

การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2
Personnel Management with Sanggahavatthu Principles
Affecting the Organization Atmosphere in Schools under the Office of
Phetchaburi Primary Educational Service Area 2

นนฐศิริ แก้วแจ้ง*

พระมหาอรรค์ จิตปัญโญ, ดร.**

วันรับ 19 / เมษายน / 2566

ตรวจสอบ 27 / เมษายน / 2566

ตอบรับ 31 / เมษายน / 2566

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 และ 3) การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 94 แห่ง กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 94 คน ข้าราชการครู จำนวน 282 คน บุคลากรในโรงเรียนจำนวน 94 คน รวมทั้งสิ้น 470 คน โดยการสุ่มหลายขั้นตอน (Multistate Random) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ดัชนีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 และ 0.981 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

*นักศึกษานิพนธ์โท ศึกษาต่อมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

E-mail: oilclubzaa@gmail.com, โทร. 064-192-9962

**อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

1. การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยจัดอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การรักษาวินัยในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การสรรหาในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การจัดสวัสดิการในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การวางแผนในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การพัฒนาบุคลากรในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ตามลำดับ

2. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยจัดอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความรับผิดชอบงาน (Responsibility) โครงสร้างการปฏิบัติงาน (Structure) การสนับสนุนการปฏิบัติงาน (Support) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) การมุ่งเน้นรางวัล (Reward orientation) ตามลำดับ

3. การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การรักษาวินัยในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ (X_4) การวางแผนในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ (X_1) การจัดสวัสดิการในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ (X_5) การสรรหาในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 73.70 ($R^2 = 0.737$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ สมการรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.524 + 0.305 (X_4) + 0.225 (X_1) + 0.202 (X_5) + 0.147 (X_2)$ สมการรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = 0.323 (X_4) + 0.217 (X_1) + 0.215 (X_5) + 0.163 (X_2)$

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, การบูรณาการหลักสังคหวัตถุ, บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this thesis were to study 1) Integrated Personnel Management in Sangahavattha Principles in schools under the Office of Phetchaburi Primary Educational Service Area 2. 2) Organizational Atmosphere of schools under the Office of Phetchaburi Primary Educational Service Area 2. And 3) Integrated Personnel Management in Sangahavattha Principles Affecting Organizational Atmosphere in Schools under the Office of Phetchaburi Primary Educational Service Area 2. The sample consisted of 94 Schools under the Office of Phetchaburi Primary Educational Service Area 2. The group of informants consisted of 94 school administrators, 282 government teachers, 94 school personnel, a total of 470 people, by multistate randomization. The instrument used was a questionnaire, a rating scale with a content validity

index between 0.80– 1.00 and a confidence index of 0.974 and 0.981. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The results of research were found that:

1. Integrated Personnel Management on Sangahavattha Principles in Schools Under the Office of Phetchaburi Primary Educational Service Area 2, the overall is at a high level. When considering each aspect, it was at a high level in every aspect. The average is ranked from highest to lowest as follows: Maintaining discipline, Recruitment, Welfare, Planning and Development in personnel management according to Sangahavattha principles, respectively.

2. Organizational atmosphere of Schools Under the Office of Phetchaburi Primary Educational Service Area 2, the overall is at a high level. When considering each aspect, it was at a high level in every aspect. The average is ranked from highest to lowest as follows: Responsibility, Structure, Performance Support, Standards, Reward orientation, respectively.

3. The integration of personnel management with Sangahavathu principles affecting organizational atmosphere in schools under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2, The average is ranked from highest to lowest as follows: Maintaining discipline (X_4), Planning (X_1), Welfare (X_5) and Recruitment (X_2) in personnel management according to Sangahavattha principles. The predictive coefficient or predictive power of 73.70% ($R^2 = 0.737$) was statistically significant at the .01 level. The relationship can be written in the form of a forecast equation as follows. Raw score form equation $\hat{Y} = 0.524 + 0.305 (X_4) + 0.225 (X_1) + 0.202 (X_5) + 0.147 (X_2)$. Standard score equation $\hat{Z} = 0.323 (X_4) + 0.217 (X_1) + 0.215 (X_5) + 0.163 (X_2)$.

Keyword: Personnel management, Integration of Sangahavattha principles, organizational atmosphere of Schools.

ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย

สังคมสภาวะปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าและสลับซับซ้อนมากขึ้น ความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิต ส่งผลต่อการทำงานของคนในองค์กรทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ซึ่งเป็นระบบที่บุคคลจำนวนมากทำงานร่วมกัน องค์กรต่าง ๆ จึงมีการกำหนดกฎและระเบียบข้อปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนวุ่นวาย รัฐบาลเองก็กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มีการจัดทำขึ้นให้มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีประเด็นการพัฒนาหลักที่สำคัญของแผนที่ปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมและแก้ไขจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ผ่านมา เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี มีการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐาน การวิจัยและพัฒนา แต่ทั้งนี้ศักยภาพในการแข่งขันไทยยังคงปรับตัวได้ช้าเมื่อเทียบกับหลายประเทศ สาเหตุหลักมาจากคุณภาพคนต่ำ การลงทุนในการวิจัยและพัฒนา มีน้อย คุณภาพโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาการบริหารจัดการภาครัฐ กฎระเบียบล่าช้า ประเทศจึงต้องมีปรับเปลี่ยนเพื่อแก้ไขปัญหารากฐานสำคัญที่เป็นจุดอ่อนและข้อจำกัด และดำเนินยุทธศาสตร์เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็ง ประเด็นหนึ่งที่มีการพัฒนาคือการเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม การเตรียมความพร้อมของกำลังคน ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการศึกษา การสร้างเสริมสุขภาพที่ดีเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 4)

คุณภาพของคน เป็นสิ่งที่ปรารถนาของทุกหน่วยงานและองค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทุกหน่วยงานและองค์กรมุ่งเน้นที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา การเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพคน มุ่งยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ ไม่เว้นแม้แต่ในหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่เน้นการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบ ให้คนไทยเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เน้นด้านคุณภาพโอกาสและการมีส่วนร่วม โดยมี 4 ประเด็นหลัก คือ คุณภาพคนไทยยุคใหม่ ครูยุคใหม่ แหล่งเรียนรู้ใหม่และระบบการบริหารจัดการใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 25) ความสามารถขององค์กร มิได้เกิดจากความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หากแต่เป็นการผสมผสานในความสามารถส่วนบุคคล (specialized capabilities) กับความสามารถตามหน้าที่งาน (functional capabilities) เข้าด้วยกัน ทำให้เกิดเป็นภูมิความรู้ ภูมิปัญญาและความสามารถ ที่เฉพาะขององค์กร ร่วมกับการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานขององค์กรนั้น ๆ อันนำไปสู่ ความสามารถและศักยภาพขององค์กร ในการสร้างความได้เปรียบในการทำงานขององค์กร จะเห็นได้ว่าองค์กรทั้งหลายอยู่ได้ด้วยความสามารถอันเกิดจากบุคคลหลายฝ่ายแต่ที่สำคัญที่สุดก็ต้องขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหารหลักขององค์กรนั้น ๆ ว่าจะใช้หลักการหรือ ยุทธศาสตร์ใดมาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อบริหารองค์กร (นางค์ คงเศรษฐสกุล, 2559, หน้า 83) กลไกสำคัญที่บ่งบอกถึงความพร้อมขององค์กรในการดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนด คือ องค์กรความรู้ ซึ่งในแต่ละองค์กรก็จะมี ความแตกต่างกันไป สภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น รวมเรียกว่าบรรยากาศองค์กร (Klinfuang, 2000, p.3) ซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้และการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะทำให้ผลของงานออกมาดี ส่งผลดีต่อการบรรลุซึ่งเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

พระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าในฐานะทรงเป็นผู้นำบริษัท 4 ทรงบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้วยหลักธรรมหลายอย่าง สำหรับผู้ภักดีจิตใจของคนในหน่วยงาน องค์กร พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2550, หน้า 25) กล่าวว่า พระพุทธเจ้าทรงแสดงสังฆวัตถุ 4 ไว้ในพระสูตรต้นตปิฎก ที่ฉินิกาย ปาฏิภวรรค มี 4 ประการ คือ ทาน การให้, ปิยวาจา เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก, อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ และสมานัตตา การวางตนสม่ำเสมอ ซึ่งพระดำรัสหมายถึงการให้เพื่อส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหาร หลักธรรมที่เป็นเครื่อง ยึดเหนี่ยวน้ำใจคน และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี ประกอบด้วย 1) ทาน ให้ปัน คือ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ ทุน หรือ ทรัพย์สิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ ความเข้าใจ และศิลปวิทยา 2) ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็น ประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงาม หรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูด ให้ความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือ และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 3) อตถจริยา ทำประโยชน์แก่ คือ ช่วยเหลือด้วยร่างกาย และ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ บำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไข้ปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม 4) สมานัตตา คือ ทำตัวให้เสมอดันเสมอ ปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอ ไม่เอาเปรียบ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไข้ปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงื่อนไข และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene or maintenance factors)

