



แนวทางการพัฒนาการบริหารบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร
THE GUIDELINE FOR DEVELOPMENT IN PERSONNEL ADMINISTRATION
IN ACCORDANCE WITH BRAHMAVIHARA 4 OF ADMINISTRATORS IN
PRIMARY SCHOOLS BANGKAE DISTRICT OF THE BANGKOK METROPOLITAN

พระปลัดจันทร์ สิริจนโท (พงษ์แดง)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



แนวทางการพัฒนาการบริหารบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

พระปลัดจันทร์ สิริจนโท (พงษ์แดง)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



The Guideline for Development in Personnel Administration in
accordance with Brahmavihara 4 of Administrators in Primary
Schools Bangkae District of the Bangkok Metropolitan

Phrapalad Chan Siricando (Pongtaeng)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Arts
(Buddhist Educational Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

(พระมหาสมบурณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(รศ. ดร.สิน งามประโคน)

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร.วิชชุดา หุ่นวิไล)

กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปัญโญ, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(ดร.พีรวัฒน์ ชัยสุข)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปัญโญ, ผศ.ดร. ประธานกรรมการ
ดร.พีรวัฒน์ ชัยสุข กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระปลัดจันท์ สิริจนโท)

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : แนวทางการพัฒนาการบริหารบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร
- ผู้วิจัย** : พระปลัดจันทร์ สิริจันโท (พงษ์แดง)
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา)
- คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์**
- : พระครูสังฆรักษ์ จักรกฤษณ์ ฐิริปัญโญ, ผศ.ดร. พธ.บ. (พระพุทธศาสนา), พธ.ม. (การบริหารการศึกษา), พธ.ด. (พุทธบริหารการศึกษา)
 - : ดร.พีรวัฒน์ ชัยสุข พธ.บ.(รัฐศาสตร์), ศศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง), พธ.ด. (พุทธบริหารการศึกษา)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๑๗ คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที่ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

๑. ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

๒. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

๐.๐๕ ส่วนครูที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

๓. ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ๑) ด้านเมตตา ผู้บริหารโรงเรียนควรพูดอธิบายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ แสดงความเป็นกัลยาณมิตร อยู่เสมอ จะทำให้บุคลากร เกิดความศรัทธาเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร ๒) ด้านกรุณา ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมจะอภัยต่อเมื่อเกิดความผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ ๓) ด้านมุทิตา ผู้บริหารควรแสดงความยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในงาน ๔) ด้านอุเบกขา ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่โดยยึดกฎระเบียบ การพิจารณาผลงาน การวางตนเป็นกลาง และจะต้องไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายที่ตนชอบใจ

Thesis Title : The Guideline for Development in Personnel Administration in Accordance with Brahnavihara 4 of Administrators in Primary Schools Bangkae District of the Bangkok Metropolitan

Researcher : Phrapalad Chan Siricando (Pongtaeng)

Degree : Master of Arts (Buddhist Educational Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr. Prakrusangkarak Chakkit Bhūripañño
B.A. (Buddhist Studies), M.A. (Educational Administration),
Ph.D. (Buddhist Educational Administration)

: Dr. Peravat Chaisuk B.A. (Political Science),
M.A. (Adult and Continuing Educational),
Ph.D. (Buddhist Educational Administration)

Date of Graduation : February 15, 2019

Abstract

The main objectives of this research were: 1) to study the current situation, problems and obstacles of personnel administration of primary school administrators in Bangkae District, Bangkok Metropolitan Administration and 2) To study comparison opinion the guideline for development in personnel administration in accordance with Brahnavihara 4 of administrators in primary schools Bangkae District of the Bangkok Metropolitan. 3) To present guidelines for the development of personnel administration according to Brahnavihara 4 principles of primary school administrators in Bangkae District, Bangkok. It was a survey research together with In-depth Interview, which was a mixed methodology research between quantitative and qualitative research, then data was collected by using questionnaires with a sample group of teachers in Bangkae Primary School under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan in the amount of 217 persons which were derived from purposive sampling. The implements were used to collect data means a questionnaire, statistical analysis, ifrequency, percentage, mean, standard deviation (S.D.) and using t-test. One-way analysis of variance (One Way ANOVA)

The results were found that:

1. The opinions on development of personnel administration according to Brahnavihan 4 principles of the primary school administrators in Bangkhae District, Bangkok metropolitan administration, found that by overall was at a high level. And every aspect at a high level

2. The comparison level of opinion towards the level towards the development of personnel administration according to Brahnavihara 4 principles of primary school administrators in Bangkhae District, Bangkok. Classification by personal factors were found that, teachers with different gender, age and work experience had different opinions on the development of personnel administration according to Brahnavihara 4 principles. With statistical significance at the level of 0.05, while teachers with different educational levels had different opinions on the development of personnel administration according to Brahnavihara 4 principles, by overall, no different

3. The suggestions on the development of personnel management according to Brahnavihan 4 principles of the primary school administrators in Bangkhae District, Bangkok Metropolitan Administration found that, school administrators should explain various information with courtesy. They always show the kindness of the people and should give love to the people in the organization will make personnel faith in the management what policy do executives think of personnel who receive love and compassion. They will join together to create a full dream together, helping should be provided to help co-workers who were in trouble. They should acted with helpful advice and should always forgive when there were a mistake in working together, they should be congratulated when the subordinates experience happiness, progress in their career or fortune. Promotion Salary promotion and join other important events regardless merit Child's wedding relatives, friends colleagues. Therefore, they should work by adhering to rules performance considerations by placing himself always neutral and must not be discriminated against had not inclined to favor one party to lose rule.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของคณะกรรมการที่
 ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย พระครูสังฆรักษ์ จักรกฤษณ์ ฐิริปญโญ, ผศ. ดร. และ ดร.พีรวัฒน์
 ชัยสุข ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขมาด้วยดีโดย
 ตลอด

ขอขอบพระคุณ พระครูวิมลศุการ, ดร. , พระครูธรรมธะสาธิต ฐิตปุญโญ, ดร. พร้อมทั้งเจริญ
 พรขอบพระคุณ รศ. ดร.อินดา ศิริวรรณ, รศ. ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และ รศ. ดร.วิชุดา หุ่นวิไล, ที่
 กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่
 ใช้ในการดำเนินการวิจัย ให้กระจ่างจนสามารถทำงานบรรลุเป้าหมาย

ขอขอบพระคุณ พระอาจารย์สุรัชย์ สุรชโย, ดร. และ ดร.บุญเชิด ขำนิศาสตร์ ที่กรุณา
 เสียสละเวลาอันมีค่า ช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ใน
 การดำเนินการวิจัย ตลอดจนแนะนำเกี่ยวกับรูปแบบการวิจัย ที่ผู้วิจัยมีข้อติดขัด ให้กระจ่างจนสามารถ
 ทำงานบรรลุเป้าหมาย

อนึ่ง ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ และบุคลากรครูในโรงเรียน
 ประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ได้ให้ความร่วมมือเป็น
 อย่างดีในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย

สุดท้าย ขอขอบพระคุณพระอาจารย์ทุกรูป และคณาจารย์คณะครุศาสตร์ทุกท่าน และ
 อาจารย์สุทิศ สวัสดิ์ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการ และ
 ประสพการณ์ รวมถึงให้ความเมตตาเอื้อเฟื้อ ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมา
 ตลอด คุณความดี การทำประโยชน์ใด ๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณ
 มารดา บิดา ญาติสนิท มิตรสหายและเพื่อนร่วมชั้นเรียนทั้งบรรพชิต และคฤหัสถ์ ที่เป็นกำลังใจ และให้
 การสนับสนุนในทุก ๆ เรื่อง รวมทั้งญาติ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

พระปลัดจันทร์ สิริจนโท (พงษ์แดง)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฅ
บทที่ ๑. บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับ	๗
บทที่ ๒. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๙
๒.๒ แนวคิดการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	๒๑
๒.๓ แนวคิดหลักพรหมวิหาร ๔	๓๖
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๑
๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๔๘
บทที่ ๓. วิธีดำเนินการวิจัย	๕๙
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๕๙
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๕๙
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๐
๓.๓ การวิเคราะห์ข้อมูล	๕๓
๓.๔ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๕๔
บทที่ ๔. ผลการวิจัย	๕๗
๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๕๘

เรื่อง

หน้า

๔.๒	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร	๕๙
๔.๓	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๖๗
๔.๔	ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร	๘๓
๔.๕	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์	๘๔
๔.๖	สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๘๖

บทที่ ๕.	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๘๙
๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๘๙
๕.๒	อภิปรายผลการวิจัย	๙๑
๕.๓	ข้อเสนอแนะ	๙๖

บรรณานุกรม	๙๘
------------	----

ภาคผนวก	๑๐๓
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	๑๐๔
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์	๑๑๒
ภาคผนวก ค ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	๑๑๔
ภาคผนวก ง ผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	๑๑๙
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	๑๒๒
ภาคผนวก ฉ หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถาม	๑๒๘
ภาคผนวก ช ภาพประกอบการสัมภาษณ์	๑๔๙

ประวัติผู้วิจัย	๑๕๓
-----------------	-----

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๓.๑	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๕๐
๔.๑	จำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๕๘
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนา การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม	๕๙
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนา การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา	๖๐
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนา การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา	๖๒
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนา การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา	๖๔
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนา การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา	๖๖
๔.๗	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	๖๘
๔.๘	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	๖๙
๔.๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของครูที่มีต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ โดยรวม	๗๐
๔.๑๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของครูที่มีต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านเมตตา	๗๑

[illegible]

ตารางที่

หน้า

- | | | |
|------|--|----|
| ๔.๒๐ | การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของครูที่มีต่อ
การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน ด้านอุเบกขา | ๘๑ |
| ๔.๒๒ | สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย | ๘๒ |

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
๒.๑	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๔๘
๔.๑	องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร	๘๖

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬารามราชวิทยาลัย และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬารามราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักโดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา.(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
อง.ปญจก.(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ป.(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ปฏิสัมภิตามรรค	(ภาษาไทย)

พระอภิธรรมปิฎก

อภิ.ย. (ไทย)	=	อภิธรรมปิฎก	ยมก	(ภาษาไทย)
--------------	---	-------------	-----	-----------

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬารามราชวิทยาลัย ๒๕๐๐ และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬารามราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักการอ้างอิงพระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลีใช้ระบบระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า เช่น ขุ.ธ.(บาลี) ๒๕/๓๒๑ - ๓๒๒/๗๒ หมายความว่า การอ้างอิงนั้นระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมปทปาลี ฉบับภาษาบาลี พระไตรปิฎกเล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑-๓๒๒ หน้าที่ ๗๒ ส่วนพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม / ข้อ / หน้า/ เช่น ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๒๑ - ๓๒๒/๑๓๓ หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑ - ๓๒๒ หน้าที่ ๑๓๓ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจเอกชน หรือภาคราชการ การบริหารงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารงาน มีองค์ประกอบหลัก ๔ อย่าง ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหาร และถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีประโยชน์อย่างมหาศาลในกระบวนการผลิตตัวป้อนทั้ง ๔ อย่างนั้น ปัจจัยทุกตัวต้องมีบุคลากร เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^๑

การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึง ประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้น โรงเรียนจึงนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด และผู้บริหารโรงเรียนก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง การที่ผู้บริหารจะบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ดี และมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานให้โรงเรียน มีการดำเนินงานในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ วิสัยทัศน์ จึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเกิดความสำเร็จ ตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์สูง^๒

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งในโรงเรียน จึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องตระหนักในหน้าที่ที่จะต้องบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จให้จงได้ ฉะนั้นการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะโรงเรียนมีองค์ประกอบอยู่ ๒ ประการ คือ คนและงาน นั้นหมายความว่า การบริหารคนอย่างไรจะได้อะไร ซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ คนถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะคนเป็นผู้กระทำให้เกิดปัจจัยอื่นๆ โดยเฉพาะงานก็คนเป็นผู้ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย จากสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และอื่น ๆ อีกนานัปการ เมื่อวัตถุและวัฒนธรรมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป คนไทยในสังคมจึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา และได้รับการ

^๑รุ่ง แก้วแดง, องค์กรและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๔), หน้า ๑๑.

^๒มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๐), หน้า ๗-๘.

เปลี่ยนแปลงเช่นกัน เพราะจะทำให้เกิดความสมดุลในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป ถ้าหากสิ่งหนึ่งเปลี่ยนไป แต่อีกสิ่งหนึ่งนิ่งหยุดอยู่กับที่ย่อมไม่เกิดผลดีแน่นอน ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับรากหญ้า ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน

การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา หรือการบริหารงานบุคคล ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีกำลังใจนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร โดยการบริหารงานบุคลากรเพื่อบำรุงความรู้ความสามารถไปพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย ของการปฏิรูปการศึกษาคือคุณภาพของการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กมีศักยภาพและมาตรฐานสูงขึ้น นอกจากนี้การบริหารงานบุคลากรเป็นภารกิจอย่างหนึ่งของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามี องค์ประกอบตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา^๓ กำหนดไว้ ๕ ประการคือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการแต่ละองค์ประกอบเป็นงานที่ซับซ้อนยุ่งยากเพราะเกี่ยวข้องกับคนการบริหารงานในปัจจุบันผู้ที่มีความรู้ ความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในระดับต่างๆ ย่อมต้องการผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นทุนเดิมนั้นหมายความว่าบุคคลนั้นๆ เป็นคนที่ยึดมั่นถือมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกมุ่งมั่นในการเสริมสร้างคุณงามความดี มีความรับผิดชอบ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ อีกทั้งรวมไปถึงทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติตามในองค์การ หรือผู้ได้บังคับบัญชา

ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษา และสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียน และสังคมภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ ผู้บริหารเปรียบเหมือนผู้นำในครอบครัว การบริหารจัดการในครอบครัวโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในอันที่จะส่งผลให้ครูผู้สอน พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสนี้จะเรียนรู้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทางดำรงชีวิตภายใต้หลักธรรมคำสอนของ

^๓กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, พ.ศ. ๒๕๔๗), หน้า ๓๐-๓๖.

พระพุทธศาสนา ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยเฉพาะความมีคุณธรรม จริยธรรมการดำรงชีวิตตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธ ในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสหลักธรรมอันจะเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรมีในการบริหารงานบุคคลนั้น อันประกอบด้วยหลักพรหมวิหาร ๔ จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งสำคัญในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ให้แก่เด็กทุกคน ผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการครองใจคน ประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) กล่าวว่า คนมีคุณแก่ส่วนรวม (สมาชิกที่ดีของสังคม) มีธรรมคือหลักความประพฤติดังนี้ มีพรหมวิหารคือธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐ หรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม ๔ อย่างดังต่อไปนี้ เมตตา ความรัก กรุณา ความสงสาร มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง บำเพ็ญการสงเคราะห์^๔

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะทำให้ทราบถึงการนำหลักพรหมวิหาร ๔ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการศึกษาผลของการบริหารจากบุคลากร ครู ว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางให้การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ อีกทั้งจะได้นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษาต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

^๔พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **ธรรมบุญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗), หน้า ๒๐.

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ สภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๓.๓ การนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร” มีการกำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ

๑. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ทั้ง ๕ ข้อ ได้แก่^๕

- ๑.๑ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- ๑.๒ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- ๑.๓ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- ๑.๔ ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- ๑.๕ ด้านการออกจากราชการ

๒. การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ได้แก่^๖

- ๒.๑ ด้านเมตตา
- ๒.๒ ด้านกรุณา
- ๒.๓ ด้านมูทิตา
- ๒.๔ ด้านอุเบกขา

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง ครูผู้ช่วย จำนวน ๔๘๙ คน (ข้อมูลประจำปีการศึกษา ๒๕๖๐)

^๕กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๑), หน้า ๕๕.

^๖อง.ปญจก.(ไทย) ๒๒/๑๙๒/๒๓๒.

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) มาจากประชากร ได้จำนวน ๒๑๗ คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ R.V.Krejcie กับ D.W.Morgan^๗ เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องมากที่สุด

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ สภาพภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้าน อุเบกขา

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้พื้นที่ภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตบางแค สังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๒ โรงเรียน เป็นพื้นที่ในการวิจัย

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือน เมษายน ๒๕๖๑ – มีนาคม ๒๕๖๒ รวมเป็น ระยะเวลา ๑๐ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางนโยบาย การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การ ฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตรากำลัง การเสริมสร้าง แรงจูงใจ การเสริมสร้างมนุษย สัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลใน หน่วยงาน สำหรับการศึกษาในการครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ทั้ง ๕ ข้อ ได้แก่

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
๕. ด้านการออกจากราชการ

^๗ธานินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บิสิกซ์เนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๑), หน้า ๔๙.

การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง เป็นการคาดคะเนเกี่ยวกับการกำหนดกำลังคน หรือกำหนดความต้องการด้านบุคคลไว้ล่วงหน้าทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพที่หน่วยงานต้องการว่า ต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด เมื่อไร ได้มาจากไหนด้วยวิธีใด และเมื่อได้มาแล้วจะเหมาะสมหรือไม่อย่างไร เป็นต้น

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ และมีขั้นตอนในการสรรหา คือ จัดทำใบสมัคร ประกาศรับสมัคร รับสมัคร และพิจารณาใบสมัคร ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ กระบวนการคัดเลือก โดยสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การทำให้บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียน

วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติตามวินัย การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำผิดโดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้ข้าราชการครุมีวินัยโดยการสร้างเงื่อนไขและปัจจัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครู โดยใช้วิธีการต่างๆ มีการฝึกอบรม เป็นต้น

การออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานของทางราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้เนื่องมาจากการลาออก การลดจำนวนพนักงานสำนักงาน การออกเพราะมีเหตุเสียหาย เกษียณอายุหรือทุพพลภาพ และตาย หรือตามความประสงค์ของตัวข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในกฎหมาย

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ครูใหญ่ หรือ อาจารย์ใหญ่ หรือ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

พรหมวิหาร ๔ หมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม ธรรมประจำใจอันประเสริฐ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ เหมาะสำหรับผู้ใหญ่ นักปกครอง นักบริหาร มี ๔ ประการ คือ

เมตตา คือ ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรี

กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์

มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข

อุเบกขา คือ ความมีใจเป็นกลาง ตั้งตนเป็นกลาง

โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน ๑๒ โรงเรียน ได้แก่ ๑) โรงเรียนบางแค (เนื่องสังวาลอนุสรณ์) ๒) โรงเรียนวัดบุญประดิษฐ์ ๓) โรงเรียนคลองหนองใหญ่ ๔) โรงเรียนเพชรเกษม (จตุรงค์สงครามอนุสรณ์) ๕)

โรงเรียนวัดศาลาแดง ๖) โรงเรียนบางไผ่ (บ้านนายพันแก้วขาว) ๗) โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี ๘) โรงเรียนบางแคเหนือ ๙) โรงเรียนวัดม่วง ๑๐) โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (งามศิริวิทยาคาร) ๑๑) โรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ และ ๑๒) โรงเรียนบางเชือกหนัง

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๖.๑ ได้สภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑.๖.๒ ได้ทราบการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑.๖.๓ ได้แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งการนำเสนอเป็น ๕ ส่วน ดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๒.๑.๑ ความหมายการบริหารงานบุคคล

๒.๑.๒ ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

๒.๑.๓ หลักการบริหารงานบุคคล

๒.๑.๔ กระบวนการในการบริหารงานบุคคล

๒.๒ แนวคิดการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

๒.๒.๑ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

๒.๒.๒ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๒.๒.๓ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๒.๒.๔ วินัยและการรักษาวินัย

๒.๒.๕ การออกจากราชการ

๒.๓ แนวคิดหลักพรหมวิหาร ๔

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

๒.๔.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพรหมวิหาร ๔

๒.๔.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังนั้น ในการจะได้มาซึ่งบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องรู้ความหมายของการบริหารงานที่ชัดเจนซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของ การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ว่าหมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดมา ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ^๑

บุญญ์ สาร ได้ให้ความหมายของ การบริหารงานบุคลากร ว่าเป็นการใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีภายในเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินทองและวัสดุอันน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันคนที่เรานำมาใช้ก็มีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ พอใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การบริหารให้บรรดาบริการต่าง ๆ ของฝ่ายผู้ให้การศึกษาดำเนินไปด้วยดี และเกิดประโยชน์สมตามความมุ่งหมายของวงการศึกษ โดยอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมและเทคนิคในการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่แล้ว ให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้คนเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าและได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจ และมีความสุขในการทำงาน^๒

เกศินี หงสนันท์ ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยการนำเอาวิธีการต่าง ๆ มาใช้กับทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการรู้จักสรรหา เลือกสรร และบรรจุคนเข้าทำงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องรู้จักกระตุ้นให้เขาเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ และพึงพอใจในงานนั้น ๆ อีกด้วย^๓

พยอม วงศ์สารศรี ก็ได้ให้ความหมายของ การบริหารงานบุคลากร ว่าเป็น กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่อยู่ในสังคม เพื่อดำเนินการพิจารณาสรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาอยู่ในองค์การ และขณะที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาธำรงรักษาให้บุคคลที่คัดเลือกเข้ามาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข^๔

^๑ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๑), หน้า ๓.

^๒บุญญ์ สาร, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, ๒๕๕๐), หน้า ๑๗๑.

^๓เกศินี หงสนันท์, การบริหารงานบุคคลในราชการไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๑.

^๔พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๓.

เพ็ญศรี วายวานนท์ ได้อธิบายเรื่องการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับนโยบาย การวางแผน โครงการ ระเบียบ และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์^๕

ธีรวุฒิ ประทุมพนรัตน์ ที่ได้ให้ความหมายว่า การบริหารบุคคล หมายถึง การกิจอย่างหนึ่งของบุคคลผู้ที่เป็นผู้บริหารการศึกษา ที่กระทำไปตามขั้นตอนต่อไปนี้ คือ การวางแผนให้ได้มาซึ่งบุคลากร การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงขวัญและกำลังใจ การจูงใจ การให้ค่าตอบแทน^๖

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานอันจะได้มาซึ่งบุคลากรมาปฏิบัติงานตามความต้องการ และเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีขอบข่ายครอบคลุมตั้งแต่ การกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดค่าตอบแทน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การสร้างขวัญกำลังใจ และการดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากงาน^๗

มอนดี้ อาร์ เวน (Mondy R. Wayne) และโรเบิร์ต เอ็ม โน (Robert M. Noe) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์การให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีภารกิจหลัก ๖ ด้าน ได้แก่การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานสัมพันธ์และแรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์^๘

แกรี่ เดสเลอร์ (Gary Dessler) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานในองค์การซึ่งครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ได้แก่ การสรรหา การกลั่นกรอง การฝึกอบรม การให้รางวัล และผลประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลและแรงงานสัมพันธ์^๙

^๕เพ็ญศรี วายวานนท์, **ประมวลคำจำกัดความของคำว่าการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี, ๒๕๕๔), หน้า ๑๖.

^๖ธีรวุฒิ ประทุมพนรัตน์, **หลักการบริหารบุคลากรทางการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒภาคใต้, ๒๕๕๑), หน้า ๕.

^๗สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **ชุดฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนระดับสูง เล่ม ๔**, (กรุงเทพมหานคร: คัมปายอิมเมจจิง, ๒๕๕๑), หน้า ๕.

^๘Mondy R. Wayne and Robert M. Noe, **Human Resource Management**, 2nd ed., (Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, 2006), pp. 4-6.

^๙Gary Dessler, **Human Resource Management**, 2nd ed., (Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, 2007), p. 2.

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารหรือการจัดการงานในด้านที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่ การสรรหา จนถึงพ้นสภาพจากการทำงาน เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จสมความมุ่งหมายขององค์การ

๒.๑.๒ ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารองค์การ จะต้องบริหารองค์การโดยทรัพยากรบุคคล และการได้มาของทรัพยากรบุคคล จึงจะต้องมีกระบวนการ และขั้นตอนในการซึ่งจะได้มาของบุคลากร ดังนั้นการบริหารงานบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อองค์การมาก ถ้าองค์การสามารถคัดสรรบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพ องค์การก็จะสามารถดำเนินงานให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจุดหมายตามที่องค์การกำหนดไว้ ซึ่งได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรไว้ ดังนี้

กิตติมา ปรีดีติลล ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหาร เพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไป บรรดาความรู้ต่าง ๆ ก็ลดน้อยลงไป ประกอบกับวิทยาการต่าง ๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิคการทำงานได้เปลี่ยนไป เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร^{๑๐}

กัญญา สาธร ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือหัวใจของการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของหน่วยงานทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานขนาดเล็กหรือหน่วยงานขนาดใหญ่ จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารงานบุคคล แม้จะมีวัสดุอุปกรณ์นานาชนิด มีเงินงบประมาณจำนวนมากสนับสนุน และมีคนเป็นจำนวนมากในหน่วยงานก็เหมือนไม่มีอะไรสักอย่าง เพราะคนที่ใช้วัสดุอุปกรณ์ใช้ไม่เป็น ขาดสมรรถภาพ ไม่มีขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และขาดความรับผิดชอบ ต่างคนก็จะยื้อแย่งค้นหาประโยชน์จากเงินงบประมาณที่มีอยู่ หาประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ซึ่งได้มาโดยตำแหน่งและทะเลาะเบาะแว้งกัน แยกแยะสามัคคี ต่างคนต่างอยู่ และทำงานไปวัน ๆ โดยไม่ร่วมมือโครงการทั้งหลายที่ผู้บริหารวางไว้ก็จะล้มเหลว เพราะมีคนก็เหมือนไม่มีในเมื่อคนเหล่านั้นไม่ร่วมมือและหย่อนสมรรถภาพ^{๑๑}

^{๑๐}กิตติมา ปรีดีติลล, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: อักษรพิพัฒน์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๑๗.

^{๑๑}กัญญา สาธร, หลักการบริหารการศึกษา, หน้า ๑๗๑-๑๗๒.

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า มนุษย์นั้นถ้าจะพิจารณากันให้ถ่องแท้แล้วจะเห็นว่า เป็นชุมทรัพย์อันเป็นกำลังใหญ่หลวงและสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานทั้งหลายทั้งปวง ไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดเล็กหรือองค์การขนาดใหญ่ที่มีลักษณะซับซ้อนเพียงใด ปัจจุบันคนคงมีความสำคัญเป็นเอกและเสมือนหัวใจและรากแก้วของการบริหารงานอยู่เสมอ^{๑๒}

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า สภาพองค์การในทุกวันนี้ นับว่ามีปัญหาถูกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ซึ่งส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในองค์การโดยตรง การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งส่วนที่เป็นเศรษฐกิจ เทคนิควิทยาการ และสภาพสังคมล้วนเห็นได้ชัดแจ้งมีผลกระทบทำให้การบริหารงานบุคคลต้องมีความสำคัญยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก^{๑๓}

เพ็ญศรี วายวานนท์ ได้กล่าวว่าการจัดการทรัพยากรคนเป็นมิติหนึ่งของการจัดการ เพราะทุกองค์การประกอบขึ้นด้วย “คน” เป็นสำคัญ หากปราศจากคนเสียแล้วก็จะเหลือแต่วัสดุ เป็นกายภาพไม่มีชีวิต ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความก้าวหน้า องค์การจะอยู่ได้และเจริญก้าวหน้าได้ด้วยการทำงานของคน ด้วยทักษะที่พัฒนา ด้วยผลงานที่ดี ด้วยแรงจูงใจที่เอื้ออำนวย และด้วยความผูกพันกับองค์การนั้น คือ “คน” และการจัดการเกี่ยวกับคนเป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุความสำเร็จขององค์การทุกประเภท^{๑๔}

อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวถึง ความสำคัญของคนไว้ว่า “คน” หรือ “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด และมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะ ทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็หา มีสติปัญญาเท่าคนไม่ ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้น หากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์มิได้ ดังนั้น ในการบริหารองค์การเรื่องเกี่ยวกับตัวคนจึงเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้นแม้จะมีงบประมาณให้เพียงพอก็มีการจัดการและการบริหารที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลเพียงใดถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไร้สมรรถภาพขาดความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ประพฤติอยู่ในวินัยที่ดีแล้วละก็จะเป็นการยากอย่างยิ่งที่การบริหารงานจะบรรลุผลดีสมดังความมุ่งหมาย แต่ถ้าได้คนดีมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติปัญหาอื่น ๆ ก็จะลดน้อยลง^{๑๕}

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า ในการปฏิบัติงานจะมีความสำเร็จหรือล้มเหลว บุคลากรผู้ปฏิบัติเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานก้าวหน้าหรือมีประสิทธิภาพ^{๑๖}

^{๑๒}สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๑), หน้า ๑๒๙.

^{๑๓}ธงชัย สันติวงษ์, *การบริหารงานบุคคล*, หน้า ๒๙.

^{๑๔}เพ็ญศรี วายวานนท์, *การจัดการทรัพยากรคน*, (กรุงเทพมหานคร: ปิ่นเกล้าการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๑.

^{๑๕}อุทัย หิรัญโต, *หลักการบริหารบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๑.

^{๑๖}สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, *การบริหารงานบุคลากรสำหรับผู้บริหารโรงเรียน*, (กรุงเทพมหานคร: โครงการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ๒๕๕๑), หน้า ๒.

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ^{๑๗}

บรรยงค์ โตจินดา ที่ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้เป็นข้อ ๆ ดังนี้^{๑๘}

๑) ธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้น จึงเกิดความต้องการคนดีมีความสามารถสูงมาทำงานให้

๒) รัฐเห็นความสำคัญของการใช้คน ภายใต้เงื่อนไขของยุคสมัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เช่น ตามหลักมนุษยธรรมสากล สิทธิมนุษยชนขององค์การ เป็นต้น

๓) ความซับซ้อน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการคิดค้นวิธีการ เครื่องมือ เครื่องใช้ มาอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิตมนุษย์ ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจ แต่ละกิจการทั้งในระดับประเทศจนระดับโลก จึงต้องสรรหาคัดเลือกและเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน

๔) พลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแกร่งขึ้น เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น

๕) บทบาทของการจัดการเปลี่ยนไปจากเดิม ผู้บริหารต้องเป็นมืออาชีพ บริหารงานจัดการได้ตามสถานการณ์ เพราะความเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยทั้งภายในและภายนอก เปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ต้องปรับตัวให้ทัน

๖) พฤติกรรมศาสตร์ก้าวหน้า และมีบทบาทในการบริหารงานมากขึ้น ผู้บริหารต้องเข้าใจธรรมชาติของคน ของงาน จึงจะอยู่ร่วมกันในองค์กรได้ดี มีสมานฉันท์

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ คือเป็นหัวใจของการบริหารองค์การ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หากองค์การใดประกอบด้วยบุคคลที่มีความสามารถสูง มีความเป็นผู้นำ เห็นความสำคัญของการใช้คน และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนการเลือกสรร การเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน ย่อมเป็นประโยชน์ต่อองค์การนั้นๆ ตลอดถึงสังคมและประเทศชาติต่อไป

๒.๑.๓ หลักการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในแต่ละองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับผู้นำหลักการบริหารงานบุคคล มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับองค์กรนั้น ซึ่งมีนักวิชาการมากมายได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

^{๑๗}กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๑), หน้า ๕๑.

^{๑๘}บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์, ๒๕๕๑), หน้า ๒๐-๒๑.

สัญญา สาธร ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคคล จะต้องประกอบด้วย ๔ ประการ ดังนี้^{๑๙}

๑) หลักในการให้ได้คนดีมีฝีมือมาทำงานหรือหลักในการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้งและมอบหมายงาน

๒) หลักในการบำรุงรักษาคนที่มีอยู่แล้วหรือบรรจุไว้แล้วให้อยู่กับหน่วยงานตลอดไปด้วยความสุขที่จะอยู่

๓) หลักในการโยกย้ายคนที่หน่วยงานไม่พึงปรารถนาโดยไม่ผิดระเบียบและก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน

๔) หลักในการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน

สุกิจ จุลละนันท์ ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานในสภาพที่ได้มีการวิวัฒนาการมาถึงปัจจุบัน ได้ประยุกต์เอาความก้าวหน้าทางด้านการบริหารมาประกอบหลักการบริหารบุคคลด้วย การบริหารบุคคลแผนใหม่จึงยึดหลักการสำคัญ ๑๒ ประการ คือ^{๒๐}

๑) หลักความเสมอภาค คือ การยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงานโดยไม่มีข้อจำกัดด้านฐานะ เพศ ผิว ศาสนา เป็นการเปิดรับสมัครทั่วไป

๒) หลักความสามารถ คือ การยึดถือความรู้ความสามารถถือหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

๓) หลักแห่งความมั่นคง คือ การถือว่าการปฏิบัติงาน เป็นอาชีพมั่นคงถาวรการจะให้ออกจากงานต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานแล้วโดยไม่มีความผิด และมีผลตอบแทนที่จะดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่อัตภาพ

๔) หลักความเป็นกลางทางการเมือง กล่าวคือ ข้าราชการประจำ จะต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมือง มุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลต่อประชาชนให้มากที่สุดตามนโยบายของรัฐบาล และในการปฏิบัติงานนั้น ข้าราชการประจำจะต้องมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใด ๆ

๕) หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดยการให้ศึกษาอบรม จัดระบบการนิเทศ และตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบ การพิจารณาความดี ความชอบและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

๖) หลักแห่งความเหมาะสม เป็นหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิความรู้ ความสามารถ และความถนัดของคน

^{๑๙}สัญญา สาธร, การบริหารการศึกษา, หน้า ๔๗.

