่าง ๆ หรือการให้สิ่งของหรือการจัดการสวัสดิการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เช่น นักเรียนเรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์จะมอบค่าเล่าเรียนให้รายเทอมหรือรายปีก็ได้ ส่วนครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจจะจัดสรรงบประมาณเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ แต่ทั้งต้องผ่านการประเมินผลการทำงานในระดับดีหรือดีมากด้วยกรรมการที่เป็นกลาง

C = Convincing หมายถึง ความน่าเชื่อถือหรือการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใสในทุกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการศึกษา สามารถการทุจริตในการบรรจุคนเข้าทำงานได้ มีระบบและกลไกที่สามารถตรวจสอบการทำงานได้ตลอดเวลาที่สร้างความไว้วางใจและเชื่อถือในกระบวนการดังกล่าว รวมทั้งการรักษาคนดี คนเก่งให้อยู่และปฏิบัติงานในองค์กร

U = Useful หมายถึง การรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของส่วนร่วมไว้ทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ วัสดุอุปกรณ์ กระบวนการหรือครูและบุคลากรทางการศึกษาก็ตาม ทั้งนี้ผลประโยชน์ดังกล่าวมิใช่เป็นสมบัติของผู้ใดผู้หนึ่งแต่เป็นสมบัติของส่วนรวมที่ทุกคนสามารถเข้าถึงการรับผลประโยชน์ดังกล่าวได้อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

P = Paticipation หมายถึง การมีส่วนร่วมหรือการเข้าร่วมในกิจกรรมของส่วนรวมด้วยจิตสาธารณะโดยไม่หวังผลตอบแทนจากการเข้าร่วมดังกล่าว เพราะการเข้าร่วมกิจกรรมจะช่วยเพิ่มพลังอำนาจต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือองค์กรได้เป็นอย่างดีที่สะท้อนความไว้วางใจหรือขัดแย้งหรือขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนตนที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จและการบรรลุเป้าประสงค์ของชิ้นงานหรือยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

สรุป และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่uang 1 อำเภอแม่uang จังหวัดเชียงใหม่ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาเพื่อรองรับการการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนกลุ่มพัฒนาแม่uang 1 อำเภอแม่uang จังหวัดเชียงใหม่ทำให้เห็นว่า หลักสังคหวัตถุธรรมทั้ง 4 ประการที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษา มีความสอดคล้องกับการบริหารบุคคลในหน่วยงานทุกระดับที่ตอบสนองต่อความต้องการของครูและบุคลากรทางการได้เป็นอย่างดีโดยเฉพาะ องค์ความรู้ที่ค้นพบ เรียกว่า CCUP MODEL ได้แก่ C = Charity หมายถึง การบริจาคเพื่อการกุศลต่าง ๆ หรือการให้สิ่งของหรือการจัดการสวัสดิการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา C = Convincing หมายถึง ความน่าเชื่อถือหรือการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใสในทุกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการศึกษา U = Useful หมายถึง การรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมไว้ทั้งหมด P = Paticipation หมายถึง การมีส่วนร่วมหรือการเข้าร่วมในกิจกรรมของส่วนรวมด้วยจิตสาธารณะโดยไม่หวังผลตอบแทน

เพราะฉะนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้มีคุณภาพ คุณธรรมและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งควรนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูอาจารย์ เจ้าหน้าที่ ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคลากรคนอื่น ๆ ที่มีความสนใจเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนในการบริหารบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในโรงเรียน และหากมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะ ดังนี้

- 1) ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง การให้ทานในการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
- 2) ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักเมตตาจิตต่อเพื่อนร่วมงานในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

3) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมมาประยุกต์เข้ากับการบริหารงานบุคคลอย่างแพร่หลาย ในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ

References

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550). *ธรรมานุชิต*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- พระวีรวัฒน์ รอดสุโข. (2550). เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนา เรื่อง สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 ไตรลักษณ์ 3 กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ระหว่างการสอนด้วยหนังสือการ์ตูนและการสอนตามปกติ. *วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระวิศรุต ฐิตโสภโณ (อนุนงษา). (2561). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. *รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระอนุชัญญ์ สิริบุญโญ (ฤทธิ์รุ่ง). (2557). การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.
- พระเดชา กิตติโก (โชติธรรม). (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของ ผู้บริหารโรงเรียนธรรมวิรักษ์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาพระพุทธศาสนา)*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- วิริยา วิวัฒวงศ์. (2555). *การพัฒนางานบริหารบุคคลในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุรีย์พร จิตรกิตติโชติ. (2560). จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A. and Lang, A.G. (2009) *Statistical Power Analyses Using G*Power 3.1: Tests for Correlation and Regression Analyses. Behavior Research Methods*, 41, 1149-1160.<http://dx.doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>