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 51-52) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งการบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายและภารกิจ 5 ด้านคือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ สอดคล้องกับลูเนนเบิร์ก และออร์นสไตน์ (Lunenburg, & Ornstein , 2011, p.448) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลมี 6 ด้าน คือ การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การจัดสวัสดิการค่าตอบแทน เช่นเดียวกับกัญญามน อินทวงศ์ และขวัญหทัย ยิ้มละมัย (2556, หน้า 8) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา ซึ่งแบ่งหน้าที่เกี่ยวกับสมาชิก

องค์การ 8 ด้าน ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจ้างงาน การจัดการด้านตำแหน่งงาน การฝึกอบรม และการพัฒนา การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การธำรงรักษา ระเบียบวินัย และแรงงานสัมพันธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจรับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่รับผิดชอบครอบคลุมในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอยาง่าง อำเภอชะอำ อำเภอบ้านลาด และอำเภอแก่งกระจาน มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 123 โรงเรียน จำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 2 แห่ง สถานศึกษานขนาดกลางจำนวน 44 แห่ง และสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 77 แห่ง มีนักเรียนในสังกัดจำนวน 15,485 คน และมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 1,620 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2, 2562) ทั้งนี้เพื่อส่งผลในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามที่สังคมต้องการ โดยความรับผิดชอบของฝ่ายพัฒนาบุคลากรเพื่อจัดการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในสังกัด แต่การบริหารงานบุคคลอาจมีปัญหาเกิดขึ้นได้เสมอ เพราะบุคคลเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีความต้องการ มีความรู้สึกนึกคิด มีรัก โลภ โกรธ หลง อีกทั้งในปัจจุบันสถานศึกษาได้แบ่งเป็นหลายขนาดโดยใช้เกณฑ์จำนวนนักเรียนในการแบ่งขนาดสถานศึกษา ดังนั้นจึงมีปัจจัยในการบริหารและจัดการศึกษาหลายประการที่แต่ละสถานศึกษาได้รับการจัดสรรแตกต่างกัน เช่น งบประมาณ และบุคลากร เป็นต้นแต่ในขณะเดียวกันสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันต้องจัดการศึกษาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและตอบสนองต่อนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานเหมือนกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะหัวหน้าสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่และบทบาทสำคัญในการบริหารงาน ความรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดในสถานศึกษา การวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดนโยบาย การจัดการศึกษานั้นจะมีประสิทธิภาพเพียงใด สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของรัฐหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ รวมไปถึงความพยายามในการสรรหาคนที่ดีที่สุดให้เข้าทำงาน ซึ่งความพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพและการรักษาคนที่มีคุณภาพไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด ปัญหาสำคัญการบริหารงานบุคคล คือ ระบบอุปถัมภ์ที่แทรกซึมอยู่ในทุกระบวนการตั้งแต่ การบรรจุแต่งตั้ง การจ่ายเงินและการใช้เส้นสายผ่านข้าราชการระดับสูง การใช้อำนาจอิทธิพลส่งผลต่อคุณภาพบุคลากรอย่างมาก เพราะการคัดเลือกบุคคลมาทำงานเป็นเรื่องสำคัญเป็นหัวใจขององค์การ เมื่อใดที่องค์การเลือกคนที่ไม่มีความเหมาะสมเข้ามาอยู่ในระบบ แสดงความคิดเห็นไม่เป็น แก้ไขปัญหาไม่เป็น ไม่ตั้งใจทำงานบริการรับใช้ประชาชนก็จะก่อให้เกิดผลเสียแก่องค์การมาก (สถาบันพระปกเกล้า, 2550, หน้า 25) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีหลักธรรมเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษานั้นด้วย เนื่องจากหลักธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้นำ สร้างทัศนคติที่ดี สร้างแรงจูงใจ ความรักใคร่สามัคคีแก่บุคลากรให้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายงานสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในปี 2562 พบว่าหน่วยงานในสังกัดมีคะแนนประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับพอใช้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับหนึ่งแต่ยังควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้ได้มาตรฐาน