^{๒๐}สุกิจ จุลละนันท์, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๕๒), หน้า ๑๘-

๓) หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลโดยละเว้นจากการเลือกที่รัก มักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณ และคุณภาพของงานที่ได้รับมอบ โดยยึดหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน

๔) หลักสวัสดิการ ได้แก่การจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะเอื้อในการปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้อย่างเต็มที่ เช่น การจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพความปลอดภัย และการสงเคราะห์ในด้านต่าง ๆ

๕) หลักเสริมสร้าง ได้แก่การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมทั้งในทางป้องกันการกระทำผิดและประพฤตินิยมของบุคลากรและการกดดันลงโทษผู้กระทำผิด

๑๐) หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคน โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยการเสริมสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคลากรหน่วยงาน

๑๑) หลักประสิทธิภาพ ถือว่า การทำงานใดจะต้องทำให้เกิดผลดีที่สุด โดยใช้คน เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การจะกระทำเช่นนี้ได้จะต้องมีการวางแผน การประสานงานการจัดแบ่งหน้าที่รวมทั้งวิธีทำงานที่ดี

๑๒) หลักการศึกษาวิจัย การบริหารบุคคลจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมทันสมัยอยู่เสมอ ระบบบริหารบุคคลที่จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อจะได้นำวิทยาการก้าวหน้าต่าง ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ซึ่งได้เสนอหลักการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ๑๒ ประการ ไว้ดังนี้^๒

๑) หลักความเสมอภาค คือ ยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อจำกัดกีดกันเรื่องฐานะ เพศ ศาสนา เป็นการเปิดรับสมัครทั่วไป

๒) หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ ความสามารถ ถือหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานรวมทั้งการพิจารณา ความดี ความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง

๓) หลักแห่งความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงานจะต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานโดยไม่มีความผิดจะต้องมีผลตอบแทนที่ดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่สภาพ

๔) หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือว่าข้าราชการประจำจะต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมืองมุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาล และการปฏิบัติงานนั้นข้าราชการประจำมีความอิสระในการปฏิบัติงานโดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใด ๆ

๕) หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยการให้ศึกษาอบรมจัดระบบการนิเทศและตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า

^๒มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน, หน้า ๑๘-๑๙.

ในหน้าที่การงานตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

๖) หลักแห่งความเหมาะสม เป็นหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงานโดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิความรู้ความสามารถและความถนัดของคน

๗) หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลโดยละเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพงานที่รับผิดชอบ โดยยึดหลักงานเท่ากับเงินเท่านั้น

๘) หลักสวัสดิการ ได้แก่ การจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะเอื้อในการปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่ มีการจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพ ความปลอดภัย และการสงเคราะห์ในด้านต่าง ๆ

๙) หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมทั้งในทางป้องกันการกระทำผิดและประพฤตินิยมชอบของบุคลากร และการกวัดขั่นลงโทษผู้กระทำความผิด

๑๐) หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคน โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยการเสริมสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน

๑๑) หลักประสิทธิภาพ ถือว่าการทำงานใด ๆ จะต้องทำให้เกิดผลดีที่สุด โดยใช้คน เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การจะกระทำเช่นนี้ได้ต้องมีการวางแผน การประสานงาน การจัดแบ่งหน้าที่ รวมทั้งวิธีทำงานที่ดี

๑๒) หลักการศึกษาวิจัย การบริหารบุคคลจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมทันสมัยอยู่เสมอ ระบบบริหารบุคคลที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อจะได้นำวิทยาการก้าวหน้าต่าง ๆ มาใช้ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งๆ ขึ้นต่อไป

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ ได้เสนอหลัก ๔ x ๔ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยหลักใหญ่ ๔ หลัก แต่ละหลักประกอบด้วยหลักย่อยอีก ๔ หลัก เป็นแนวทางประกอบการบริหารงานและบริหารคน ไว้ดังนี้^{๒๒}

๑) เข้าใจวัตถุประสงค์สำคัญของการบริหารงาน ประกอบด้วย (๑) ต้องให้งานสำเร็จตามนโยบาย แผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ (๒) ต้องตอบสนองความต้องการที่ถูกต้องของลูกค้าหรือประชาชนผู้รับบริการ (๓) ต้องก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นแก่สังคม(๔) ต้องสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๒) รู้คุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย (๑) ทรัพยากรบุคคลเป็นตัวเชื่อในการบริหารทรัพยากรทุกชนิด (๒) ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีชีวิต จิตใจ มีอารมณ์ มีความรู้สึกและความคาดหวัง ต้องการต่าง ๆ มากมาย การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องทำด้วยความระมัดระวัง เพราะเป็นเรื่องละเอียดอ่อนอย่างยิ่ง (๓) ทรัพยากรบุคคลมีอายุการใช้งานนานกว่าทรัพยากรชนิดอื่น หากมิได้ดูแลรักษาพัฒนาให้ดีแล้ว นอกจากจะไม่ช่วยให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า

^{๒๒}ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โพรเพซ, ๒๕๕๔), หน้า ๔๔-๔๕.

ยังอาจทำความเสียหายอย่างร้ายแรงให้แก่หน่วยงานได้ (๔) คนเป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาให้ดีกว่าเดิมได้

๓) รู้จุดเน้นในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย (๑) ต้องสรรหาคคนดี มีฝีมือมาทำงาน (๒) ต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ (๓) ต้องรักษาคคนดีมีความสามารถให้ทำงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ (๔) ต้องใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔) มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย (๑) ต้องมีนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีและชัดเจน (๒) ต้องมีระบบข้อมูลเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานที่ถูกต้องและทันสมัย (๓) ต้องมีมาตรฐานงานที่เหมาะสม (๔) ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะดวก รัดกุม และเชื่อถือได้

สรุปได้ว่า หลักในการบริหารงานบุคคล เป็นแนวทางที่ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานโดยยึดหลักความเสมอภาค ความสามารถ ความมั่นคง ความเป็นธรรมทางการเมือง หลักการเสริมสร้างการพัฒนา ความยุติธรรม โดยมีจุดประสงค์แนชัดในการบริหารงานโดยเน้นตัวบุคคลเป็นตัวชี้แนะแนวทางการพัฒนาองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการและเกิดประสิทธิภาพอันสูงสุด

๒.๑.๔ กระบวนการในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลที่จะดำเนินการให้บรรลุผล มีกระบวนการที่ต้องปฏิบัติมากซึ่งมีผู้ลำดับขั้นตอนสำคัญไว้ ดังนี้

หวน พินธุพันธ์ ได้ให้ทัศนะไว้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล ควรมี ๕ ประการดังนี้ คือ^{๒๓}

- (๑) การกำหนดความต้องการด้านบุคลากร
- (๒) การสรรหาตัวบุคคลเข้าทำงาน
- (๓) การจัดบุคคลเข้าทำงาน
- (๔) การพัฒนาบุคคล
- (๕) การให้พ้นจากงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ได้อธิบายว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยการ และการควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ การดำรงรักษาและการพ้นจากงาน โดยมีจุดมุ่งหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งของส่วนบุคคล องค์การและสังคมโดยรวม หลักการที่สำคัญ

^{๒๓}หวน พินธุพันธ์, การบริหารโรงเรียน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๑), หน้า ๗๗.

ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดบุคลากรเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงาน โดยมุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์หลัก คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด^{๒๔}

สุนันทา เลาหนันท์ ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดใหญ่ หรือขนาดเล็ก จะมีกิจกรรมหลักสำคัญ ๖ ด้านดังนี้ คือ^{๒๕}

- (๑) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา และการคัดเลือก
- (๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- (๓) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- (๔) ความปลอดภัยและสุขภาพ
- (๕) พนักงานสัมพันธ์และแรงงานสัมพันธ์
- (๖) การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

เอ็ดวิน บี. ฟลิปโป (Edwin B. Flippo) ได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ ๖ ประการดังนี้ คือ^{๒๖}

- (๑) การสรรหา หมายถึง การสรรหาบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม และจำนวนที่ต้องการอันจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์การ
- (๒) การพัฒนา หมายถึง การเพิ่มพูนทักษะของบุคลากรโดยการฝึกอบรมบุคลากร โดยทักษะดังกล่าวจำเป็นต่อการทำงาน
- (๓) การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การบริหารงานประโยชน์ตอบแทนแก่บุคลากร เพื่อตอบแทนผลการทำงานของบุคลากร
- (๔) การประสานประโยชน์ หมายถึง การประสานประโยชน์ของบุคลากรองค์การและสังคมเข้าด้วยกัน
- (๕) การบำรุงรักษา หมายถึง การบำรุงรักษาบุคลากรในองค์การด้วยมาตรการทางการบริหารบุคคลต่าง ๆ
- (๖) การพ้นจากองค์การ ได้แก่ การดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการพ้นจากองค์การของบุคลากร เช่น การลาออก การดำเนินการตามมาตรการทางวินัยให้บุคลากรพ้นจากองค์การ

ศิริอร ชันธหัตถ์ กล่าวถึง กระบวนการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้ คือ^{๒๗}

- (๑) การวางแผนกำลังคน มี ๔ ขั้นตอน คือ การศึกษานโยบายและแผนขององค์กร การตรวจสอบสภาพกำลังคน การพยากรณ์ความต้องการกำลังคน และการเตรียมหาคนสำหรับอนาคต

^{๒๔}ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ดวงกมลสมัย, ๒๕๕๑), หน้า ๔๕.

^{๒๕}สุนันทา เลาหนันท์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๕๑), หน้า ๑๕.

^{๒๖}Edwin B. Flippo, *Principles of Personnel Management*, 3rd ed, (Tokyo: McGraw-Hill, 2001), p. 6.

^{๒๗}ศิริอร ชันธหัตถ์, *องค์กรและการจัดการ*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๕๑), หน้า ๑๑๒-๑๑๓.

(๒) การสรรหา คัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้ง มี ๓ ขั้นตอน คือ การสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้ง

(๓) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร มี ๒ ประเภท คือ การฝึกอบรมเมื่อเข้าปฏิบัติงานใหม่ ๆ หรือปฐมนิเทศ และการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

(๔) การโยกย้าย เลื่อนตำแหน่งและการลดตำแหน่ง มี ๓ ประเภท คือ การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง และการลดชั้น

(๕) ผลประโยชน์ตอบแทนมี ๒ ประเภท คือ ค่าจ้างและเงินเดือน ผลประโยชน์กึ่งกูล

(๖) การให้พ้นจากงาน

(๗) การได้รับบำเหน็จบำนาญ

วิลเลียม บี. แคสเตเตอร์ (William B. Castetter) ได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ ๑๑ ประการดังนี้^{๒๘}

(๑) การวางแผนกำลังคน

(๒) การกำหนดค่าตอบแทน

(๓) การสรรหา

(๔) การคัดเลือก

(๕) การบรรจุ

(๖) การพัฒนา

(๗) การประเมินผล

(๘) การบำรุงรักษา

(๙) การประกันความมั่นคง

(๑๐) การรวมตัวเพื่อเรียกร้องผลประโยชน์

(๑๑) การสมาคมวิชาชีพ

กองวิชาการ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดกระบวนการหรือขอบข่ายในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพไว้ ๓ ด้าน คือ^{๒๙}

(๑) การวางแผนบุคลากร

(๒) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน

(๓) การสร้างและบำรุงขวัญบุคลากร

กระทรวงศึกษาธิการ ยังได้กำหนดกระบวนการหรือขอบข่ายในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลไว้ ๕ ประการ คือ^{๓๐}

(๑) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

^{๒๘}William B. Castetter, *The Personnel Function in Education Administration*, 2nd ed, (New York: McGraw-Hill, 2006), page 13.

^{๒๙}กองวิชาการ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี ๒๕๔๕, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๔๕), หน้า ๖๑.

^{๓๐}กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, หน้า ๕๕.

- (๒) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- (๓) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- (๔) วินัยและการรักษาวินัย
- (๕) การออกจากราชการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนไว้ คือ^{๓๑}

- (๑) การวางแผนกำลังคน
- (๒) การสรรหา
- (๓) การบรรจุแต่งตั้ง
- (๔) การพัฒนา
- (๕) การดำรงรักษา
- (๖) การให้พ้นจากงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เพื่อเป็นแนวทางให้กรม กองของกระทรวงศึกษาธิการได้ปฏิบัติไว้ ๖ ประการ คือ^{๓๒}

- (๑) การวางแผนกำลังคน
- (๒) การสรรหาบุคคล
- (๓) การบำรุงรักษาบุคคล
- (๔) การพัฒนาบุคคล
- (๕) การประเมินการปฏิบัติงาน
- (๖) การให้บุคคลพ้นจากงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปประกอบด้วยกิจกรรมหลัก ๓ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้^{๓๓}

๑) การกำหนดความต้องการของบุคลากร เป็นกิจกรรมหลักของการบริหารงานบุคคลที่จะต้องทำแผนกำหนดความต้องการบุคลากรของหน่วยงานเป็นระยะ ๆ ไว้เป็นการล่วงหน้าตามความต้องการของหน่วยงานในลักษณะของกรอบอัตรากำลัง ซึ่งแสดงปริมาณ คุณภาพของบุคลากรที่ต้องการตามลักษณะงาน และตำแหน่งที่จำเป็นต้องการกำหนดขึ้น รวมทั้งโครงสร้างของค่าตอบแทน เช่นเงินเดือน ค่าจ้างด้วย

^{๓๑}สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, เอกสารประกอบการศึกษด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ๒๕๕๑), หน้า ๒๓๖.

^{๓๒}สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักคณะกรรมการข้าราชการครู, ๒๕๕๑), หน้า ๒๗-๔๑.

^{๓๓}มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, เอกสารการเรียนรู้การสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑), หน้า ๔๘.

๒) การตอบสนองความต้องการด้านบุคลากร เมื่อกำหนดความต้องการบุคลากรเป็นกรอบอัตรากำลังไว้แล้ว การบริหารงานบุคลากรจะต้องทำหน้าที่แสวงหาบุคลากรตามที่ต้องการ โดยที่กระบวนการสรรหา เลือกรับ บรรจุแต่งตั้งที่เหมาะสมตามระบบคุณธรรม รวมทั้งการเตรียมบุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงาน เช่น การจัดปฐมนิเทศ การมอบหมายงาน และการจัดระบบนิเทศงานที่จะช่วยให้บุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงานด้วยความราบรื่น สามารถปรับตัวได้เร็วและปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตั้งแต่แรก

๓) การธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรและบริการ การที่บุคลากรหน่วยงาน จะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องได้รับการบำรุงรักษา และพัฒนาอยู่เสมอ การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมสำคัญที่อาจกระทำทั้งเป็นรายบุคคลและการกระทำเป็นกลุ่ม โดยการศึกษาอบรม การดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา ทั้งที่หน่วยงานจัดขึ้นเอง และส่งเข้าร่วมโครงการที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น การบริหารงานบุคคลในขั้นตอนนี้ยังจำเป็นที่จะต้องให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมเพื่อใช้ประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการรักษาวินัย นอกเหนือจากการพัฒนาตัวบุคคลแล้ว การที่จะสามารถจัดหาบุคลากรที่ดีไว้ได้ หน่วยงานอาจจำเป็นต้องจัดให้มีสวัสดิการและบริการด้านสันทนาการต่าง ๆ ให้เหมาะสมด้วย เช่น การลา การรักษาพยาบาล และการบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

สรุปได้ว่า กระบวนการในการบริหารงานบุคคลนั้น ประกอบด้วย การวางแผนบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานเพื่อที่จะทำให้การใช้บุคลากรในแต่ละองค์การเกิดประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นจากกระบวนการในการบริหารงานบุคคลที่นักวิชาการหลายท่านได้สรุปและกำหนดไว้ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้เป็น ๕ ด้าน คือ (๑) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (๒) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (๓) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (๔) วินัยและการรักษาวินัย (๕) การออกจากราชการ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

ภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอสรุปการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในปัจจุบันและนำเสนอใน ๕ ประเด็นหลัก ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
๒. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
๓. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๔. วินัยและการรักษาวินัย

๕. การออกจากราชการ

๒.๒.๑ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

(๑) การวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนอัตรากำลังถือว่าเป็นภารกิจแรกสุดของการบริหารงานบุคคล ประกอบไปด้วยการ วิเคราะห์ภารกิจ และประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผน อัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กำหนด นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา นำเสนอแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ ดังที่นักวิชาการ และนักศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลัง ไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงศ์ ได้กล่าวถึงการวางแผนอัตรากำลังว่า เป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลสำหรับพยากรณ์ความต้องการว่ามีกำลังคนในจำนวนที่พอเพียงมีคุณสมบัติที่เหมาะสมและมีความพร้อมทุกครั้งที่ต้องการ^{๓๔}

เสนาะ ตียะว ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์การจัดหาบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการ ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการ คัดคะแนนความต้องการของบุคลากร การเปรียบเทียบความต้องการที่จะใช้คนในอนาคตกับกำลังคนที่ มีอยู่ในปัจจุบัน กำหนดจำนวนและคุณสมบัติของคนที่เข้ามาในช่วงเวลาต่าง ๆ^{๓๕}

สมาน รังสิโยภุชญ์ ได้กล่าวถึงการวางแผนอัตรากำลังว่า เป็นการคาดคะเนถึงความต้องการและกำหนดวิธีที่จะได้มาซึ่งกำลังคนในหน่วยงานว่าจะได้มาจากไหน อย่างไร ตลอดจน กำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่างๆ เพื่อที่จะใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด^{๓๖}

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนด้านอัตรากำลัง โดยการสำรวจอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน และพยากรณ์ความจำเป็นในอนาคตแล้วจึงวางแผนปฏิบัติเกี่ยวกับการขออัตรากำลังเพิ่มเพื่อใช้ประโยชน์ในสถานศึกษา^{๓๗}

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลัง เป็นการคาดคะเนเกี่ยวกับการกำหนดกำลังคน หรือกำหนดความต้องการด้านบุคคลไว้ล่วงหน้าทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพที่

^{๓๔}ธงชัย สันติวงศ์, *การบริหารงานบุคคล*, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐๓.

