แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์

Guidelines for Personnel Management Based on the Four Iddhipada Principles at Hangdong Rathrath Upatham School

ทับทิม ตาไหว Tubtim Tawai
พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร. Phramaha Sakun Mahavīro, Asst. Prof. Dr.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University
minemint111@hotmail.com

Received 2025/05/04 *Revised* 2025/05/24 *Accepted* 2025/06/03

บทคัดย่อ

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาและวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ และ2) หาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ วิจัยเชิงคุณภาพ ด้านการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 10 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูปฏิบัติการ และอาจารย์มหาวิทยาลัย เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ พบว่า มีปัญหาต่อการบริหารงานบุคคลทั้งด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการพัฒนาบุคลากร คือ 1) การบริหารจัดการที่ยังขาดการนำกระบวนการ PDCA มาบูรณาการใช้ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง 2) การบริหารงานที่ยังต้องส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดำเนินการประชุมหารือและร่วมกันตัดสินใจ และ 3) จัดโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

2) แนวทางการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ พบว่า 1) นำกระบวนการ PDCA มาประยุกต์ใช้ในการวางแผนอัตรากำลังอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบตามหลักธรรมอิทธิบาท 4 2) ประชุมหารือกับคณะกรรมโรงเรียน และฝ่ายงานต่างๆ ร่วมกันพิจารณาข้อมูลประกอบการวางแผนอัตรากำลังตามลำดับความต้องการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตรตามหลักอิทธิบาท 4 และ3) การจัดโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ โดยสำรวจความต้องการและความสนใจของบุคลากร ตามหลัก

อิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ : ความพึงพอใจ วิริยะ : ความเพียรพยายาม จิตตะ : การเอาใจใส่ และ วิมังสา : การพิจารณาคิดไตร่ตรอง

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, หลักอิทธิบาท 4.

Abstract

The objectives of this research were 1.To study and analyze the current situation of personnel management at Hangdong Rattharat Upatham School, Hangdong District, Chiang Mai Province; and 2.To propose guidelines for personnel management based on the Four Iddhipada principles at the same school. This research was a qualitative research study. The main informants consisted of 10 participants, including the school director, deputy directors, operational teachers, and university lecturers. The research instruments were interviews and group discussions, and data were analyzed using content analysis.

The results of the research found that:

1) The problems in personnel management at Hangdong Rattharat Upatham School were related to workforce planning and personnel development, specifically: Lack of integration of the PDCA process into continuous management; The need to strengthen participatory management through regular meetings and joint decision-making; and Insufficient projects and activities to develop personnel to their full potential.

2) The guidelines for personnel management based on the Four Iddhipada principles include: Applying the PDCA process systematically for workforce planning in line with the Four Iddhipada principles; Holding meetings with the school committee and relevant units to collaboratively consider data for workforce planning in accordance with curriculum needs and the Four Iddhipada principles; andOrganizing projects and activities to enhance personnel development based on their needs and interests, following the Four Iddhipada principles: Chanda (desire), Viriya (effort), Citta (attention), and Vimangsa (reflection).

Keywords: Personnel Management, Four Iddhipada Principles.

บทนำ

การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการปรับหลักสูตรการผลิตครูที่เน้นสมรรถนะ มีจิตวิญญาณความเป็นครูเป็นผู้แนะนำ และสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างมาตรการจูงใจให้ผู้มีศักยภาพสูงเข้ามาเป็นครู ปรับระบบการประเมินวิทยฐานะทางวิชาชีพให้

เชื่อมโยงกับพัฒนาการและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นการพัฒนาสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง (แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 : 77) ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ได้กำหนดว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52) ได้ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้ สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 27 : 17) ดังนั้น ทั้งโรงเรียนและผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานของตนเองเป็นองค์กรและเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ บุคลากรมีความเพียงพอต่อการบริหารงาน บุคลากรมีความความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องดำเนินงานโดยใช้ศิลปะและกลยุทธ์ และถ้ามีการนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้ามาช่วยในกระบวนการบริหารงานก็จะทำให้การบริหารงานสำเร็จตามเป้าหมาย องค์กรเกิดความก้าวหน้า บุคลากรได้รับการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาบุคลากรถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่สร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนแนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน โดยมีจุดมุ่งหมายให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สนอง วรอุไร (2550 : 97) ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท 4 คือ สูตรสำเร็จของชีวิตตามที่พระพุทธเจ้า ตรัสไว้ว่า จิตเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลาย จิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลาย สิ่งทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิต เพราะฉะนั้นความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจ ไม่ว่าเราจะต้องการอะไรหากเราตั้งใจ กำหนดจิตไว้มั่นคงทุกสิ่งจะสำเร็จได้ดังใจทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจรัก ด้วยความพากเพียร ด้วยใจจดจ่อ และใช้ปัญญา ไต่สวนอย่างสม่ำเสมอ แล้วความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน

การบริหารงานบุคคลนั้น มีความสำคัญและส่งผลต่อคุณภาพการของการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งผลต่อจัดการเรียนการสอน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หากองค์กรไม่มีกระบวนการบริหารที่ดีและครูไม่มีการพัฒนาตนเองย่อมส่งผลกระทบต่อตัวผู้เรียนและสถานศึกษา

อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของผอบทอง สุจินพรัหม (2559) พบว่า บุคลากรในโรงเรียนมีทรรศนะที่ดีต่อการนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และปรียานุช ภูดินทราย (2558) การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าการนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารงานทำให้การบริหารงานวิชาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและงานวิจัยของพระพิชัย สุรกโข (2559) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรตามหลักอิทธิบาท 4 ในด้านต่างๆ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งการส่งเสริมและพัฒนาด้านต่างๆ ถือว่าเป็นบทบาทของผู้บริหารและในการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ สามารถช่วยเหลือองค์กร และช่วยลดปัญหาขององค์กรได้ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นไปด้วยความก้าวหน้า กล่าวได้ว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลและให้การส่งเสริมสนับสนุนแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่างๆ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้

โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์เป็นสถานศึกษาที่มีการรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา และได้รับการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้จากการรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ประจำปีการศึกษา 2564 พบว่าด้านการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีผลการประเมินที่ยังไม่ถึงเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ และจากข้อมูลรายงานด้านอัตรากำลังของโรงเรียนก็พบว่ามีความขาดแคลนบุคลากรในบางสาขาวิชา แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาควรมีการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคล จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นข้อมูลในการนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในระดับที่มากขึ้น และเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

2) เพื่อเพื่อหาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1) ผู้ให้ข้อมูลหลักการสัมภาษณ์ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1 คน 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1 คน 3) รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารวิชาการ โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1 คน 4) รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารทั่วไป โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1 คน 5) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ/หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 3 คน รวมจำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้ที่ให้การสัมภาษณ์เป็นผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

2. ผู้ให้ข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 10 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การเลือก ดังนี้ 1. ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2. รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน และ3. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ/หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 6 คน

เครื่องมือการวิจัย

1) การสัมภาษณ์ แบบไม่มีโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์แบบเปิดกว้างสำหรับข้อมูลที่หลากหลาย แบบไม่เป็นทางการ ไม่จำกัดคำตอบ ไม่เคร่งครัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งลักษณะและเนื้อหาตลอดจนขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

2) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม ใช้ประเด็นคำถามดังต่อไปนี้ ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ เครื่องมือการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ประมวลผลจากการศึกษา แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษารองเพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปใช้จริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่สามารถนำผลการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการพัฒนาบุคลากรที่ควรดำเนินการแก้ปัญหาและพัฒนา ซึ่งมุ่งให้เกิดผลต่อการบริหารงานบุคคล โดยการนำข้อมูลที่ได้ไปหาแนวทางการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการประชุมวางแผนร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการศึกษาข้อมูลและประกอบการพิจารณาการวางแผนอัตรากำลัง มีการประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อสื่อสารแจ้งความประสงค์วิชาเอกที่ต้องการ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยมีการจัดทำโครงการพัฒนาบุคคลากรและจัดกิจรรมอบรมพัฒนาศักยภาพให้กับครูและบุคลากร มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองแบบรอบด้านทั้งด้านความรู้ความสามารถ และด้านทักษะทางวิชาชีพอย่าสม่ำเสมอ มีการวางแผนสร้างแนวทางในการผลักดันให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในเวลาที่เหมาะสมและไม่เป็นการเพิ่มภาระ มีการประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการจัดระบบการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามขั้นตอน และเป็นไปตามแนวทางที่โรงเรียนกำหนด ซึ่งทั้งหมดเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อช่วยให้การบริหารงานและการขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า กระบวนการการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ ได้แก่

1) การจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลเพื่อช่วยให้กระบวนการดำเนินงานด้านการวางแผนอัตรากำลังของโรงเรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ

2) การนำกระบวนการ PDCA มาประยุกต์ใช้ในการวางแผนอัตรากำลังเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3) การจัดทำโครงสร้างการทำงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลให้มีความชัดเจน ไม่ซับซ้อน มอบหมายงานให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาให้ตรงตามความถนัด ความสนใจ หรือตามความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นๆ

4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการบริหารงานของโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และฝ่ายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพิจารณาข้อมูลประกอบการวางแผนอัตรากำลัง โดยจัดเรียงตามลำดับความต้องการ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา

5) การจัดโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีการสำรวจความต้องการและความสนใจในหัวข้อที่ต้องการรับการพัฒนา

6) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC เพื่อให้บุคลากรได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

7) การนิเทศ กำกับ ติดตาม การทำงาน โดยผู้บริหารและหัวหน้างาน ช่วยเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำการทำงาน และเป็นที่ปรึกษาช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ทันท่วงที

8) การประสานงานกับภาคีเครือข่ายและหน่วยงานต่างๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน รวมถึงการช่วยอำนวยความสะดวกด้านการจัดสรรเวลา ด้านวิทยากร ด้านงบประมาณ และด้านอื่นๆ ซึ่งที่ผ่านมากระบวนการในการดำเนินงานยังคงต้องมีการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานให้มีคุณภาพ มีความเหมาะสมตามบริบทมากยิ่งขึ้น สถานศึกษาจึงควรให้ความใส่ใจกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะการบริหารงานที่ดีมีคุณภาพจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน การบริหารงานเป็นไปด้วยความราบรื่น สถานศึกษาได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน การบริหารงานโดยมีการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และทางหลักธรรม เช่น หลักอิทธิบาท 4 คือ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ เป็นหลักธรรมที่มีประโยชน์ต่อการสร้างแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้เกิดความสำเร็จ ทั้งด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้กระบวนการบริหารงานบุคคลเกิดประโยชน์ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำไปต่อยอดการพัฒนาการบริหารงานบุคคลต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 1 สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ มีจุดอ่อนทั้งหมด 8 ประเด็น โดยเฉพาะประเด็นที่เป็นปัญหาต่อการบริหารงานบุคคล ในด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการพัฒนาบุคลากร คือ 1) การบริหารจัดการที่ยังขาดการนำกระบวนการ PDCA มาบูรณาการใช้ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง 2) การบริหารงานที่ยังต้องส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดำเนินการประชุมหารือและร่วมกันตัดสินใจกับคณะกรรมการบริหารงานของโรงเรียน หรือฝ่ายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ 3) การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งมีการสำรวจความต้องการและความสนใจของบุคลากร ซึ่งประเด็นดังกล่าวเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่าง