ตามที่กำหนดไว้ต่อไป โดยปัญหาหลักที่พบคือ 1) การสรรหาทรัพยากรบุคคลการให้ข้อมูลข่าวสารเรื่องตำแหน่งงานว่างที่ตีพอ หน่วยงานขาดโอกาสที่จะเลือกคนที่มีความสามารถสูงและเหมาะสมกับตำแหน่งจากภายนอก จนทำให้วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์การมีลักษณะคงเดิมโดยไม่เปลี่ยนแปลง ด้านการขาดการผสมผสานจากปัจจัยภายนอก 2) หน่วยงานยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนเพื่อการวางแผนงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบครบวงจร และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอย่างเหมาะสม 3) ผู้บริหารเป็นจำนวนมากยังให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นภาพรวมไม่มากนัก มักมุ่งไปที่การบรรจุแต่งตั้งเป็นหลัก ทำให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่ไม่ได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าไปเท่าที่ควร 4) ข้าราชการและบุคลากรอื่น ๆ มีความรู้สึกการก้าวหน้าในสายอาชีพ บำเหน็จความชอบหรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่พึงได้รับ ไม่ได้พิจารณาและดำเนินการให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม และมีผลกระทบทำให้ข้าราชการและบุคลากรอื่น ๆ ขาดความเชื่อมั่นและไม่เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน 5) การฝึกอบรมและพัฒนาไม่ตอบสนองกลยุทธ์ของหน่วยงาน ปัญหาเรื่องการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ผิดพลาดจากการได้ข้อมูลที่ผิดพลาดหรือไม่ตรงจุด ปัญหาในการดำเนินการฝึกอบรม เช่น การเลื่อนช่วงเวลาการฝึกอบรม เนื้อหาไม่ครอบคลุม ระยะเวลาในการฝึกอบรม และปัญหาเกี่ยวกับนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาเกิดจากผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาของหน่วยงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2, 2562) จากความสำคัญและปัญหาดังได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจใคร่ที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เป็นอย่างไร เพื่อที่จะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียน และพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตอบสนองนโยบายของรัฐได้อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยจึงกำหนดหัวข้อในการวิจัยครั้งนี้ “การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2”

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 123 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาของรัฐบาลที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 123 โรงเรียน ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนครชัย อำเภอยางาย อำเภอบ้านลาด และอำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 5 ด้าน

- 1) การวางแผนในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังกัดวัตถุประสงค์ (X_1)
- 2) การสรรหาในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังกัดวัตถุประสงค์ (X_2)
- 3) การพัฒนาบุคลากรในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังกัดวัตถุประสงค์ (X_3)
- 4) การรักษาวินัยในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังกัดวัตถุประสงค์ (X_4)
- 5) การจัดสวัสดิการในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังกัดวัตถุประสงค์ (X_5)

ตัวแปรตาม บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 2 จำนวน 5 ด้าน คือ

- 1) โครงสร้างการปฏิบัติงาน (Structure) (Y_1)
- 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) (Y_2)
- 3) ความรับผิดชอบงาน (Responsibility) (Y_3)
- 4) การสนับสนุนการปฏิบัติงาน (Support) (Y_4)
- 5) การมุ่งเน้นรางวัล (Reward orientation) (Y_5)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา คือ ปีการศึกษา 2563

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อเป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดวัตถุประสงค์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหัวข้อต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 123 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2, 2563, หน้า 6)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผู้วิจัยใช้วิธีประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 94 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดอยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยนำหนังสือจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นทำการคัดลอกหนังสือราชการ (Scan) เข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ในลักษณะไฟล์เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (PDF)

2) ผู้วิจัยประสานไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอช่องทางในการส่งข้อมูลผ่าน E-mail หรือ Line เป็นต้น

3) ผู้วิจัยนำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รวมถึง Link ตอบแบบสอบถาม ส่งผ่านช่องทางที่ได้ประสานไว้ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามวิจัยในครั้งนี้

4) ผู้วิจัยคอยตรวจสอบข้อมูลผ่านระบบฐานข้อมูลของแบบสอบถามที่ได้เชื่อมต่อไว้

5) ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางใช้มัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) ($\bar{X}$) และการวัดการกระจายของข้อมูลใช้ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายโดยใช้ เกณฑ์แปลผล ดังนี้ (สุวิมล ตรีภานันท์, 2556, หน้า, 48)

4.51 ถึง 5.00 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสัจคหวัดฤ/บรรยากาตองค์การในสถานศึกษาระดับมากที่สุด

3.51 ถึง 4.50 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสัจคหวัดฤ/บรรยากาตองค์การในสถานศึกษาระดับมาก

2.51 ถึง 3.50 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสัจคหวัดฤ/บรรยากาตองค์การในสถานศึกษาระดับปานกลาง

1.51 ถึง 2.50 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสัจคหวัดฤ/บรรยากาตองค์การในสถานศึกษาระดับน้อย