^{๓๕}เสนาะ ตียะว, *การบริหารงานบุคคล*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒), หน้า ๖๓.

^{๓๖}สมาน รังสิโยภุชญ์, *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: จัดพิมพ์โดยสวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๕), หน้า ๑๐.

^{๓๗}ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, *การบริหารงานบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดีด , ๒๕๕๓), หน้า ๑๒๒.

หน่วยงานต้องการว่า ต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด เมื่อไร ได้มาจากไหนด้วยวิธีใด และเมื่อได้มาแล้วจะเหมาะสมหรือไม่อย่างไร เป็นต้น

(๒) การกำหนดตำแหน่ง

ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้น จะเห็นได้ว่าเมื่อรับคนเข้ามาทำงานได้แล้ว ปัญหาสำคัญก็คือ จะให้คนนั้นมีอัตราเงินเดือนเท่าใด เรื่องนี้เป็นเรื่องของการบริหารงานบุคคลและเกณฑ์การพิจารณาในการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน หรือค่าตอบแทนจะต้องสัมพันธ์กันโดยมีวัตถุประสงค์คือ ใช้คนให้ถูกกับงาน และให้เป็นธรรมในค่าตอบแทน ดังนั้นกวีวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

นาวัทศน์ แนวสุข ได้กล่าวว่า การกำหนดตำแหน่งมีวิธีการดำเนินการได้ดังนี้^{๓๘}

๑. การกำหนดตำแหน่งตามตัวคน ซึ่งกระทำโดยยึดหลักต่างๆ คือ

๑) คำนึงถึงอาวุโสรับราชการนานตำแหน่งก็ต้องสูงขึ้น

๒) คำนึงถึงคุณวุฒิ คุณวุฒิมาก ประสบการณ์มาก

๓) คำนึงถึงขั้นตอนระดับ คือ ระดับหรือขั้นเท่าไหน อัตราเงินเดือนเท่านั้น มิได้คำนึงถึงตำแหน่ง

๒. การกำหนดตำแหน่งตามงาน จะต้องอาศัยหลักการประเมินค่าของงาน (Job evaluation) ซึ่งมี ๔ วิธี คือ

๑) การประเมินค่าของงานโดยวิธีจัดลำดับงาน (Job ranking method) คือ การเอาตำแหน่งแต่ละตำแหน่งมาเทียบกันว่า ใครมีความสำคัญ มีอัตราเงินเดือนสูงกว่ากัน วิธีนี้เป็นการประเมินที่ใช้สามัญสำนึกมากกว่าวิธีการวิเคราะห์ (analysis)

๒) การประเมินค่าของงานโดยเปรียบเทียบองค์ประกอบของงาน (factor compare method) คือ การเอาตำแหน่งเปรียบเทียบกันทีละคู่ แล้วหาองค์ประกอบที่จะนำมาวัดข้อแตกต่าง เช่น ความรู้ความสามารถ การปกครองบังคับบัญชา ความรับผิดชอบสภาพการปฏิบัติงาน และอื่นๆ แล้วให้คะแนนจัดลำดับว่างานใดมีความสำคัญควรได้คะแนนมากที่สุด

๓) ระบบจุดหรือการให้คะแนน (position classification method) ระบบนี้เป็น การกำหนดตำแหน่งโดยหน้าที่และความรับผิดชอบของงานหรือตำแหน่งเป็นหลัก มีวิธีการดำเนินการเป็นขั้นๆ คือ

- สรุปรวหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ ว่ามีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร

- จัดสายงานโดยการวิเคราะห์งานในตำแหน่งต่างๆ

- จัดระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบปริมาณและคุณภาพของงาน

^{๓๘}นาวัทศน์ แนวสุข, “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,, (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๘-๑๙.

- จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นการเขียนหรือการกำหนดขึ้นจากผลการวิเคราะห์โดยกำหนดรายละเอียดข้อสายงาน ระดับตำแหน่งชื่อตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตลอดจนความรู้ความสามารถที่ต้องการในตำแหน่งนั้นๆ

๔) กำหนดตำแหน่งที่มีอยู่เป็นตำแหน่งในสายงาน และระดับมาตรฐานวิธีการกำหนด ตำแหน่งที่มีอยู่ ให้เป็นตำแหน่งในสายงานและระดับต่างๆ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แจกไว้ในหมวด ๓ การกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะ และการให้ได้รับเงินเดือนเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งดังนี้^{๓๙}

มาตรา ๓๘ ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มี ๓ ประเภท ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่มีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

- ๑) ครูผู้ช่วย
- ๒) ครู
- ๓) อาจารย์
- ๔) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- ๕) รองศาสตราจารย์
- ๖) ศาสตราจารย์

ตำแหน่งที่ ๑.๑ และ ๑.๒ จะมีในหน่วยงานทางการศึกษาใดก็ได้ส่วนตำแหน่ง ๑.๓-๑.๖ ให้มีในหน่วยงานทางการศึกษาที่สอนระดับปริญญา

๒. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

- ๑) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- ๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- ๓) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ๔) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ๕) รองอธิการบดี
- ๖) อธิการบดี

๗) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดตำแหน่งผู้บริหารที่ ๒.๑ และ ๒.๒ ให้มีในสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาตามประกาศกระทรวง ตำแหน่งผู้บริหารที่ ๒.๓ และ ๒.๔ ให้มีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารที่ ๒.๕ และ ๒.๖ ให้มีในหน่วยงานการศึกษาที่สอนระดับปริญญา

๓. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีดังต่อไปนี้

- ๑) ศึกษานิเทศก์

๒) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากำหนด หรือตำแหน่งของข้าราชการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

^{๓๙} สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๘), หน้า ๒๓-๒๔.

ศึกษานำมาใช้ กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้ การกำหนดระดับตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำรงตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้บังคับโดยอนุโลม

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ในการกำหนดตำแหน่งควรคำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่และค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กันและผู้วิจัยเห็นว่าควรกำหนดตำแหน่งด้วยวิธีการระบบจุดหรือการให้คะแนน เพราะเป็นระบบการกำหนดตำแหน่งโดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบของงานเป็นหลัก

๒.๒.๒ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

(๑) การสรรหา

ในการบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานหรือองค์การ การสรรหาบุคคล และการคัดเลือกบุคคลเป็นงานบริหารที่มีความสำคัญที่สุด เพราะความก้าวหน้าของหน่วยงานหรือ องค์การทุกชนิดขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของบุคคลที่มีอยู่ในหน่วยงานหรือองค์การเป็นสำคัญ ถ้าการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลผิดพลาด หน่วยงานหรือองค์การก็ไม่อาจมีบุคคลที่เหมาะสม กับงานซึ่งจะมีผลกระทบอย่างร้ายแรงแก่หน่วยงานได้ ดังนั้นผู้บริหารที่มีส่วนรับผิดชอบต่อการ บริหารบุคคล จะต้องกำหนดนโยบาย วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่ชัดเจนและมีระเบียบแบบแผนปฏิบัติ ซึ่งการสรรหาบุคคลมีนักวิชาการและนักบริหารได้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

การสรรหา คือ กระบวนการเลือกสรรจากแหล่งบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการกระทำต่างๆ เพื่อให้ได้คนดีมาทำงานนับตั้งแต่การประกาศรับสมัคร การประชาสัมพันธ์ การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือก การค้นหาบุคคลจากแหล่งบุคลากรต่างๆ ทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันและภายนอกหน่วยงาน การบรรจุบุคลากรเข้ามาทำงานให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการติดตามงานของการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งขั้นตอนของการสรรหาบุคลากรไว้ดังนี้^{๔๐}

๑. การจัดทำใบสมัคร เมื่อพิจารณาว่าควรที่จะแสวงหากำลังคนจากจากที่ใดแล้ว โรงเรียนจัดทำใบสมัครเพื่อให้ผู้สมัครกรอกข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งเป็นการเตรียมหลักฐานขั้นต้นก่อนที่จะรับสมัครต่อไป ข้อมูลในการประกาศต้องระบุคุณสมบัติของผู้สมัคร ทั้งในด้านส่วนตัวและในด้านตำแหน่งงานที่ต้องการ

๒. การประกาศรับสมัคร ขั้นตอนนี้นับว่ามีความสำคัญ คือ จะทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ว่างลง และต้องการให้ทราบโดยทั่วถึงกันจะได้เกิดความสนใจมาสมัคร สำคัญในการประกาศ ได้แก่ ตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร ระยะเวลาของการเปิดรับสมัคร สถานที่หรือหน่วยงานที่รับสมัคร

^{๔๐}มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, คู่มือการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: ขนิษฐาการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๖.

๓. การรับและพิจารณาใบสมัคร เพื่อตรวจสอบข้อความต่างๆ ในใบสมัครให้ถูกต้อง ครบถ้วน โดยพิจารณาว่าผู้สมัครมีสิทธิตามกฎหมายหรือไม่ และต้องไม่ล้มตรวจสอบคุณสมบัติขั้นต่ำ ตามความต้องการของตำแหน่ง และมีหลักฐานต่างๆ ครบถ้วน

๔. การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ กระทำภายหลังเมื่อตรวจสอบใบสมัครถี่ถ้วนแล้วคัด เอาบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนไว้ คัดรายการที่ขาดคุณสมบัติออกให้เรียบร้อย และประกาศชื่อผู้มี สิทธิเข้าสอบทั้งหมด โดยปิดประกาศที่หน่วยราชการนั้นๆ

๕. กระบวนการคัดเลือกบุคลากร โดยทั่วไปมีความคล้ายคลึงกัน ได้ลำดับขั้นตอนไว้ดังนี้ การรับสมัครฝ่ายงานบริหารงานบุคคลสัมพันธ์ขั้นต้น กรอกใบสมัครงาน สอบคัดเลือก ภาคข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ ตรวจสอบภูมิหลังของผู้สมัคร สัมภาษณ์ขั้นสุดท้ายโดยผู้บริหารหน่วยงานตรวจโรค ปฐมนิเทศในการรับเข้าทำงาน

กล่าวโดยสรุป การสรรหาบุคลากร หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบ ผลสำเร็จในการบริหารจัดการ และมีขั้นตอนในการสรรหา คือ จัดทำใบสมัคร ประกาศรับสมัคร รับสมัคร และพิจารณาใบสมัคร ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ กระบวนการคัดเลือก โดยสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์

(๒) การบรรจุแต่งตั้ง

การบรรจุแต่งตั้ง ขึ้นนี้เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการเลือกสรรบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้หลายประการดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวถึง การบรรจุแต่งตั้งไว้ว่า เป็นการจัดให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากกระบวนการสรรหาได้เข้าปฏิบัติงานและรับมอบหมายหน้าที่ การงานตามตำแหน่ง วุฒิ และความรู้ความสามารถของแต่ละคน ซึ่งรวมไปถึงการโยกย้ายสับเปลี่ยน และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นต่อไป^{๔๑}

พนัส หันนาคินทร์ กล่าวถึงการบรรจุแต่งตั้งว่า หมายถึง การรับบุคคลเข้าเป็น ข้าราชการ ส่วนการแต่งตั้งเป็นการมอบหมายหรือกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ได้รับ การบรรจุ^{๔๒}

สุภาพร พิศาลบุตร ได้กล่าวไว้ว่า การบรรจุและแต่งตั้งหมายถึงการกำหนดให้พนักงาน ใหม่เข้าทำงานใดงานหนึ่งที่กำหนดให้หลังจากที่ได้ผ่านกรรมวิธีต่าง ๆ ในการจ้างและได้ประกาศผล แล้ว คือ นับตั้งแต่การสมัคร การคัดเลือกจนกระทั่งการตรวจสอบประวัติภูมิหลัง โดยมากหัวหน้างาน

^{๔๑}สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, การบริหารงานบุคคลสำหรับ ข้าราชการครู, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรไทย, ๒๕๕๑), หน้า ๔๐.

^{๔๒}พนัส หันนาคินทร์, การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑), หน้า ๗๕.

ต่าง ๆ มักจะเป็น ผู้พิจารณาเองโดยคำนึงถึงลักษณะของงาน และจะต้องมีการทดลองงาน (Probation) อาจจะเป็น ๓ เดือน ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๑ เดือน^{๔๓}

สมาน รังสิโยภุชญ์ ได้กล่าวถึงการบรรจุแต่งตั้งว่าเป็นกระบวนการดำเนินการที่ต่อเนื่องจากการคัดเลือก เมื่อคัดเลือกได้ตัวบุคลากรมาแล้ว ก็จะต้องบรรจุให้เข้าดำรงตำแหน่งเพื่อปฏิบัติงานต่อไป การบรรจุให้เข้าดำรงตำแหน่ง อาจดำเนินการได้เป็น ๒ ขั้นตอน ดังนี้^{๔๔}

๑. การบรรจุเพื่อทดลองปฏิบัติราชการ หมายถึง การบรรจุเข้าดำรงตำแหน่งตามที่คัดเลือกไว้ให้เข้าปฏิบัติหน้าที่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งก่อน โดยปกติจะกำหนดเวลา ๖ เดือน ถึง ๑ ปี เพื่อจะทดสอบดูว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความประพฤติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือไม่ ถ้าไม่เหมาะสมจะต้องให้ออกไป ถ้ามีความรู้ความสามารถและความประพฤติเหมาะสม ก็บรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริง

๒. การบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริง เป็นการดำเนินการต่อจากการทดลองปฏิบัติราชการ เมื่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาเห็นว่าบุคลากรได้ทดลองปฏิบัติราชการครบกำหนดตามเวลาแล้ว เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความประพฤติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่แล้ว ก็ออกคำสั่งบรรจุให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริงต่อไป

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การจัดให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่ เข้าปฏิบัติงาน และมอบหมายงาน หรือกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ

๒.๒.๓ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการใหม่ และเทคโนโลยีต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมากมาย และมีแนวโน้มจะมีมากขึ้นตามลำดับ ทำให้สภาพแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนไป ในด้านการศึกษาหลักสูตรก็มีการปรับเปลี่ยนไป เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ด้วยเหตุนี้การเสริมสร้างประสิทธิภาพครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อที่ครูจะได้มีความรู้ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรเป็นอย่างมาก นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญและความจำเป็นของการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากรไว้หลายแนวทาง ดังนี้

อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรว่าการสรรหา และการเลือกสรรคน แม้จะได้คนที่มีความรู้ความสามารถสูงแล้วก็ตาม ก็หายุติลงแค่นั้นไม่ เพราะความเจริญทางวิทยาการและเทคโนโลยีมีอยู่อย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งจำเป็นจะต้องนำมาใช้ในการบริหารงานมิฉะนั้น

^{๔๓}สุภาพร พิศาลบุตร, การสรรหาและบรรจุพนักงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำรามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๑), หน้า ๒๖๓-๒๖๖.

^{๔๔}สมาน รังสิโยภุชญ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๘, (กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๕), หน้า ๗๒.