เร่งด่วน ในเรื่องนี้มีความสอดคล้องกับการวิจัยของ (ณัฏฐ์ณพัชร์ อ่อนตาม, 2562) พบว่า การพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพบุคลากรทุกคนต้องพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง หรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่า การบริหารระบบคุณภาพ ซึ่งได้รับแนวคิดและหลักการของการพัฒนาองค์กร (Organization Development) สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร คุณภาพที่ได้รับการยอมรับของหน่วยงานทั่ว ๆ ไป ได้แก่ การใช้วงจรเดมมิ่งซึ่งแบ่งขั้นตอนการทำงานออกเป็น 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1) การวางแผน (Plan : P) เป็นการกำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานวิธีการและขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ขั้นตอนที่ 2) การปฏิบัติตามแผน (Do : D) เป็นการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ซึ่งก่อนที่จะปฏิบัติงานใดๆ จำเป็นต้องศึกษาข้อมูลและเงื่อนไขต่างๆ ของสภาพงานที่จะลงมือปฏิบัติให้ถ่องแท้ก่อน ขั้นตอนที่ 3) การตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงาน (Check : C) ขั้นตอนนี้มีความสำคัญ เป็นขั้นตอนการเพื่อประเมินผลว่ามีการปฏิบัติงานตามแผนหรือไม่ มีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานหรือไม่ และขั้นตอนที่ 4) การแก้ปัญหา (Action : A) เป็นขั้นตอนการของการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากได้ทำการตรวจสอบแล้ว การปรับปรุงอาจเป็นการแก้ไขแบบเร่งด่วนเฉพาะหน้า หรือการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำรอยเดิม โดยวงจร Deming เป็นวงจรการบริหารที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างหลากหลาย นับตั้งแต่การบริหารกิจการต่างๆ การดำเนินชีวิตของบุคคลให้ประสบความสำเร็จ การทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในส่วนของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสอดคล้องกับการวิจัยของ (กันทิมา ตีกะพี้, 2566) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ที่มีปัญหาเรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 3) การไว้วางใจกัน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเป็นกระบวนการที่ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงทัศนะ เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูล การตัดสินใจและทำงานร่วมกัน ตลอดจนร่วมรับผิดชอบในผลที่จะเกิดขึ้นทั้งประโยชน์ และผลกระทบ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรเข้าร่วมในกระบวนการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความตั้งใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้ เป็นการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการควรให้ทุกฝ่ายร่วมกันบริหารแทนที่จะเป็นเอกสิทธิ์ของผู้ใดผู้หนึ่ง แต่ควรเป็นไปโดยสมัครใจ การทำงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งงานบางอย่างต้องการความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์จึงต้องการคนมาทำงานด้วยการคิดร่วมกันงานจึงออกมาสำเร็จ องค์กรที่สามารถบริหารงานแบบมีส่วนร่วม พัฒนาบุคลากร ให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรช่วยลดความสูญเสียขององค์กร นอกจากนี้ในด้านการอบรมพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับการวิจัยของ (เกศินี ป๊อกนันตา, 2567) พบว่า วิธีการในการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 1) การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่มีความเหมาะสมที่สุด 2) การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้

ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ทัศนคติ 3) การพัฒนาจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน พัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และในด้านของปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้ 1) ปัญหาด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอ 2) ปัญหาด้านบุคลากรขาดแรงจูงใจและความกระตือรือร้น 3) ปัญหาด้านบรรยากาศในสถานศึกษา ในส่วนของแนวทางการแก้ไขปัญหา สำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดในสถานศึกษา มีดังนี้ 1) ด้านงบประมาณ ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ 2) ด้านบุคลากร ต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน 3) จัดทำคู่มือและขั้นตอนการปฏิบัติงาน 4) สร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนา

อภิปรายผลการวิจัยข้อที่ 2 แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลจากการสังเคราะห์แนวทางที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ซึ่งมีทั้งหมด 8 แนวทาง โดยเฉพาะแนวทางที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมากที่สุด คือ แนวทางการนำกระบวนการ PDCA มาประยุกต์ใช้ในการวางแผนอัตรากำลังเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามหลักอิทธิบาท 4 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการบริหารงานของโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และฝ่ายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพิจารณาข้อมูลประกอบการวางแผนอัตรากำลัง โดยจัดเรียงตามลำดับความต้องการ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 และแนวทางการพัฒนาบุคลากรมีการจัดโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ โดยสำรวจความต้องการและความสนใจของบุคลากร ตามหลักอิทธิบาท 4 ในเรื่องนี้มีความสอดคล้องกับการวิจัยของ (จิตกร สมาคม, 2565) พบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนทรัพยากรกำลังคน โดยการนำหลักอิทธิบาท 4 เข้ามาบูรณาการ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมวางแผนทิศทางการดำเนินงานวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง การกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งที่ชัดเจน การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบ และปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกอยู่เสมอ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และร่วมกันเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปรับปรุงให้ดีอยู่เสมอ มีการพิจารณาอย่างรอบคอบและเป็นธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการวางแผนทรัพยากรกำลังคน ผู้บริหารควรยึดหลักการมีส่วนร่วม วางแผนทรัพยากรกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงาน และความต้องการควรมีการพิจารณาการวางแผนงานบุคคลเป็นระยะ ๆ เพื่อการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของ (พระมหาวิทวัฒน์ วิวฑฺฒนเมธี (จันทร์เต็ม), 2561) พบว่า แนวทางในการพัฒนาส่งเสริมการบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 1) ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรักและความเอาใจใส่การปฏิบัติหน้าที่ 2) ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ ควรมีความเพียร

พยายามในการจัดสรรหางบประมาณเพื่อให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการภาระ 3) ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ ควรเอาใจใส่ในการกำหนดนโยบายและแผนงานในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา ควรมีการคิดวิเคราะห์กำหนดนโยบายและแผนงานในการบริหารจัดการภาระงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นคุณธรรมนำสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้นำมาบูรณาการใช้ในการบริหารจัดการให้ครอบคลุมภาระงานการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป ส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ส่วนในด้านการพัฒนาบุคลากรก็มีสอดคล้องกับการวิจัยของ (พระอนุชา สิริสาโร (แรงดี), 2561) พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ มีการนำเอาอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ (ความรักความพอใจ), วิริยะ (ความพากเพียร), จิตตะ (ความคิดมุ่งมั่น), วิมังสา (ความไตร่ตรอง) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครูทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยมีการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ที่มีใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอไม่ท้อถอยเอาจิตฝักใฝ่ใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล และข้อบกพร่อง มีการฝึกฝนทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง รักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ สามารถสังเคราะห์แผนภาพดังนี้

ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย

ที่มา : ทับทิม ตาไหว, 2568

จากแผนภาพสามารถอธิบายแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ดังนี้ 1. แนวทางการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลเพื่อช่วยให้กระบวนการดำเนินงานด้านการวางแผนอัตรากำลังของโรงเรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยประยุกต์ใช้เข้ากับหลักธรรมวิริยะ ความเพียรพยายามต่อการบริหารงานบุคคล 2. แนวทางการนำกระบวนการ PDCA มาประยุกต์ใช้ในการวางแผนอัตรากำลังเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยประยุกต์ใช้เข้ากับหลักธรรมฉันทะ ความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล 3. แนวทางการจัดทำโครงสร้างการทำงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลให้มีความชัดเจน ไม่ซับซ้อน มอบหมายงานให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาให้ตรงตามความถนัดความสนใจ หรือตามความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นๆ ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยประยุกต์ใช้เข้ากับหลักธรรมวิมังสา การพิจารณาคิดไตร่ตรองต่อการบริหารงานบุคคล 4. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการบริหารงานของโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และฝ่ายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพิจารณาข้อมูลประกอบการวางแผนอัตรากำลัง โดยจัดเรียงตามลำดับความต้องการ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยประยุกต์ใช้เข้ากับหลักธรรมวิริยะ ความเพียรพยายามต่อการบริหารงานบุคคล 5. แนว

ทางการจัดโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีการสำรวจความต้องการและความสนใจในหัวข้อที่ต้องการรับการพัฒนา ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยประยุกต์ใช้เข้ากับหลักธรรมจิตตะ การเอาใจใส่ต่อการบริหารงานบุคคล 6. แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC เพื่อให้บุคลากรได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยประยุกต์ใช้เข้ากับหลักธรรมฉันทะ ความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล 7. แนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตาม การทำงาน โดยผู้บริหารและหัวหน้างาน ช่วยเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำการทำงาน และเป็นที่ปรึกษาช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ทันท่วงที ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยประยุกต์ใช้เข้ากับหลักธรรมวิมังสา การพิจารณาคิดไตร่ตรองต่อการบริหารงานบุคคล 8. แนวทางการประสานงานกับภาคีเครือข่ายและหน่วยงานต่างๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน รวมถึงการช่วยอำนวยความสะดวกด้านการจัดสรรเวลา ด้านวิทยากร ด้านงบประมาณ และด้านอื่นๆ ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยประยุกต์ใช้เข้ากับหลักธรรมจิตตะ การเอาใจใส่ต่อการบริหารงานบุคคล

สรุป และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการพัฒนาบุคลากรโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 สรุปผลดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โรงเรียนมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีการประชุมวางแผนร่วมกับคณะกรรมการบริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อร่วมกันวางแผนอัตรากำลังทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว และนำข้อมูลหรือมติที่ได้จากการประชุมเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนให้ได้รับทราบข้อมูลร่วมกัน มีการวบรวมข้อมูลจัดทำสารสนเทศด้านอัตรากำลังของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการศึกษาข้อมูล และใช้ประกอบการพิจารณาจัดสรรตำแหน่ง และการกำหนดวิชาเอกให้มีความสอดคล้องกับโครงสร้างหลักสูตรของสถานศึกษา และรายวิชาที่เปิดสอน มีการสื่อสารประสานงานกับกลุ่มบริหารวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อร่วมกันพิจารณาคัดเลือกวิชาเอกที่ขาดแคลนและพิจารณาลำดับความเร่งด่วน ตามความเหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อรายงานข้อมูลและเพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งวิชาเอกที่ขาดแคลนและสอดคล้องกับโครงสร้างหลักสูตรของสถานศึกษา มีการบริหารงานด้านการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน มีการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหา โดยการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงเรียน โดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดอัตรากำลังทดแทนให้ทันท่วงที มีการนิเทศกำกับติดตาม สะท้อนผลการดำเนินงาน และนำไปปรับปรุงแก้ไข ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรตำแหน่งของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนาบุคลากรมีการจัดทำโครงการพัฒนาบุคคลากรและจัดกิจรรมอบรมพัฒนาศักยภาพให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยอ้างอิง

ข้อมูลหัวข้อเรื่องที่บุคลากรต้องการได้รับการพัฒนาจากเล่มรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) บริหารจัดสรรเวลาในการจัดการอบรมให้เหมาะสม มีผลกระทบต่อเวลาในการจัดการเรียนการสอนน้อยที่สุด ที่สำคัญต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมตามศักยภาพ เป็นไปตามทิศทางและแนวทางที่โรงเรียนกำหนดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองแบบรอบด้านทั้งด้านความรู้ความสามารถ และด้านทักษะทางวิชาชีพอย่าสม่ำเสมอ นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนาเผยแผ่ให้กับเพื่อครูในโรงเรียน มีการวางแผนสร้างแนวทางในการผลักดันให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในเวลาที่เหมาะสมและไม่เป็นการเพิ่มภาระ รวมทั้งควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนสำหรับการจัดทำโครงการ และการให้งบประมาณในการลงทะเบียนเข้ารับการอบรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียม ทั่วถึง และให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาบุคลากรต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนทั้งในด้านความรู้เรื่อง การจัดการเรียนการสอน การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาวิทยฐานะ รวมถึงทักษะด้านการดูแลนักเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ควรมีการติดต่อประสานงานกับภาคีเครือข่ายซึ่งช่วยเปิดโอกาสให้ครูได้มีเวทีในแสดงความคิดเห็นมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพสามารถเป็นได้เป็นบทบาททั้งผู้ให้และผู้รับ มีการจัดระบบการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามขั้นตอน และเป็นไปตามแนวทางที่โรงเรียน มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเอง มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมกันคิดพิจารณาไตร่ตรองให้ข้อเสนอแนะเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ช่วยในการขับเคลื่อนองค์กร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน บุคลากร และองค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรมีการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลเพื่อช่วยให้กระบวนการดำเนินงานด้านการวางแผนอัตรากำลังของโรงเรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ

2) ควรมีการนำกระบวนการ PDCA มาประยุกต์ใช้ในการวางแผนอัตรากำลังเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3) ควรมีการจัดทำโครงสร้างการทำงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลให้มีความชัดเจน ไม่ซับซ้อน มอบหมายงานให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาให้ตรงตามความถนัด ความสนใจหรือตามความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นๆ

4) ควรมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการบริหารงานของโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และฝ่ายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพิจารณาข้อมูลประกอบการวางแผนอัตรากำลัง โดยจัดเรียงตามลำดับความต้องการ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา

5) ควรมีการจัดโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีการสำรวจความต้องการและความสนใจในหัวข้อที่ต้องการรับการพัฒนา

6) ควรมีสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC เพื่อให้บุคลากรได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

7) ควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การทำงาน โดยผู้บริหารและหัวหน้างาน ช่วยเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำการทำงาน และเป็นที่ปรึกษาช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ทันท่วงที

8) ควรมีการประสานงานกับภาคีเครือข่ายและหน่วยงานต่างๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน รวมถึงการช่วยอำนวยความสะดวกด้านการจัดสรรเวลา ด้านวิทยากร ด้านงบประมาณ และด้านอื่นๆ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) สถานศึกษาจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคล และจัดทำโครงสร้างการทำงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยการนำกระบวนการ PDCA และการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาบูรณาการใช้อย่างจริงจัง

2) สถานศึกษาจัดโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ผู้บริหารและหัวหน้างาน นิเทศ กำกับ ติดตาม การทำงานอย่างใกล้ชิด ตลอดจนช่วยประสานงานกับภาคีเครือข่ายและหน่วยงานต่างๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล โดยการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่กว้างและหลากหลายมากขึ้น เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน หรือหน่วยงานต้นสังกัด เป็นต้น

2) ควรศึกษาวิจัยการนำเอาหลักธรรมอื่นๆ ที่มีความสอดคล้องกับการบริหารงานมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล เช่น พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 ฆราวาสธรรม ๔ สัปปุริสธรรม ๗ และมรรคมีองค์ 8 เป็นต้น

3) ควรศึกษาวิจัยการนำหลักอิทธิบาท 4 มาบูรณาการใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในงานด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป

References

กันทิมา ตีกะพี้ พร้อมคณะ. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*. 24 (1), (มกราคม-มิถุนายน) : 28 - 39.

เกศินี ป๊อกนันตา พร้อมคณะ. (2567) การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดในสถานศึกษาตามหลัก “The One Best Way” ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลำพูน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *เอกสารการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ ครั้งที่ 1 และระดับชาติ ครั้งที่ 2*. (19 เมษายน 2567) : 473 - 485.

จิตกร สมาคม พร้อมคณะ. (2565). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. *วารสารวิจัยวิชาการ*. 5 (4), (กรกฎาคม-สิงหาคม) : 211 - 226.

ณัฏฐ์ณพัชร์ อ่อนตาม (2562). *เทคนิคการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle)*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ผอบทอง สุจินพรัหม. (2559). *การนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทรรศนะของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ปรียานุช ภูดินทราย. (2558). การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานวิชาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์. สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระพิชัย สุรกฺโข. (2559). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตเทศบาลเมืองปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหามกฏราชวิทยาลัย.

พระมหาวิทวัฒน์ วิวฑฒนเมธี. (2561). การบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระอนุชา สิริสาโร. (2561). การพัฒนาวิชาชีพครูตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ราชกิจจานุเบกษา. (2557). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564). สภานิติบัญญัติแห่งชาติ.

สนอง วรอุไร. (2550). *ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข.* พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อัมรินทร์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6.สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 27. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.