1.00 ถึง 1.50 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสัจคหวัดฤ/บรรยากาตองค์การในสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสัจคหวัดฤที่ส่งผลต่อบรรยากาตองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเพียร์

สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต้น (Independent Variables) ทุกตัวจะไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ภายในตัวแปรต้นหรือตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) ซึ่งหากพบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันสูงผู้วิจัยจะต้องดำเนินการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) เกณฑ์ที่ใช้คือ ต้องมากกว่า 0.10 ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance inflation factor : (VIF) เกณฑ์ที่ใช้คือต้องไม่เกิน 10 (Joseph F. Hair, Black, Babin, และAnderson, 2010) สำหรับเกณฑ์และการแปลความหมายค่าความสัมพันธ์มีดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2555, หน้า, 52)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติพื้นฐาน

- 1) ค่าความถี่ (Frequency)
- 2) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 4) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 470 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 55.70 มีอายุไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ 43.40 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.00 เป็นครูผู้สอนร้อยละ 40.00 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียน 359 คนลงมา) ร้อยละ 74.50 มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 40.40

สรุปผลตามวัตถุประสงค์

1) การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังกัดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยจัดอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การรักษาวินัยในการบริหารงาน

บุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การสรรหาในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การจัดสวัสดิการในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การวางแผนในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การพัฒนาบุคลากรในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ตามลำดับ

2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยจัดอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความรับผิดชอบงาน (Responsibility) โครงสร้างการปฏิบัติงาน (Structure) การสนับสนุนการปฏิบัติงาน (Support) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) การมุ่งเน้นรางวัล (Reward orientation) ตามลำดับ

3) การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตามลำดับ คือการรักษาวินัยในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การวางแผนในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การจัดสวัสดิการในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การสรรหาในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนาย หรือพยากรณ์ร้อยละ 73.70 ($R^2 = 0.737$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถนำมาพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.524 + 0.305 \text{ การรักษาวินัยในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ} + 0.225 \text{ การวางแผนในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ} + 0.202 \text{ การจัดสวัสดิการในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ} + 0.147 \text{ การสรรหาในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ}$$

สมการรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.323 \text{ การรักษาวินัยในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ} + 0.217 \text{ การวางแผนในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ} + 0.215 \text{ การจัดสวัสดิการในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ} + 0.163 \text{ การสรรหาในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ}$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยจัดอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การรักษาวินัยในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การสรรหาในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การจัดสวัสดิการในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การวางแผนในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การพัฒนาบุคลากรในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ได้นำหลักธรรมสังคหวัตถุสี่ มาบูรณาการในการทำงานด้านการบริหารบุคคลครอบคลุมการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ใช้ประโยชน์ การบำรุงรักษาและพัฒนา

ให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีปริมาณที่เพียงพอให้การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยสถานศึกษามีการจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ที่ชัดเจน วิเคราะห์ปริมาณงานและจัดสรรปริมาณงานให้กับบุคลากรด้วยความเสมอภาค กำหนดตำแหน่งงานจำนวนบุคลากรเหมาะสม โดยยึดประโยชน์ทางราชการ ความเหมาะสม ยุติธรรม กำหนดทักษะความรู้ความสามารถ ทักษะคติ ค่านิยม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีคู่มือระเบียบการปฏิบัติในตำแหน่งต่าง ๆ การปฏิบัติตามแผนอัตรากำลัง การติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงการวางแผนอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อเกิดการพัฒนาและความสามัคคี นอกจากนี้สถานศึกษายังมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดของบุคลากรทางวินัย ด้วยความโปร่งใสเชื่อถือได้ มีการกำหนดบทลงโทษความผิดบุคลากรทางวินัยอย่างชัดเจน มีการลงโทษ และให้อุทธรณ์คำสั่งบุคลากรเมื่อกระทำผิดวินัย อย่างเสมอภาค และเป็นธรรม ผู้อำนวยการสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การส่งเสริม และจูงใจให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีในการรักษาวินัย มีการประกาศคุณความดียกย่องชมเชยบุคลากร ที่สามารถรักษาวินัยได้อย่างเคร่งครัด เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานร่วมกัน ตรวจสอบหรือประเมินความต้องการการพัฒนา จัดสัมมนาทางวิชาการ ถ่ายทอดความรู้ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม รับการศึกษาต่อแสวงหาความรู้ ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ส่งเสริมให้เกิดระบบเรียนรู้ร่วมกับชุมชน อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงเชิญวิทยากรมาบรรยายในหัวข้อต่าง ๆ ที่เกิดประโยชน์การพัฒนาบุคลากร ให้โอกาสบุคลากรทุกคนทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับพระอนุชิตยัญ สิริปัญโญ (2558, หน้า 30-46) วิจัยเรื่องการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอห้วยชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 2 พบว่าการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลงาน ตามลำดับและนวนันท์ ปาระกุล และเจนยุทธ์ ปาระกุล (2561, หน้า 21-35) วิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักราชสังคหวัตถุของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักราชสังคหวัตถุของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร พบว่าความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร ภาพรวมอยู่ในลำดับมาก และพระครูไพโรจน์กิจจาทร (สกุล สุภทโท), สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และสมศักดิ์ บุญบุ (2563, 1-13) ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการพัฒนาคูณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนทางด้านร่างกายและการแสดงออกของพฤติกรรม 3 ประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำ คุณธรรมจริยธรรม และความรู้ความสามารถ โดยบูรณาการกับหลักสังคหวัตถุ 4 อันหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึด

เหนียวน้ำใจ ผูกไมตรีเอื้อเฟื้อเกื้อกูล ประสานจิตใจ 4 ประการ ได้แก่ (1) ทาน การให้ (2) ปิยวาจา วาจาไพเราะ (3) อตถจริยา ประพฤติตนเป็นประโยชน์ (4) สมานัตตตา วางตนเหมาะสม

2. บรรยายการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ความรับผิดชอบงานโครงสร้างการปฏิบัติงาน การสนับสนุนการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน การมุ่งเน้นรางวัล ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สภาพบรรยากาศการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 อันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความรู้สึกโดยรวม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ทั้งในเรื่องโครงสร้างขององค์การ ความสามัคคีในองค์การ ผลตอบแทน ความท้าทาย ความเสี่ยง การสนับสนุนขององค์การ และการจัดการความขัดแย้งบ่งบอกถึงความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในบรรยากาศองค์การเพียงใด ซึ่งสถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างงานการปฏิบัติงาน การกระจายงานและภาระงานอย่างเหมาะสมเสมอภาค ระบุงานความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานแต่ละฝ่าย อำนาจการตัดสินใจ การปฏิบัติหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมายอย่างทุ่มเท รับรู้ถึงผลลัพธ์และผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของตนเองให้ออกมามีประสิทธิภาพทุกงาน การสนับสนุนการปฏิบัติงานทุกด้านเป็นอย่างดี การให้การชี้แนะ สอน การปฏิบัติงานจากผู้ที่มีประสบการณ์ การให้กำลังใจเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด และช่วยแนะนำแก้ไขการปฏิบัติงานนั้นให้ประสบผลสำเร็จ และเพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะสนับสนุน ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จึงส่งผลให้บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพรรณภา อนันตะคุ, จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย และพิชญภา ยืนยาว (2563, หน้า 1-10) วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านโครงสร้างองค์การด้านการสนับสนุนขององค์การ ด้านความสามัคคีในองค์การ ด้านการจัดการความขัดแย้ง และด้านความท้าทายความเสี่ยง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมรายด้าน สอดคล้องจักรพงษ์ พิลาจันทร์ และวิทร วิภาหส์น (2563, หน้า 39-51) ทำวิจัยเรื่องการศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และอิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และชัยอนันต์ มั่นคง (2563, หน้า 11-21) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก

3. การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสัจพจน์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตามลำดับ คือการรักษาวินัยในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัจพจน์ การวางแผนในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัจพจน์ การจัดสวัสดิการในการ

บริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การสรรหาในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนาย หรือพยากรณ์ร้อยละ 73.70 ($R^2 = 0.737$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรักษาวินัยในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุมากที่สุดคือ รองลงมาคือการจัดสวัสดิการในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การพัฒนาบุคลากรในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การวางแผนในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ การสรรหาในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุตามลำดับ เห็นได้ว่าการสร้างบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 โดยการจัดการผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในการที่จะควบคุมบรรยากาศองค์การการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติ การจัดและการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา สภาพการณ์ที่เอื้อต่อสภาพแวดล้อม บริบทแต่ละสถานศึกษา สภาวะอันเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งส่งผลต่อความรู้สึก รวมถึงพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดี บุคลากรในสถานศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องสุจิตราธน์ รัชตพงศ์บรร (2560, หน้า 26) กล่าวถึงบรรยากาศและความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกลุ่มว่า พฤติกรรมของกลุ่มเป็นเครื่องตัดสินบรรยากาศ เพราะจะลดความไม่พึงพอใจ ความคับข้องใจ ความก้าวร้าวลง จะมีแต่ความเป็นมิตร ความจริงใจ ความร่วมมือ และความรู้สึกบรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีหลากหลายแบบแต่ละรูปแบบจะมีจุดเด่นและจุดด้อยแตกต่างกันไป หรือบางรูปแบบแทบไม่มีจุดเด่นเลย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมการทำงานในสถานศึกษานั้น ๆ รวมถึงสะท้อนให้เห็นค่านิยม ปทัสถาน ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานหรือลักษณะของงานที่ทำพฤติกรรมของครูและผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษาอย่างสูง ทั้งนี้หากพฤติกรรมทั้งของครูและผู้บริหารไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาย่อมทำให้เกิดบรรยากาศในสถานศึกษาที่ไม่พึงปรารถนาของทั้งครูและบุคลากร ดังนั้นการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จึงมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาสอดคล้องกับ Li-Mei Hung, Yueh-Shian Lee and De-Chih Lee (2018, p.p. 103-116) ทำวิจัยเรื่อง ผลการปรับเปลี่ยนความพึงพอใจของเงินเดือน และความกดดันในการทำงาน ต่อบรรยากาศขององค์การ ความมุ่งมั่นขององค์การในการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การและความผูกพันขององค์การ ต่อความตั้งใจในการปรับเปลี่ยนมีอิทธิพลเชิงลบ และความกดดันในการทำงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความมุ่งมั่นขององค์การส่งผลต่อความตั้งใจในการปรับเปลี่ยน บรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การผ่านความมุ่งมั่นขององค์การของตัวกลางที่จะส่งผลต่อความตั้งใจในการปรับเปลี่ยน และบรรยากาศขององค์การมีผลในการกลั่นกรองระหว่างความมุ่งมั่นขององค์การและความตั้งใจในการปรับเปลี่ยน

สอดคล้องกับ Deniz Demir Polat and Murat Iskender (2018, p.p. 1-13) ได้สำรวจความยืดหยุ่นของครู (Teachers' Resilience) ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ความเหนื่อยหน่าย (Burnout) ความมุ่งมั่นในองค์กร (Organizational Commitment) และการรับรู้บรรยากาศขององค์กร (Organizational Climate) ผลการวิจัยพบความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับความยืดหยุ่นของครูและความเหนื่อยหน่าย และความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญระหว่างระดับความยืดหยุ่นของครูและความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและการรับรู้บรรยากาศขององค์กร และ Setyo Riyanto and Mangandar Panggabean (2019, p.p. 28-36) ศึกษาผลกระทบของความเป็นผู้นำวัฒนธรรมองค์กรและสภาพบรรยากาศขององค์กรเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาระบุว่าความเป็นผู้นำวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

หลักสังคหวัตถุสี่ในการดำเนินงานทุกด้าน ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา เป็นการสังเคราะห์หลักธรรม ปัจจายานนอก คือ การให้ การเสียสละ เอื้อเฟื้อแบ่งปัน เพื่อประโยชน์ต่อบุคคลอื่น เป็นการให้ที่ประกอบด้วยเจนาที่ดี การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ อ่อนหวาน พูดความจริงใจ พูดแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ พูดแต่คำที่ประกอบด้วยเมตตา เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคพหยาบ และเว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ การประพฤติที่อำนวยผลประโยชน์ความสุขให้แก่คนอื่นได้โดยที่สุด การวางตัวอย่างเสมอต้นเสมอปลาย วางตัวให้ถูกต้องตามกาลเทศะสังคหวัตถุ คือแนวทางในการยึดเหนี่ยวน้ำใจของคนให้ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ทำให้การอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เกิดความรักสามัคคี และเต็มใจ ดังนั้น สถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับหลักสังคหวัตถุสี่ด้านต่าง ๆ แล้วนำไปปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารงานด้านต่าง ๆ ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาบุคลากรในการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นควรมีการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุในการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสอบหรือประเมินความต้องการการพัฒนา อย่างเท่าเทียม โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน การเชิญวิทยากรที่ใช้ภาษาสุภาพ ไพเราะ จริงใจ มาบรรยายในหัวข้อต่าง ๆ ที่เกิดประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสถานที่ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม มีการจัดสัมมนาทางวิชาการถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ จัดโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดระบบเรียนรู้ร่วมกับชุมชน สนับสนุนส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรรับการศึกษาต่ออย่างต่อเนื่องเท่าเทียมกัน สนับสนุนส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรทุกคนทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้โอกาสบุคลากรแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการ

จัดการเรียนการสอนและงานในโรงเรียน มีการติดตามประเมินผลหลังจากการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2. บรรยาการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมุ่งเน้นรางวัลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นบุคลากรในสถานศึกษาควรมีการปรับบรรยาการองค์การของสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นรางวัล โดยผู้บริหารสถานศึกษานึกถึงบุคคลอื่น ๆ ก่อนตัวเอง เมื่อได้รับความสำเร็จหรือความดีความชอบบุคลากรทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ สถานศึกษามีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามคุณสมบัติ และความรู้ความสามารถที่เหมาะสม มีการชมเชยให้กำลังใจและให้รางวัลบุคลากรมากกว่าการตำหนิหรือวิพากษ์วิจารณ์ มีการประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบและเป็นธรรมมีมาตรฐานตรวจสอบได้

3. สำนักเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานเชิงบูรณาการหลักสัจคหวัดฤให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาตลอดจนถึงคณะครูผู้สอน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานร่วมกัน โดยอาศัยการบูรณาการหลักสัจคหวัดฤเป็นหลักในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างสถานศึกษา จัดสัมมนาเกี่ยวกับการบูรณาการหลักสัจคหวัดฤ ตลอดจนการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ เพื่อให้มีการทำงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสัจคหวัดฤที่ส่งผลต่อบรรยาการองค์การในสถานศึกษา ครอบคลุมสังกัดในจังหวัดเพชรบุรี อาทิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1, เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานเชิงบูรณาการหลักสัจคหวัดฤด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไป ที่ส่งผลต่อบรรยาการองค์การในสถานศึกษา ครอบคลุมเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1, เขต 2, เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี

3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักสัจคหวัดฤ โดยผู้วิจัยเข้าไปอยู่ในพื้นที่เพื่อสังเกต สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นกว่าเดิม มีความหลากหลายในการศึกษาวิจัย

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพมหานคร:

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพมหานคร: รสพ.

กัญญาณอน อินทว้าง และขวัญหทัย ยิ้มละมัย. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา*.

พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

- จักรพงษ์ พิลาจันท์, และวิทร วิภาหส์น. (2563). การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 6(2), 39-51.
- นางงค์ คงเศรษฐกุล. (2550). *การสถาปนาความเป็นอื่นให้คนเก็บขยะ*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นวนันท์ ปาระกุล, และเจนยุทธ์ ปาระกุล. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักราชสังคหวัตถุของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 1(3), 21-35.
- พรรณภา อนันตะคุ, จิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย, และพิชญภา ยืนยาว. (2563). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 17 (77), 1-10.
- พระครูไพโรจน์กิจจาทร (สกุล สุภโท), สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, และสมศักดิ์ บุญปู. (2563). การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2), 1-13.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550). *ธรรมานุญชีวิต*, (พิมพ์ครั้งที่ ๘๒). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สวย จำกัด.
- พระอนุชธิ์ สิริบุญโญ. (2558). การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอห้วยซัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 4(1), 30-47.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2550). *วัดระดับการบริหารจัดการที่ดี* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: ผู้แต่ง.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุจิรารัตน์ รัชตพงศ์บรร, และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562) บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 678-689.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. (2562). *รายงานผลการสังเคราะห์การประเมินตนเองของสถานศึกษา(SAR) ปีการศึกษา 2561*. เพชรบุรี: ฝ่ายศึกษานิเทศก์และประเมินผลการศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์, และชัยอนันต์ มั่นคง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ

จังหวัดสระบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 14(1), 11-21.

- Deniz Demir Polat, and Murat Iskender. (2018). Exploring Teachers' Resilience in Relation to Job Satisfaction, Burnout, Organizational Commitment and Perception of Organizational Climate. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 5(3), 1-13.
- Klinfuang, C. (2000). *Relationships between personal factors, job characteristics, organizational climate, and quality of working life of staff nurses, hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Defense*. Master of Nursing Science and Nursing Administration, Chulalongkorn University. [in Thai]
- Li-Mei Hung, Yueh-Shian Lee, and De-Chih Lee. (2018). The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention. *International Journal of Business and Society*, 19(1), 103-116.
- Lunenburg, F.C., and Ornstein, A. C. (2011). *Educational Administration Concepts and Practices*. New York: Thomson Learning.
- Setyo Riyanto, and Mangandar Panggabean. (2019). The Impact of Leadership, Organizational Culture and Organizational Climate on Employee Job Satisfaction Case Study: PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. *Advances in Economics, Business and Management Research*. 120(1), 28-36.