องค์กรจะก้าวไปไม่ทันโลก หลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ^{๔๕}

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า การฝึกอบรม ซึ่งเป็นกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรนั้น นับว่าเป็นงานสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ก็เพื่อให้เป็นหนทางที่องค์กรสามารถสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ดีขึ้น พนักงานเก่าก็จะมีโอกาสได้รับความรู้ความสามารถที่ตลอดเวลา ทนต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าใหม่ๆ ทำนองเดียวกันกับพนักงานใหม่ก็จะมีโอกาสได้รับการฝึกฝนและพัฒนาขึ้น โดยเฉพาะในสังคมยุคปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการเกี่ยวกับการผลิตเป็นอันมาก ก็ยิ่งทำให้ความจำเป็นเรื่องการฝึกอบรมมีความสำคัญยิ่งกว่าแต่ก่อน ทั้งนี้เพราะเหตุผลหลายประการ คือ^{๔๖}

๑. งานบางอย่างมีขอบข่ายขยายกว้างขึ้น ซึ่งทำให้บุคลากรจำเป็น ต้องมีความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าเดิม

๒. ตรงข้ามในทางกลับกัน งานบางอย่างตามลักษณะงานที่เปลี่ยนไป อาจทำให้ต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะเรื่องเฉพาะอย่างมากขึ้น

๓. นอกจากนั้นงานหลายชนิดก็อาจจะหมดสิ้นไป โดยมีงานใหม่มาทดแทน เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ลงบัญชีแทนการลงบัญชีด้วยมือ

สมพร เสรีวัลลภ ได้กล่าวถึงหลักการ เหตุผล และความจำเป็นในการที่จะต้องมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรโดยสรุป ดังนี้^{๔๗}

๑. ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาวิจัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน

๒. การพัฒนาของคนนั้น เป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย การสร้างเสริมประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงาน จนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

๓. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งเป็นคณะและเป็นรายบุคคลและบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

๔. จุดประสงค์ประการแรกในการสร้างเสริมประสิทธิภาพบุคลากรนั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น และในกรณีเช่นนี้ก็จำเป็นที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้ระดับทัดเทียมกัน

๕. ระบบโรงเรียนควรจะถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้น เป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่ได้ผลระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการที่จะดึงดูดคน

^{๔๕}อุทัย หิรัญโต, **หลักการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๕๑.

^{๔๖}ธงชัย สันติวงษ์, **การบริหารงาน**, หน้า ๑๖๒.

^{๔๗}สมพร เสรีวัลลภ, **การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๑), หน้า ๑๙.

ให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับระบบโรงเรียนนั้นๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่ระบบโรงเรียนนั้นโดยตรง

ภิญโญ สาร ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่ครูในโรงเรียน โดยเฉพาะว่า ครูแม้จะมีความสามารถดีแต่เพียงใดก็ตามถ้าเวลาผ่านไปนานๆ บรรดาความรู้ ความชำนาญ ย่อมอ่อนลงเป็นธรรมดา หรือบางที่การทำงานจำเจอยู่เสมอๆ งานที่ทำก็กลายเป็นความน่าเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้เปลี่ยนแปลงงานเป็นครั้งคราว การได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับครูหรือบุคลากรของโรงเรียนอื่นเสียบ้าง อาจจะช่วยให้มีความสดชื่น มีพลังและกำลังใจเกิดขึ้นใหม่กลับมาทำงานได้ดีขึ้นก็ได้ ดังนั้นการให้ครูหรือบุคลากรที่ทำหน้าที่ต่างๆ ของโรงเรียนได้เข้าร่วมสัมมนา หรือเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งฝ่ายการศึกษาจัดขึ้นเป็นครั้งคราว เป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนควรสนับสนุนทุกวิถีทาง นอกจากนี้โรงเรียนอาจเชิญวิทยากรจากหน่วยงานอื่นมาบรรยายเรื่องวิธีสอนหรือหลักการการทำงานให้ครูในโรงเรียนได้ฟังเป็นครั้งคราวก็ได้ การได้ไปทัศนศึกษาร่วมกันทั้งโรงเรียนก็มีส่วนให้ครูมีโอกาสรู้จักกัน สนทนากันในหมู่เพื่อนร่วมงาน ทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปแบบมิตร งานที่ทำหลังจากการได้ไปทัศนศึกษาด้วยกัน น่าจะได้ผลดีขึ้น กิจกรรมต่างๆ ดังกล่าวมานี้เป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนควรมิพิจารณา ทั้งนี้เพื่อพัฒนาครูให้เข้มแข็ง ทนสมัยและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา^{๔๘}

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างเสริมประสิทธิภาพบุคลากรว่าเป็นความจริงที่ว่า การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้น ได้มีการกำหนดคุณสมบัติ และกฎเกณฑ์ไว้แล้วเป็นอย่างดี แต่ประสบการณ์ได้แสดงให้เห็นว่ากฎเกณฑ์ต่างๆ นั้นหาได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดที่จะได้คนที่เหมาะสมแก่หน้าที่เสมอไปไม่ เพราะปัจจุบันนี้วิทยาการต่างๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก ได้มีการค้นพบหลักเกณฑ์ใหม่ๆ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงอาจทำให้คนที่เคยเหมาะสมอยู่ในสมัยหนึ่งกลายเป็นหย่อนความเหมาะสมไปในอีกสมัยหนึ่งได้โดยง่าย ในวงการบริหารของเราก็มักไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหานี้ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะนี้รัฐบาลได้พยายามที่จะขยายงานช่วยเหลือรับใช้ประชาชนทั่วทุกแห่งหน เพื่อให้ทันกับความเจริญเติบโตของบ้านเมือง และจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้นำมาซึ่งความเจริญของบ้านเมือง และในเวลาเดียวกันก็นำมาซึ่งปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมที่ไม่มีใครคาดฝันมาก่อน อันเป็นความจำเป็นที่รัฐจะต้องจัดบริหารต่างๆ เพิ่มขึ้น เพื่อแก้ไขและปรับปรุงสวัสดิภาพของประชาชนให้อยู่ในภาวะอยู่ดีกินดีโดยทั่วไป และในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ จำนวนมาก สมัยที่ใครๆ ก็ทำงานได้นั้นพ้นไปแล้ว งานองค์การมีลักษณะเฉพาะมากขึ้นทุกที จำเป็นที่จะต้องใช้ผู้ที่มีความสามารถปฏิบัติงานของชาติให้บรรลุผลได้^{๔๙}

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ หมายถึง การทำให้บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้

^{๔๘}ภิญโญ สาร, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๓), หน้า ๒๗๑.

^{๔๙}สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๑), หน้า ๑๘๒-๑๘๓.

ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียน

๒.๒.๔ วินัยและการรักษาวินัย

ในสถานศึกษาหนึ่งๆ ย่อมประกอบไปด้วยคนเป็นจำนวนมาก วินัยจึงเป็นเรื่องจำเป็นยิ่งต่อการบริหารงาน เพราะวินัยเป็นข้อกำหนดแนวทางปฏิบัติของบุคคลในองค์กรให้อยู่ร่วมกันได้ด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้ความคุ้มครองในการปฏิบัติงาน ให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และกำหนดถึงแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่นักวิชาการและนักศึกษาได้อธิบายวินัยและการรักษาวินัยไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อธิบายวินัยและการรักษาวินัยไว้ ๕ ขั้นตอนดังนี้^{๕๐}

๑. กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรม โดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่อง ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำความผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

๓) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒. กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

๑) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้

๒) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณา ให้อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาลงโทษ

๓) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

๔) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

๓. การอุทธรณ์

๑) กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องอุทธรณ์ ต่อคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่

^{๕๐}สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา, หน้า ๘๙.

การศึกษาภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด

๒) กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

๔. การร้องทุกข์

๑) กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

๒) กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา

๕. การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

๒) ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจงใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

๓) หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้อธิบายขั้นตอนการรักษาวินัยไว้ ๒ ขั้นตอนดังนี้^{๕๑}

๑. การเสริมสร้างให้ข้าราชการมีวินัย ได้แก่ การกระทำในทางที่จะจงใจให้ข้าราชการมีวินัย เป็นวิธีการรักษาวินัยแบบเสริมสร้าง (constructive discipline) หรือในทางนิธาน (positive discipline) เพื่อให้เกิดอัตวินัย (self-discipline) แนวทางในการจงใจให้ข้าราชการมีวินัยอาจทำได้โดยการสร้างปัจจัยที่ส่งเสริมวินัย ซึ่งได้แก่ปัจจัยดังต่อไปนี้

๑) ความสำนึกในหน้าที่ เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการต้องทำงานตามหน้าที่และต้องรักษาวินัยตามหน้าที่

๒) ความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อุทิศเวลาให้แก่ราชการ และรักษาความลับในราชการ

๓) ความรักเกียรติศักดิ์ เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการรักษาชื่อเสียงไม่ประพฤติด้อยหน้า จดโกง หรือหาประโยชน์โดยมิชอบ

^{๕๑}สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗, หน้า ๖๘.

๔) ความรักสภาพแวดล้อม เช่น รักงาน รักหน่วยงาน รักผู้บังคับบัญชา รักผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจทำงาน มีความสามัคคีประสานงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ

๕) ขวัญและกำลังใจ เป็นปัจจัยที่จะโน้มนำให้ข้าราชการตั้งใจทำดี ถ้าขวัญไม่ดี หรือไม่มีกำลังใจก็จะไม่ยอมทำดี ขวัญและกำลังใจจึงเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย

๖) ความร่วมมือร่วมใจ เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการมีความสามัคคี กลมเกลียว ทำงานประสานกัน และทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยความตั้งใจดี

๗) อุดมคติ ได้แก่ ความคิดที่บุคคลถือเอาเป็นแนวทางดำเนินชีวิตในอันที่จะให้ได้บรรลุถึงสภาพอันดีเลิศ เน้นความคิดที่จะยึดถือเอาสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิตหรือในการทำกิจการว่าจะทำเพื่อสิ่งนั้น เช่น เพื่อชื่อเสียง เพื่อประชาชน เพื่อชาติ เพื่อความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น อุดมคติในการทำงานเพื่อสิ่งที่ดี เป็นปัจจัยที่จะดึงดูดให้ข้าราชการตั้งใจทำงานอย่างมีวินัย อย่างซื่อสัตย์สุจริต ไม่โกง ไม่เก และทุ่มเททำงานให้สำเร็จบรรลุผลตามอุดมคตินั้น

๘) ความภูมิใจ เป็นพลังให้ข้าราชการตั้งใจทำงานให้ได้ผลดี โดยไม่หวังอะไรมากกว่าความภูมิใจ ซึ่งจะทำให้มีวินัยในการทำงาน

๙) ความกลัว เช่น กลัวบาป กลัวถูกลงโทษ กลัวเสียชื่อเสียง กลัวต่ำต้อยน้อยหน้า ล้าหลังผู้อื่น เป็นต้น ความกลัวเป็นปัจจัยที่ทำให้ไม่กล้าทำผิด และส่งเสริมให้ตั้งใจทำงานด้วยความอุตสาหะ มุ่งมั่นเพื่อให้พ้นจากสิ่งที่น่ากลัวนั้น

๑๐) ความสะอาด เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการไม่ยอมทำในสิ่งไม่ถูกต้อง หรือไม่สมควร หรือต้องทำให้ดี เพื่อไม่ให้เป็นที่อับอายขายหน้าผู้อื่น ซึ่งจะเป็นผลให้มีวินัย

๑๑) ความบริสุทธิ์ใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

๑๒) ความเคยชินต่อการทำในสิ่งที่ถูกที่ควร เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ ชักจูงให้ทำแต่ในสิ่งที่ถูกที่ควรเสมอ การทำในสิ่งที่ถูกที่ควรย่อมจะไม่ผิดวินัย

๒. การป้องกันข้าราชการกระทำผิดวินัยการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ได้แก่ การกระทำในทางที่จะขจัดเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากเหตุที่ทำให้กระทำผิดวินัยสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ได้แก่

๑) ไม่รู้ระเบียบแบบแผน จึงกระทำผิดวินัยไปโดยไม่รู้ว่ามีผิด

๒) อิทธิพลบีบบังคับ จึงจำต้องกระทำผิดวินัย

๓) ความจำเป็นชักนำให้กระทำผิดวินัย

๔) ความกดดันทางอารมณ์ไม่มีทางระบายจึงกระทำผิดวินัยแนวทางในการปฏิบัติการป้องกันการกระทำผิดวินัย

๕) ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนแก่ข้าราชการให้ครบถ้วนทั่วถึง

๖) ปกป้องคุ้มกันข้าราชการให้พ้นจากอิทธิพลที่บีบบังคับให้กระทำผิดวินัย

๗) ดูแลระมัดระวังและช่วยเหลือข้าราชการให้พ้นจากสิ่งชักนำให้กระทำผิด

๘) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

๙) จัดฝึกอบรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการจงใจที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติจิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุป การรักษาวินัย ได้แก่ การที่ข้าราชการปฏิบัติตามวินัย การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำผิดโดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้ข้าราชการครุมีวินัยโดยการสร้างเงื่อนไขและปัจจัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครู โดยใช้วิธีการต่างๆ มีการฝึกอบรมเป็นต้น

๒.๒.๕ การออกจากราชการ

การให้บุคคลพ้นจากงานนั้น เป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการบริหารงานบุคคลเมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรระยะหนึ่ง จนถึงวัยอันสมควรที่จะต้องพักผ่อนจากการทำงานตามสภาพร่างกายของมนุษย์ โดยปกติจะถืออายุ ๖๐ ปี เป็นเกณฑ์ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของแต่ละบุคคล และสภาพของงานที่ต้องปฏิบัติ ตลอดจนความพร้อมขององค์กรด้วยซึ่งทางราชการเรียกการเกษียณอายุ ในเรื่องนี้ ได้มีนักศึกษาและนักวิชาการกล่าวถึงการออกจากราชการไว้ ดังนี้

บรรจบ ศรีประภาพงศ์ ได้อธิบายขั้นตอนการออกจากราชการไว้ ๖ ขั้นตอนดังนี้^{๕๒}

๑. การลาออกจากราชการ

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการ ของครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา

๒) รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒. การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น

๑) ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มข้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

๒) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓) ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

๔) รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓. การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

^{๕๒}สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗, หน้า ๗๓.

๒) รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๔. การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน

๑) กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ

(๑) ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

(๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

(๓) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒) กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

(๒) ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถ ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสม ให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่า เป็นผู้หย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม ให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่พิจารณา

๕. กรณีมลทินมัวหมอง

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงกรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่ส่งลงโทษวินัยร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษา เสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา เมื่ออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้น ออกจากราชการ เพราะมลทินหรือมัวหมอง กรณีถูกสอบสวนให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

๖. กรณีได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดย คำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๒) รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สนิท คงภักดี ได้จำแนกการออกจากราชการไว้ ๕ ประเภท ดังนี้^{๕๓}

๑. ตามกฎหมาย ได้แก่ ตาย และเกษียณ

๒. สมัยครใจออก ได้แก่ ลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ลาออกไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองมีผลตั้งแต่วันลาออก และสมัยครใจไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ

๓. ถูกลงโทษทางวินัย ได้แก่ ปลดออกและไล่ออก

๔. ถูกสั่งให้ออก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออก และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. พิจารณา

๕. ถูกเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ ได้แก่ แต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่นและย้ายและแต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่นที่หน่วยงานอื่น

มานพ แก้วขาว ได้สรุปการออกจากราชการไว้ ๒ ประการดังนี้^{๕๔}

๑. การลาออกจากราชการ

๑) ต้องทำเป็นหนังสือลาออกมีใช้ออกด้วยวาจา โดยจะต้องเป็นหลักฐานที่เชื่อถือได้ คือต้องมีลายมือชื่อของผู้ลาออก

๒) ต้องยื่นหนังสือลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้พิจารณาอนุญาตหรือเสนอต่อผู้มีอำนาจอนุญาต

๓) ผู้ลาออกรอฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาว่าจะอนุญาตให้ออกตามที่ขอหรือทำการยับยั้งไว้ก่อน

๔) ในระหว่างที่รอคำสั่งจะหยุดราชการไม่ได้ ยกเว้นได้รับอนุญาตให้ลาป่วย หรือลา กิจจนกว่าจะได้รับอนุญาต หรือครบ ๓ เดือน นับแต่วันลาออก

๒. การให้ข้าราชการพ้นสถานภาพ การให้ข้าราชการพ้นจากสถานภาพมีวิธีปฏิบัติดังนี้

๑) การออกจากราชการเพราะตาย ก็เป็นอันพ้นจากราชการนับตั้งแต่วันที่ตาย โดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องอนุญาต เพียงแต่แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

๒) การออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติ เมื่อข้าราชการพลเรือนขาดคุณสมบัติตามที่กำหนด ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุต้องสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ โดยไม่ต้องทำเป็นคำสั่งแบบราชการ

๓) ออกจากราชการเพราะสูงอายุ เรียกกันโดยทั่วไปว่าการเกษียณอายุมีขั้นตอนในการปฏิบัติดังนี้

(๑) ในทุกปี องค์กรกลางในการบริหารบุคคลขององค์กรนั้นๆต้องสำรวจ รายชื่อข้าราชการที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ในปีงบประมาณถัดไป แล้วแจ้งให้กระทรวงเจ้าสังกัด และกระทรวงการคลังทราบ

^{๕๓}สนิท คงภักดี , "การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต ๒", วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ,๒๕๔๙), หน้า ๓๕.

^{๕๔}สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗, หน้า ๘๕.

(๒) เมื่อส่วนราชการต่างๆ ได้รับแจ้งรายชื่อแล้วจะต้องรีบดำเนินการตามระเบียบต่อไป

๔) การให้ออกจากราชการเพราะมีเหตุเกี่ยวกับสมรรถภาพ หรือวินัยซึ่งมีกรณีต่างๆ ดังนี้

(๑) ให้ออกจากราชการเพราะทดลองปฏิบัติหน้าที่แล้วปรากฏว่ามีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ หรือมีความสามารถไม่เหมาะสม ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามที่บัญญัติไว้ในระเบียบ

(๒) การให้ออกจากราชการไว้อ่อน ในระหว่างถูกสอบสวนพิจารณาผู้มีอำนาจแต่งตั้งเป็นผู้สั่ง

(๓) การให้ออกจากราชการเพราะหย่อนสมรรถภาพ และประพฤตินั้นไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่ หรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอ ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าหากได้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็อาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

(๔) การให้ออกจากราชการเพราะต้องรับโทษจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษเมื่อได้รับโทษจำคุก หรือเพราะมีมลทินมัวหมองหรือเพราะกระทำผิดวินัยร้ายแรง โดยคำพิพากษาที่สุดแล้ว ผู้มีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

สรุปว่า การออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของทางราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้เนื่องจาก การลาออก การลดจำนวนพนักงานสำนักงาน การออกเพราะมีเหตุเสียหาย เกษียณอายุ หรือทุพพลภาพ และตาย หรือตามความประสงค์ของตัวข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในกฎหมาย

๒.๓ แนวคิดหลักพรหมวิหาร ๔

พระพุทธเจ้าตรัสถึง พรหมวิหาร ๔ ไว้ว่า

ดูกรโธณะ ก็พรหมณ์เป็นผู้เสมอด้วยพรหมอย่างไร พรหมณ์ในโลกนี้เป็นอุกโตสุชาติทั้งฝ่ายมารดาและบิดา มีกรรมเป็นที่ถือปฏิสนธิมดจดดีตลอด ๗ ชั่วบรรพบุรุษ ไม่มีใครจะคัดค้านติเตียนได้โดยอ้างถึงชาติ เขาประพฤติกอमारพรหมจรรย์เรียนมนต์อยู่ตลอด ๔๘ ปี ครั้นแล้ว ย่อมแสวงหาทรัพย์สำหรับบูชาอาจารย์เพื่ออาจารย์โดยธรรมอย่างเดียว ไม่แสวงหาโดยไม่เป็นธรรม ก็ธรรมในการแสวงหานั้นอย่างไร คือ ไม่ใช่แสวงหาด้วยกลฉ้อโกง พาลฉ้อโกง โครักขกรรม การเป็นนักรบ การรับราชการ ศิลปะอย่างใดอย่างหนึ่ง เขาถือกระเบื้องเที่ยวภิกขาจารอย่างเดียว มอบทรัพย์สำหรับบูชาอาจารย์แก่อาจารย์แล้ว ปลงผมและหนวดนุ่งห่มผ้ากาสาเยาะ ออกบวชเป็นบรรพชิต เขาบวชแล้วอย่างนี้ มีใจประกอบด้วยเมตตาแผ่ไปตลอดทิศหนึ่งอยู่ ทิศที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ ก็เหมือนกัน ตามนัยนี้ทั้งเบื้องบน เบื้องล่าง เบื้องขวาง แผ่ไปตลอดโลก ทั่วสัตว์ทุกเหล่า ในที่ทุกสถาน ด้วยใจประกอบด้วยเมตตา อันไพบุลย์ ถึงความเป็นใหญ่

หาประมาณมิได้ ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่ ฯ มีใจประกอบด้วยกรุณา ... ประกอบด้วยมุทิตา ... ประกอบด้วยอุเบกขา แผ่ไปตลอดทิศหนึ่งอยู่ ทิศที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ ก็เหมือนกัน ตามนัยนี้ ทั้งเบื้องบน เบื้องล่าง เบื้องขวาง แผ่ไปตลอดโลก ทัวสัตว์ทุกเหล่า ในที่ทุกสถานด้วยใจประกอบด้วยอุเบกขา อันไพบุลย์ ถึงความเป็นใหญ่ หาประมาณมิได้ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่ เธอเจริญพรหมวิหาร ๔ ประการนี้แล้ว เมื่อตายไปย่อมเข้าถึงสุคติพรหมโลก ดุกรโทณะ พรหมณ์เป็นผู้ชื่อว่าเสมอด้วยพรหมอย่างนี้แล^{๕๕}

มหาราหุลโลวาทสูตร สูตรว่าด้วยการประทานโอวาทแก่พระราหุล สูตรใหญ่พรหมวิหาร ๔ ข้อ ๔ ตรัสสอนให้เจริญเมตตาภาวนา (ไม่ตรีจิต คิดจะให้เป็นสุข) ซึ่งจะเป็นเหตุให้ละพยาบาท (ความคิดปองร้าย) ได้ , กรุณาภาวนา (เอ็นดู คิดจะช่วยให้พ้นทุกข์) ซึ่งจะเป็นเหตุให้ละวิหเสา (การคิดเบียดเบียน) ได้ , มุทิตาภาวนา (พลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) ซึ่งเป็นเหตุให้ละอริยา (ความไม่ยินดีหรืออริยา) ได้ , อุเบกขาภาวนา (วางใจเป็นกลาง) ซึ่งจะเป็นเหตุให้ละปฏิฆะ (ความขัดใจ) ได้ , อสุภภาวนา (เห็นความไม่งาม) ซึ่งจะเป็นเหตุให้ละราคะ (ความกำหนัดยินดี) ได้ , อนิจจสัญญาภาวนา (กำหนดหมายสิ่งที่ไม่เที่ยง) ซึ่งเป็นเหตุให้ละมานะ (ความถือตัวถือตน) ได้^{๕๖}

ผู้ดำรงในพรหมวิหาร ย่อมช่วยเหลือมนุษย์สัตว์ทั้งหลายด้วยเมตตากรุณา และย่อมรักษาธรรมไว้ได้ด้วยอุเบกขา ดังนั้น แม้จะมีกรุณาที่จะช่วยเหลือปวงสัตว์แต่ก็ต้องมีอุเบกชาด้วยที่จะมิให้เสียธรรม พรหมวิหารนี้ บางทีแปลว่า ธรรมเครื่องอยู่ของพรหม ธรรมเครื่องอยู่อย่างพรหมธรรมประจำใจที่ทำให้เป็นพรหมหรือให้เสมอด้วยพรหม หรือธรรมเครื่องอยู่ของท่านผู้มีคุณยิ่งใหญ่ พรหมวิหาร ๔ เรียกอีกอย่างว่า อัปปมัญญา ๔ เพราะแผ่สม่ำเสมอโดยทั่วไปในมนุษย์สัตว์ทั้งหลาย ไม่มีประมาณ ไม่จำกัดขอบเขต พรหมวิหารมีในผู้ใด ย่อมทำให้ผู้นั้นประพฤติปฏิบัติเกื้อกูลแก่ผู้อื่น ด้วยสังคหวัตถุ เป็นต้น

อนึ่ง ในการที่จะเข้าใจ และปฏิบัติพรหมวิหาร ๔ พึงทราบรายละเอียดบางอย่าง ของผู้บริหารหรือผู้ปกครองสำหรับธรรม ๔ ประการนั้น ดังนี้

๑) เมตตา หมายถึง เยื่อใยใฝ่ประโยชน์สุขแก่คนทั้งหลาย หรือน้ำใจปรารถนาประโยชน์สุขที่เป็นไปต่อมิตร

๒) กรุณา หมายถึง ทำความสะเทือนใจแก่บุคคล เมื่อคนอื่นประสบทุกข์ หรือถ่วงอนำทุกข์ของผู้อื่นให้หมดไป หรือแผ่ใจไปรับรู้ต่อคนสัตว์ทั้งหลายที่ประสบทุกข์

๓) มุทิตา หมายถึง อนุโมทนายินดีต่อผู้ประกอบด้วยสมบัติหรือผลดีนั้น ฯ

๔) อุเบกขา หมายถึง คอยมองดูอยู่ โดยละความชวนชวาวว่า สัตว์ทั้งหลายจงอย่าผูกเวรกัน เป็นต้น และโดยเข้าถึงความเป็นกลาง

^{๕๕}ดูรายละเอียดใน อก.ปญจก.(ไทย) ๒๒/๑๙๒/๒๓๒.

^{๕๖}สุชีพ ปุญญานุภาพ, **พระไตรปิฎกฉบับสำหรับประชาชน**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๘, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔) หน้า ๔๒๕.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหาร ๔ คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ, ธรรมประจำใจอันประเสริฐ, หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ

๑) เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

๒) กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้อง บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

๓) มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามยิ่งขึ้นไป

๔) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับ ความรับผิดชอบของตน^{๕๗}

นอกจากนี้ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ยังได้ขยายความเพิ่มเติมของพรหมวิหาร ๔ หมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม^{๕๘}หรือของท่านผู้เป็นใหญ่ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ เป็นหลักธรรมสำหรับทุกคนที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติที่จะแสดงออกหรือปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างถูกต้องโดยสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เขาประสบ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ หลักธรรมนี้ได้แก่^{๕๙}

๑) เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้าโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆไปทีไหนๆ ก็มีแต่คนเอ็นดูรักใคร่อยากใกล้ชิด ด้วยเหตุนี้เมตตาจึงเป็นหลักธรรมพื้นฐานของใจในขั้นแรกในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้มองกันในแง่ดี มีความปรารถนาดีต่อกันพร้อมที่จะรับฟังและพุดจาเหตุผลของกันและกัน ไม่ยึดถือเอาความเห็นแก่ตัวหรือความเกลียดชังเป็นที่ตั้ง

สำหรับเมตตาธรรมในพรหมวิหารนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยความปรารถนา และเอ็นดูโดยไม่หวังอะไรตอบแทน ซึ่งแตกต่างจากเมตตาที่มีอยู่ทั่วไปที่อาจจะต้องอิงอาศัยผลตอบแทนบ้างตามโอกาสอันควรแม้แต่เพียงเล็กน้อยก็ตามและเมตตาธรรมข้อนี้เราควรมีไว้ในใจอยู่เสมอ เพื่อสร้างความรู้สึกรับรู้ความปรารถนาดีไว้ตลอดวันว่า เราจะเมตตาสงเคราะห์แก่ประชาชนและจะไม่สร้างความ

^{๕๗}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๔๒, (กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๕๘), หน้า ๑๒๔.

^{๕๘}ดูรายละเอียดใน ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๗๕.

^{๕๙}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, หน้า ๑๔๘.

ลำบากให้แก่พวกเขา ความทุกข์ที่เขามี เราก็มีเสมอเขา ความสุขที่เขามี เราก็สบายใจไปกับเขา รักผู้อื่นเสมอด้วยรักตนเอง

๒) กรุณา ความสงสาร ปราบปรามให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ ซึ่งความทุกข์ก็คือ สิ่งที่เข้ามาเบียดเบียนให้เกิดความไม่สบายกายไม่สบายใจและเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน พระพุทธองค์ทรงสรุปไว้ว่าความทุกข์มี ๒ กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

(๑) ทุกข์โดยสภาวะ หรือเกิดจากเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติของร่างกาย เช่น การเกิด การเจ็บไข้ ความแก่และความตายสิ่งมีชีวิตทั้งหลายที่เกิดมาในโลกจะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งรวมเรียกว่า “กายิกทุกข์”^{๖๐}

(๒) ทุกข์จรหรือทุกข์ทางใจ อันเป็นความทุกข์ที่เกิดจากสาเหตุที่อยู่นอกตัวเรา เช่น เมื่อปราบปรามแล้วไม่สมหวังก็เป็นทุกข์ การประสบกับสิ่งอันไม่เป็นที่รักก็เป็นทุกข์การพลัดพรากจากสิ่งอันเป็นที่รักก็เป็นทุกข์ รวมเรียกว่า “เจตสิกทุกข์”^{๖๑}

๓) มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข มีจิตมองใสบ้นเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข ไม่น้อยเนื้อต่ำใจเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีกว่าตน เราต้องหมั่นฝึกหัดตนให้เป็นคนที่มีมุทิตาอยู่เสมอ เพราะจะเป็นการสร้างไมตรีและผูกมิตรกับผู้อื่นได้ง่ายและลึกซึ้ง

๔) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรมรวมทั้งรู้จักวางเฉย สงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาควรได้รับผลอันเหมาะสมกับความรับผิดชอบของตน^{๖๒}

อุเบกขานี้เป็นตัวรักษาคุศล เป็นตัวจำกัดหรือคุมการปฏิบัติตามหลัก เมตตา กรุณา มุทิตา ไม่ให้เกินขอบเขตไปจนกลายเป็นเสียธรรม คือ การปฏิบัติต่อคนหรือช่วยเหลือคนจะต้องไม่ให้เสียความเป็นธรรม ไม่ให้เป็นการทำลายหลักการไม่ให้เป็นการละเมิดต่อกฎเกณฑ์กติกาที่ชอบธรรม

อุเบกขามักจะนำมาใช้เดี่ยวๆ มากที่สุด กล่าวคือ พอใช้ทั้งเมตตา กรุณา มุทิตา แล้วไม่ เป็นผลก็จะบอกว่าช่างเขาเถอะปล่อยไปตามเวรตามกรรม ซึ่งการกระทำอย่างนั้นไม่ได้เรียกว่าใช้หลัก พรหมวิหาร ๔ และไม่ใช่อุเบกขา แต่เป็นการไม่ใส่ใจ อุเบกขาที่แท้จริง คือการ ที่เราไม่ไปทุกข์ใจกับทุกข์ของผู้อื่น รู้ว่าการที่เขาเป็นอย่างนั้นก็เพราะการกระทำหรือกรรม ของเขา ทุกข์ก็เป็นทุกข์ของเขา แต่เรายังคงมีเมตตา อยากให้เขามีความสุข ยังมีกรุณาอยากให้เขาพ้นทุกข์และมีมุทิตามีความยินดีถ้าเขามีความสุข เรื่องนี้เป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะถ้าเรามัวไปทุกข์กับเขาด้วย เราจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์ไม่ได้ คนที่มีความทุกข์มาอยู่ด้วยกันก็ยิ่งจะทำให้พลอยทุกข์กันไปมากขึ้น คนที่กำลังทุกข์จึงไม่สามารถช่วยคนที่ทุกข์ได้

^{๖๐}ดูรายละเอียดใน ขุ.ป. (ไทย) ๓๑/๑๗๓/๒๗๑ – ๒๗๒. และ อภิ.ย. (ไทย) ๓๘/๑๐/๓๕๗.

^{๖๑}ดูรายละเอียดใน ขุ.ป. (ไทย) ๓๑/๑๗๓/๒๗๒. และ อภิ.ย. (ไทย) ๓๘/๑๐/๓๕๗.

^{๖๒}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๑๔๘.

นอกเหนือจากผลของอุเบกขาที่มีต่อตนเองแล้ว อุเบกขายังมีผลต่อผู้ที่เราต้องการช่วยด้วย การที่เราทำตัวอย่างให้ผู้ที่เราต้องการช่วยให้เห็นวิธีพ้นทุกข์ ปลอ่ยวางให้ เขาดู เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการชี้ทางปลดทุกข์ ดังนั้นยิ่งเรามีกรุณาอยากให้เขาหายทุกข์มากเท่าไร เราจะต้องมีอุเบกขามากเท่านั้น ในทำนองเดียวกันกับการที่ยังเรามีเมตตามากเท่าไรยิ่งต้องมี มุทิตามากเท่านั้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า พรหมวิหาร ๔ นี้ เป็นข้อธรรมที่ต้องมีพร้อมๆ กันทุกข้อ การเจริญพรหมวิหาร ๔ จึงจำเป็นต้องเจริญทั้งเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขาไปพร้อมๆ กัน จะแยกเจริญเป็นข้อ ๆ ไม่ได้และพรหมวิหาร ๔ มีในผู้ใด ย่อมทำให้ผู้นั้นประพฤติปฏิบัติเกื้อกูลแก่ผู้อื่น ด้วยหลักสังคหวัตถุ ๔ ได้ตัวอย่างสมบูรณ์

ปัญญานันทภิกขุ ได้ให้แนวคิดพรหมวิหาร เป็นหลักใจ ได้แก่ผู้ใหญ่วิทยายุทธธรรม มั่นคงอยู่ในพรหมวิหารสี่ ประการเป็นประจำในผู้น้อยเป็นนิมิต คือมีเมตตารักใคร่ปรารถนาให้ผู้น้อยได้รับความร่มเย็นเป็นสุขโดยทั่วกัน ๑ กรุณาสงสารช่วยเหลือผู้ที่ทุกข์ยากจนเต็มความสามารถ ๑ มุทิตา พลอยยินดีต่อผู้น้อยที่มีความเจริญขึ้น แม้จะได้รับยกย่องดีกว่าตนก็ไม่คิดริษยา ๑ และอุเบกขา วางตนเฉยๆ ในเวลาที่เห็นผู้น้อยต้องได้รับโทษ หรือรับความวิบัติที่ตนไม่สามารถจะช่วยให้หรือตนช่วยแล้วแต่ไม่สำเร็จ ๑^{๖๓}

พระเทพดิลก (ระแบบ จิตฺตยาโณ) พรหมวิหาร แปลว่า ธรรมเป็นหลักใจหรือเป็นเครื่องอยู่ของท่านผู้ใหญ่ทั้งหลาย ขอนี้ว่ากันโดยฐานะแล้ว คนเราก็มีคนที่เล็กกว่าเราอยู่เสมอ พรหมวิหารจึงเป็นธรรมจำเป็นสำหรับคนทุกคนนั่นเอง ได้แก่ การสร้างความรู้สึกลักษณะของอารมณ์ ดังต่อไปนี้

๑) เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้เป็นผู้สุข ต้องการเห็นคนอื่นและสัตว์อื่นดำรงชีวิตอยู่อย่างไม่มีเวรไม่มีภัยไม่เบียดเบียนกัน ไม่ประทุษร้ายกัน ให้มีความสุขตามสมควรแก่ฐานะของตน ซึ่งบางโอกาสอาจแสดงออกได้ด้วยการช่วยเหลือกันทางกายหรือพูดจาด้วยเมตตา คือ ปรารถนาดีต่อกัน ไม่กล่าวคำโกหก คำส่อเสียด คำหยาบ คำเพ้อเจ้อเหลวไหลต่อบุคคลเหล่านั้น

๒) กรุณา ความสงสาร ต้องการที่จะช่วยบุคคลอื่น สัตว์อื่น ให้หลุดพ้นจากความทุกข์ ความรู้สึกขื่นใช้ในกรณีของคนอื่นเขากำลังประสบความทุกข์ความวิบัติอยู่ ทรงสอนให้สร้างความรู้สึกลักษณะที่เห็นเขาหลุดพ้นจากความทุกข์เป็นเบื้องต้น เมื่อมีความสามารถ ก็ให้แสดงออกมาได้ทางกาย คอยช่วยเหลือเขา ทางวาจาแนะนำพำนาถเตือนหรือชี้แจงให้เกิดความรู้สึกที่เหมาะสม ที่ควร

๓) มุทิตา ความชื่นชมยินดีเมื่อเห็นบุคคลอื่นเขาได้ดี มุทิตาจึงใช้ในกรณีที่เมื่อเห็นคนอื่นเขาได้ดี มีความสุข มีความเจริญก้าวหน้า มีความสำเร็จในชีวิต การงาน การศึกษา ก็พลอยชื่นชมยินดีกับเขา ถ้าหากว่าจะแสดงออกทางกาย วาจาได้ ก็ช่วยเหลือ ก็แสดงไป แต่ถ้าไม่สามารถทำได้ ก็ให้มีความรู้สึกชื่นชมยินดีในการที่เขาได้ดี ปรารถนาที่จะเห็นเขารักษาสมบัติ ฐานะ ตำแหน่งเอาไว้ได้นานๆและมีความสุขยิ่งขึ้นไป

๔) อุเบกขา ความวางเฉย ไม่ดีใจ ไม่เสียใจเมื่อคนอื่นประสบความวิบัติ คือ ทำจิตให้เป็นกลาง ได้แก่วางเฉย ไม่ดีใจเมื่อศัตรูของเราประสบความวิบัติ เติบร้อน หรือมีอันตรายล้มตายไป และไม่เสียใจเมื่อญาติพี่น้องคนใกล้ชิดของประสบความวิบัติเพราะการกระทำความผิดของเขาเป็นเหตุ โดยทำความรู้สึก ว่า คนเราทุกคนที่เกิดมาก็มีกรรมเป็นของของตน จะต้องเป็นผู้รับผลของกรรม มี

^{๖๓}ปัญญานันทภิกขุ, **หน้าที่ของคน(ฉบับสมบูรณ์)**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๑), หน้า ๑๘๘.

กรรมเป็นกำเนิด มีกรรมเป็นเผ่าพันธุ์ และมีกรรมเป็นที่พึ่งอาศัย ใครทำกรรมอันใดไว้ จะดีหรือชั่วก็ตาม จะต้องเป็นผู้รับผลของกรรมนั้น พี่น้องของเราประสบความวิบัติเพราะกรรมของเขาเอง แม้จะเศร้าโศกเสียใจก็ช่วยเหลือแก้ไขอะไรไม่ได้ ทำให้ตัวเองเดือดร้อนเป็นทุกข์ มีความกังวลโดยไม่เกิดอะไรขึ้นมา

พรหมวิหาร ทั้งสี่ประการจึงเป็นการปฏิบัติตามโอกาสนั้นๆคือ
 สำหรับคนและสัตว์ทั้งหลายก็ให้มีเมตตา จนสามารถจัดความรู้สึกพยาบาลได้
 กรุณา ใช้ในกรณีที่คนสัตว์ประสบความทุกข์ภัย จนสามารถจัดความเบียดเบียน คือ
 วิหิงสาออกไปจากใจได้

เวลาเขาประสบความเจริญก้าวหน้าก็ใช้มุทิตา ให้ขจัดความริษยาในการได้ดีของคนอื่นได้
 เวลาเขาประสบกับความทุกข์ ความเดือนร้อนเพราะความผิดของเขาเอง เช่นการติดคุก
 เพราะฆ่าคนตาย ไม่ว่าจะเป็ยินดีหรือยิยร้ายก็ตาม ไม่ควรทั้งนั้น การสร้างความรู้สึกเป็นอุเบกขา
 ดังกล่าว ก็เพื่อขจัดอคติทั้งสี่ประการ คือความลำเอียงเพราะรัก ชัง กลัว หลง ให้ออกไป

ธรรมทั้งสี่เปรียบเหมือนกับบ้านเราหลังหนึ่ง ซึ่งมีห้องอยู่หลายห้องแต่เวลาจะอยู่เราก็
 อยู่ในโอกาสนั้นๆ

เมตตา ก็เหมือนกับความสะดวกสบายเรียบร้อยของบ้านทั้งหลัง ซึ่งจะต้องรับการดูแลเอาใจใส่
 จากเจ้าของบ้าน

กรุณา ก็เหมือนกับห้องอาหาร ห้องน้ำ คือใช้เวลามีทุกข์เท่านั้น
 มุทิตา เหมือนกับห้องรับแขก คือ ชื่นชมยินดีเมื่อมีคนมาหา
 อุเบกขา จึงเป็นเหมือนห้องนอน ซึ่งเมื่อเสร็จภารกิจแล้วก็ต้องนอนเพื่อให้ร่างกายและ
 จิตใจได้พักผ่อน ถ้าเราใช้ห้องภายในบ้านให้เหมาะสมแก่โอกาสนั้นๆ บ้านก็จะกลายเป็นวิมานของเรา
 จิตใจที่มีพรหมวิหารเป็นหลักอยู่เช่นนี้ ก็จะเป็นจิตใจที่มีความเยือกเย็นสบาย ไม่เดือดร้อนวุ่นวาย
 อย่างที่คนทั้งหลายเขาเป็นกัน^{๖๔}

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
 ภายในประเทศ พบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

ก็ **พรหมวงค์** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
 สถานศึกษา ในอำเภอตอนตาล จังหวัดมุกดาหาร” ผลการวิจัยพบว่า ๑. สมรรถนะการบริหารงาน
 บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตอนตาล จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาครู
 และบุคลากร และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ๒. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะ

^{๖๔} พระธรรมเมธาภรณ์ (ระแบบ ฐิตญาโณ), **ธรรมปริทรรศน์**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โรง
 พิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๖๔-๖๖.

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตอนตลจังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามสถานภาพ ระหว่างผู้บริหารกับครู พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูผู้สอน ส่วนผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตอนตล จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ระหว่าง โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน^{๖๕}

ณัฐพร ภูทองเงิน ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ ๑ - ๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา ตามลำดับ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี ตำแหน่งหน้าที่ ที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอุเบกขา ไม่แตกต่างกัน ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ ๑ - ๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ จำแนกตามประสบการณ์ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง ๔ ด้านด้านอุเบกขา ไม่แตกต่าง ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ แนวทางการนำหลักพรหมวิหาร ๔ ไปใช้ในบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหาร ๔

^{๖๕} ภัทราพร พรมวงศ์, “สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอตอนตลจังหวัดมุกดาหาร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนครพนม, ๒๕๕๘).

ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลให้มากขึ้นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป^{๖๖}

วรรณา แซ่มพุทรา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการจ่ายค่าตอบแทน การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอายุ ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน^{๖๗}

พระครูวิจิตรปทุมรัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลอง สามวา กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง ๒ ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดบุคคลปฏิบัติงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และด้านการพัฒนาบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา เขตคลอง สามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๓. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ การศึกษา และตำแหน่งปัจจุบัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) สรุปได้ดังนี้ ๓.๑ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๓.๒ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๓.๓ จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณา

^{๖๖} ธีรพร ภูทองเงิน, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ ๑ - ๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๖๗} วรรณา แซ่มพุทรา, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๙).

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๖๘}

พระมหาธฤติ วิโรจน์ (รุ่งชัยวิฑูร) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาทั้ง ๔ หมวดธรรม คือ อธิปไตย ๓ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ และอคติ ๔ ของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้ในการบริหารงานบุคคลทั้ง ๔ หมวดธรรม ดังกล่าว ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ วุฒิการศึกษา โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕^{๖๙}

พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม อายุ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเห็นมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง^{๗๐}

^{๖๘}พระครูวิจิตรปทุมรัตน์, “การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๖๙}พระมหาธฤติ วิโรจน์ (รุ่งชัยวิฑูร), “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๗๐}พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ), “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

พระอดิศักดิ์ สารโท (เดือนสั้นเทียะ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ๑. จากการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนกำลัง บุคคล ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ เดียวกันและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การบำรุงรักษาบุคลากร ตามลำดับ ๒. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ ๓. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ผู้บริหารควรเผยแพร่ผลการ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของบุคลากรให้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง ควรพิจารณาจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วย ความเที่ยงธรรม ต่อหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน บริหารบุคลากร ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อผลการทำงานที่มี ประสิทธิภาพอย่างแท้จริงของการพัฒนาบุคลากร และควรวางแผนบุคลากรด้วยความเป็นธรรม ต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน ทุกๆ ด้าน^{๗๑}

ศศิกัญจน์ ฤทธิโรจน์ ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนนะของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ทัศนนะของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทัศนนะของครูการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทุกด้าน โดยอันดับที่หนึ่ง คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร รองลงมาด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการวางแผนกำลังคน ตามลำดับ ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนนะของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานครในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนครูที่มีภูมิลำเนา วิชยฐานะ ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียนต่างกันมีทัศนนะของครูต่อ

^{๗๑}พระอดิศักดิ์ สารโท (เดือนสั้นเทียะ), “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน^{๗๒}

สมศักดิ์ พรหมมล ได้วิจัยเรื่อง “ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา” ผลการวิจัยพบว่า ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การปฏิบัติสภาพปัจจุบัน พบว่า มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามระเบียบของราชการมากที่สุด ส่วนการจัดสวัสดิการมีตามความเหมาะสมกับฐานะของสังคมและวิชาชีพมีน้อยที่สุด ความคาดหวังพบว่า มีความหวังเกี่ยวกับการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประพฤติและมีผลงานเป็นที่ปรากฏมากที่สุด ปัญหาที่พบ คือการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น มีการประกาศผลล่าช้า และมีเกณฑ์การประเมินที่เข้มงวดทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ข้อเสนอแนะ ควรมีการปรับปรุงดำเนินงานให้เร็วขึ้นและปรับปรุงเกณฑ์การประเมินที่เอื้อต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายครูผู้สอนเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา^{๗๓}

อรรคพล แดนดี ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาตอนตล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพราหาร” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาตอนตล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพราหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้ง ๕ ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร การวางแผนงานบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน^{๗๔}

๒.๔.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

Blanks ได้ศึกษาวิจัย “รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคโรไลนาเหนือ (North Carolina) สหรัฐอเมริกา” พบว่า

^{๗๒} ศติกาญจน์ ฤทธิโรจน์, “พรรณนะของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๔).

^{๗๓} สมศักดิ์ พรหมมล, “ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๒).

^{๗๔} อรรคพล แดนดี, “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาตอนตล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพราหาร”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ๒๕๕๖).

๑. การบริหารบุคคล ของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังล่าช้ากว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ

๒. ถึงแม้ว่าบุคลากรที่รับผิดชอบด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้ว เขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรมในลักษณะประจำการ หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน

๓. การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังโดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวทำงาน หรือตำแหน่งของบุคลากร

๔. ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์กร หรือบุคลากรของภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่างการบริหารบุคคลของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้ ^{๗๕}

Sloane ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐไมอามี ซึ่งผ่านการอบรมระยะสั้น โดยการพิจารณาจากความรู้ที่ได้รับ ทักษะที่ปรากฏและการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเปรียบเทียบกับตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งไม่ได้ผ่านการอบรมแต่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาระยะของการฝึกอบรมจากเอกสารต่าง ๆ ผลการศึกษาวิจัยพบว่ากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมได้รับความรู้ในเรื่องการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีทัศนคติเปลี่ยนไปในทางบวก ซึ่งส่งผลสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งมีทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะ และสามารถนำไปใช้อย่างได้ผลส่วนกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาระยะของการฝึกอบรมด้วยตนเองมีแนวโน้มที่จะได้รับความรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และมีทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างน้อยกว่าผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมโดยเฉพาะ^{๗๖}

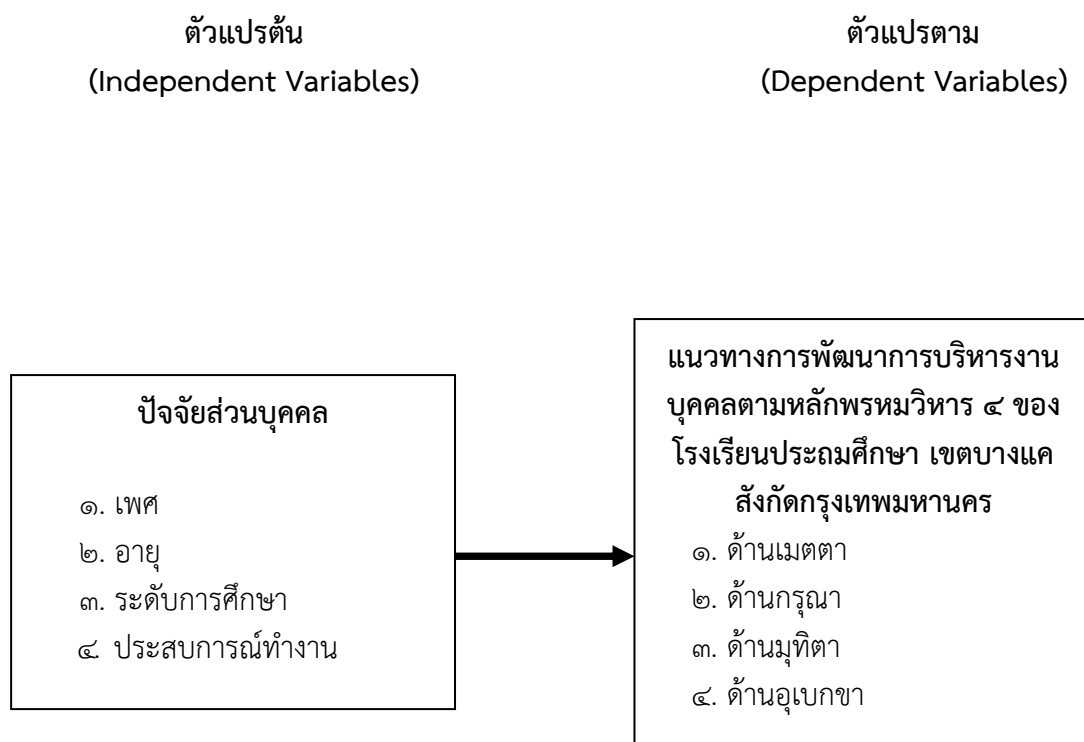
จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า ในการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพ รวมไปถึง การที่มีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ซึ่งจะเป็นผู้บริหารงานสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่การบริหารงานสถานศึกษาให้มีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น ก็จะต้องควบคู่ด้วยคุณธรรม ตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งในที่นี้ จะขอกกล่าวถึงการให้หลักพรหมวิหาร ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมสำหรับนักปกครอง หรือผู้บริหารที่ควรมีในการบริหารงาน อันได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

^{๗๕}Blank, E.B., "A Model Job Description For Personnel Administrator position in North Carolina Public School System," North Carolina. (The University of North Carolina at Greensboro, 2001), p 27.

^{๗๖}Sloane, Etta K., "Principals and Inservice Training: Knowledge Attitude and Mainstreaming Practices," **Dissertation Abstracts International**, 2003 , p. 38-A.

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร” การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา (Description Research) โดยมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง ครูผู้ช่วย จำนวน ๔๘๙ คน (ข้อมูลประจำปีการศึกษา ๒๕๖๐)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) มาจากประชากร ได้จำนวน ๒๑๗ คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ R.V.Krejcie กับ D.W.Morgan^๑ เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องมากที่สุด จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

^๑R.V.Krejcie & D.W.Morgan อ้างใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บิซิเนสเซอร์แอนดรัส, ๒๕๕๑), หน้า ๔๔.

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
๑	โรงเรียนบางแค (เนื่องสังวาลอนุสรณ์)	๓๗	๑๗
๒	โรงเรียนวัดบุญประดิษฐ์	๔๙	๒๓
๓	โรงเรียนคลองหนองใหญ่	๖๘	๓๑
๔	โรงเรียนเพชรเกษม (จตุรงค์สงครามอนุสรณ์)	๓๔	๑๖
๕	โรงเรียนวัดศาลาแดง	๓๖	๑๖
๖	โรงเรียนบางไผ่ (บ้านนายพันแก้วขาว)	๑๓	๖
๗	โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี	๔๔	๒๑
๘	โรงเรียนบางแคเหนือ	๓๖	๑๗
๙	โรงเรียนวัดม่วง	๔๔	๒๑
๑๐	โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (งามศิริวิทยาการ)	๕๘	๒๗
๑๑	โรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ	๔๑	๑๘
๑๒	โรงเรียนบางเชือกหนัง	๒๙	๑๔
	รวม	๔๘๙	๒๑๗

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๕ คน

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๓.๓.๑ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaires)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
๓. สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย
๔. เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

๕. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) เชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อ

คำถามตามวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence : IOC)^๒ ซึ่งจะต้องได้ค่า IOC มากกว่า ๐.๕ ทุกข้อ

๖. นำเครื่องมือที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)^๓

๗. ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ สำหรับนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

แบบสัมภาษณ์ (Interview)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ประเด็นสำคัญของเนื้อหาการวิจัยและวิเคราะห์สาระสำคัญจากนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการแล้วได้ร่างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านต่างๆ ดังนี้

๑) การใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาของข้อคำถาม

๒) โครงสร้างของประเด็นเนื้อหาคำถามที่ครอบคลุมสาระสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ส่วนที่เป็นแบบสอบถามผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ หรือตรวจสอบรายการ (Check List) โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ท (Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

^๒Cronbach, Lee J, *Essentials of psychological testing*, 4th ed., (New York: Harper & Row, 2001), p. 123.

^๓Cronbach อ้างใน ประยูร อาษานาม, *คู่มือวิจัยทางการศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๑), หน้า ๘๗.

๓	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
๒	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
๑	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ^๔

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ ๑) ด้านเมตตา ๒) ด้านกรุณา ๓) ด้านมุทิตา ๔) ด้านอุเบกขา โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire)

ลักษณะของเครื่องมือสำหรับแบบสัมภาษณ์ (Interview Form)

แบบสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๕ ท่าน เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open ended Form) เพื่อให้ผู้รับการสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร และข้อเสนอแนะต่างๆ ได้อย่างอิสระ

๓.๓.๓ การรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม (Questionnaires)

การรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามจำนวน ๒๑๗ ชุด โดยกระจายกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร การเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนเมษายน ถึงเดือนตุลาคม ๒๕๖๑ รวม ๗ เดือน และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

แบบสัมภาษณ์ (Interview)

การวิจัยครั้งนี้ ใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) ดำเนินการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

๑) ขั้นตอนเตรียมการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนลงสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้เริ่มต้นด้วยการนัดหมายวันเวลาที่จะสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับขอเอกสารต่างๆ พร้อมกันนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง เตรียมสมุดจดบันทึกและอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

๒) ขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสนทนาสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียง

^๔สุวรรีย์ ศิริโกการภิมมย์, การวิจัยทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๐), หน้า ๑๔๐.

ในขณะที่สัมภาษณ์ ขออนุญาตใช้กล้องถ่ายรูปเพื่อใช้อ้างอิงในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่า ข้อมูลต่างๆ ที่บันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ

๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถาม (Questionnaires)

๑. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ โดยการตอบแบบสอบถามแล้ว นำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้^๕

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๐ – ๕.๐๐ หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐ – ๔.๔๙ หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐ – ๓.๔๙ หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐ – ๒.๔๙ หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๔๙ หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

๔) การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance)

๕) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงปัญหาและข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระประเด็นสำคัญ แล้วนำเสนอเป็นการเขียนแบบความเรียง

แบบสัมภาษณ์ (Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสาร การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบรรยาย

^๕ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

และพรรณนาความ วิเคราะห์ลักษณะปัญหาจากเอกสาร จากการสัมภาษณ์ และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย (๑) รวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (๒) จัดลำดับข้อมูล (๓) จากการสัมภาษณ์ (๔) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาตามประเด็น (๕) สรุปผลการวิจัย

๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)^๖

$$\text{สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา } \alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

α	=	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
K	=	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
$\sum s_i^2$	=	ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ
s_t^2	=	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

หาค่าความสอดคล้องแบบ IOC^๗ โดยหาความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้สูตร

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

IOC	=	ดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา
$\sum R$	=	ผลรวมของคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N	=	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

* ค่า IOC จะต้องมามีค่า ≥ 0.5 ขึ้นไปจึงจะใช้ได้

^๖บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๕), หน้า ๘๘.

^๗พิชญ์ พงศ์ศรี, วิจัยทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เทียมผำการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓๘ - ๑๓๙.

๓.๕.๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

๑) ค่าสถิติพื้นฐาน^๘ ได้แก่

๑.๑ ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

$$P = \text{ร้อยละ}$$

$$f = \text{ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ}$$

$$N = \text{จำนวนความถี่ทั้งหมด}$$

๑.๒ ค่ามัชฌิมเลขคณิต หรือค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean)^๙

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{N}$$

$$\bar{x} = \text{มัชฌิมเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย}$$

$$\sum fx = \text{ผลรวมของคะแนนทั้งหมด}$$

$$N = \text{จำนวนข้อมูลทั้งหมด}$$

๑.๓ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน^{๑๐} (Standard Deviation) โดยใช้สูตร

$$S.D = \sqrt{\frac{\sum f(x - \bar{x})^2}{N}}$$

$$S.D = \text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน}$$

$$f = \text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน}$$

$$x = \text{จุดกึ่งกลางชั้น}$$

$$\bar{x} = \text{มัชฌิมเลขคณิต}$$

$$N = \text{จำนวนข้อมูล}$$

$$\sum = \text{ผลรวมของข้อมูล } \sum f(x - \bar{x})^2$$

^๘ธีรยุทธ พึ่งเทียร, สถิติเบื้องต้นและการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุทรไพศาล, ๒๕๕๕),
หน้า ๑๒.

^๙เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๑.

^{๑๐}พิษณุ ฟองศรี, วิจัยทางการศึกษา, หน้า ๑๖๓ - ๑๖๔.

๒) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าที (t - test)^{๑๑}

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
 s_1^2, s_2^2 = ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
 n_1, n_2 = จำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

๓) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าเอฟ (F - test) (One - way ANOVA)^{๑๒} โดยใช้สูตร

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F = ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
 MS_b = ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม (Between Mean Square)
 MS_w = ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยภายในกลุ่ม (Within Mean Square)

^{๑๑}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗.

^{๑๒}ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: เทพนครมิตการพิมพ์, ๒๕๕๑), หน้า ๒๓๖.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา นำเสนอตามลำดับดังนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ระดับความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

๔.๓ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

๔.๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

๔.๖ องค์ความรู้จากการวิจัย

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๒๑๗)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
- ชาย	๗๔	๓๔.๒๐
- หญิง	๑๔๓	๖๕.๘๐
๒. อายุ		
- ๒๐ – ๓๐ ปี	๕๗	๒๖.๒๐
- ๓๑ – ๔๐ ปี	๙๑	๔๑.๘๐
- ๔๑ – ๕๐ ปี	๕๑	๒๓.๖๐
- ๕๑ – ๖๐ ปี	๑๘	๘.๔๐
๓. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔๔	๑๙.๖๐
- ปริญญาตรี	๑๓๗	๖๓.๘๐
- สูงกว่าปริญญาตรี	๓๖	๑๖.๖๐
๔. ประสบการณ์การทำงาน		
- ๑ – ๕ ปี	๓๓	๑๕.๕๐
- ๖ – ๑๐ ปี	๗๓	๓๓.๒๐
- ๑๑ – ๑๕ ปี	๙๔	๔๓.๘๐
- มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป	๑๗	๗.๕๐

จากตารางที่ ๔.๑ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จากจำนวน ๒๑๗ คน ส่วนใหญ่เป็นหญิง ๑๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๘๐ มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘๐ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ๑๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๘๐ และมีประสบการณ์การทำงาน ๑๑ – ๑๕ ปี ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๘๐

๔.๒ ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ๑) ด้านเมตตา ๒) ด้านกรุณา ๓) ด้านมุทิตา ๔) ด้านอุเบกขา รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ - ๔.๕

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

(n = ๒๑๗)

การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. ด้านเมตตา	๔.๒๗	๐.๕๔	มาก
๒. ด้านกรุณา	๔.๑๐	๐.๕๙	มาก
๓. ด้านมุทิตา	๔.๒๓	๐.๕๗	มาก
๔. ด้านอุเบกขา	๔.๒๘	๐.๖๓	มาก
ภาพรวม	๔.๒๒	๐.๕๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงจากน้อยไปหามาก คือ ความคิดเห็นที่มีต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๘ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๓ ด้านเมตตา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๔ ด้านมุทิตา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๗ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านกรุณา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๙ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา

(n = ๒๑๗)

ด้านเมตตา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. มีการรับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ	๔.๒๔	๐.๕๔	มาก
๒. มีการอำนวยความสะดวกในเรื่องวัสดุ-อุปกรณ์ในการทำงานไว้อย่างครบถ้วน	๔.๒๗	๐.๔๘	มาก
๓. จัดแบ่งงานเหมาะสมกับเวลาในแต่ละวัน	๔.๑๗	๐.๕๓	มาก
๔. มีการปรับปรุงหรือพัฒนาห้องทำงานหรือสถานที่ทำงานให้ตามความเหมาะสม	๔.๓๐	๐.๖๔	มาก
๕. มีสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจากที่ทางราชการจัดให้	๔.๒๓	๐.๕๓	มาก
๖. มีสถานที่พักผ่อนในการผ่อนคลายจากการทำงาน	๔.๒๖	๐.๔๗	มาก
๗. มีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ วิธีการทำงานที่ถูกต้อง	๔.๓๗	๐.๕๑	มาก
๘. มีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ปลายปี เพื่อมอบความสุขร่วมกันและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ	๔.๒๙	๐.๖๓	มาก
๙. มีการจัดกิจกรรมช่วยเหลือชุมชนบริเวณโรงเรียน	๔.๒๓	๐.๕๒	มาก
๑๐. มีการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาร่วมกับทางชุมชน	๔.๓๔	๐.๕๘	มาก
ภาพรวม	๔.๒๗	๐.๕๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ ความคิดเห็นของครูที่มีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากน้อยไปหามาก คือ มีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ วิธีการทำงานที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๑ มีการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาร่วมกับทางชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๘ มีการปรับปรุงหรือพัฒนาห้องทำงานหรือสถานที่ทำงานให้ตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๔ มีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ปลายปี เพื่อมอบความสุขร่วมกันและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๓ มีการอำนวยความสะดวกในเรื่องวัสดุ-อุปกรณ์ในการทำงานไว้ให้ได้อย่างครบถ้วน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๘ มีสถานที่พักผ่อนในการผ่อนคลายจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๗ มีการรับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๔ มีสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจากที่ทางราชการจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๓ มีการจัดกิจกรรมช่วยเหลือชุมชนบริเวณโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๒ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จัดแบ่งงานเหมาะสมกับเวลาในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๓ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา

(n = ๒๑๗)

ด้านกรุณา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑๑. มีการให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	๔.๑๖	๐.๖๓	มาก
๑๒. มีการให้โอกาสผู้ที่มีผลงานต่ำกว่ามาตรฐานการประเมิน ปรับปรุงตนเองและเข้าร่วมงานต่อ	๔.๑๙	๐.๕๗	มาก
๑๓. มีการประชุมร่วมกันเพื่อหาวิธีแก้ไขข้อบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	๓.๙๖	๐.๖๒	มาก
๑๔. มีการให้คำปรึกษาและส่งเสริมให้แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่ถูกต้องและเหมาะสม	๔.๑๒	๐.๕๔	มาก
๑๕. มีการช่วยเหลืองานฉาบงานกิจสงเคราะห์ทุกครั้ง	๔.๑๑	๐.๖๑	มาก
๑๖. มีการจัดห้องพยาบาลและเจ้าหน้าที่พยาบาลไว้อำนวยความสะดวกและช่วยเหลือยามเจ็บป่วย	๔.๐๒	๐.๖๑	มาก
๑๗. มีโครงการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับทุกคน	๔.๐๘	๐.๖๗	มาก
๑๘. มีการช่วยเหลือเมื่อมีเหตุประสบภัย เช่น รถชน ไฟไหม้ น้ำท่วม	๔.๐๕	๐.๕๕	มาก
๑๙. จัดระบบรักษาความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินให้ทุกคน	๔.๑๘	๐.๕๗	มาก
๒๐. มีการจัดโครงการปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาจิตใจ	๔.๑๓	๐.๕๖	มาก
ภาพรวม	๔.๑๐	๐.๕๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากน้อยไปหามาก คือ มีการให้โอกาสผู้ที่มีผลงานต่ำกว่ามาตรฐานการประเมิน ปรับปรุงตนเองและเข้าร่วมงานต่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๗ จัดระบบรักษาความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินให้ทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๗ มีการให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๓ มีการจัดโครงการปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๓ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๖ มีการให้คำปรึกษาและส่งเสริมให้แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่ถูกต้องและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๔ มีการช่วยเหลืองานงานปณิกสงเคราะห์ทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๑ มีโครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๗ มีการช่วยเหลือเมื่อมีเหตุประสบภัย เช่น รถชน ไฟไหม้ น้ำท่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๕ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๕ มีการจัดห้องพยาบาลและเจ้าหน้าที่พยาบาลไว้อำนวยความสะดวกและช่วยเหลือยามเจ็บป่วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๒ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๑ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการประชุมร่วมกันเพื่อหาวิธีแก้ไขข้อบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๒ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านมุกิตา

(n = ๒๑๗)

ด้านมุกิตา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๒๑. มีการแสดงความยินดีทุกครั้งเมื่อได้เลื่อนตำแหน่ง	๔.๓๔	๐.๕๗	มาก
๒๒. แสดงความยินดีเมื่อได้รับโอกาสหรือรับการคัดเลือกไปศึกษาต่อ หรือดูงานต่างประเทศ	๔.๒๓	๐.๖๐	มาก
๒๓. แสดงความยินดีเมื่อได้รับรางวัลหรือโบนัสพิเศษ	๔.๒๔	๐.๕๘	มาก
๒๔. มีการตีพิมพ์ผลงานในสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ผลงาน เช่น วารสารของโรงเรียน	๔.๒๕	๐.๖๒	มาก
๒๕. แสดงความพึงพอใจทุกครั้งเมื่อผลงานเป็นที่ยอมรับ	๔.๒๑	๐.๖๑	มาก
๒๖. มีการให้โอกาสได้แสดงผลงานและความสามารถ	๔.๓๐	๐.๕๖	มาก
๒๗. มีการสนับสนุนและส่งเสริมผลงานให้เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ	๔.๓๒	๐.๕๙	มาก
๒๘. มีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับความสามารถ	๔.๑๓	๐.๕๐	มาก
๒๙. มีการจัดงานวันเกียรติยศเพื่อมอบรางวัลให้เพื่อเป็นเกียรติในการปฏิบัติงานที่ดีหรือมีผลงานที่ดี	๔.๑๗	๐.๕๓	มาก
๓๐. มีการเข้าร่วมและแสดงความยินดีกับกิจกรรมในชุมชน	๔.๑๑	๐.๕๔	มาก
ภาพรวม	๔.๒๓	๐.๕๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากน้อยไปหามาก คือ มีการแสดงความยินดีทุกครั้งเมื่อได้เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๗ มีการสนับสนุนและส่งเสริมผลงานให้เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๙ มีการให้โอกาสได้แสดงผลงานและความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๖ มีการตีพิมพ์ผลงานในสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ผลงาน เช่น วารสารของโรงเรียนค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๒ แสดงความยินดีเมื่อได้รับรางวัลหรือโบนัสพิเศษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๘ แสดงความยินดีเมื่อได้รับโอกาสหรือรับการคัดเลือกไปศึกษาต่อหรือดูงานต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๐ แสดงความพึงพอใจทุกครั้งเมื่อผลงานเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๑ มีการจัดงานวันเกียรติยศเพื่อมอบรางวัลให้เพื่อเป็นเกียรติในการปฏิบัติงานที่ดีหรือมีผลงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๓ มีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๓ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๐ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการเข้าร่วมและแสดงความยินดีกับกิจกรรมในชุมชน ได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๔ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา

(n = ๒๑๗)

ด้านอุเบกขา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๓๑. มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ บทลงโทษที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน	๔.๓๒	๐.๖๗	มาก
๓๒. มีการพิจารณาโทษตามกฎระเบียบ ข้อบังคับตามขั้นตอนด้วยความเป็นธรรม	๔.๓๑	๐.๕๘	มาก
๓๓. มีการปกครองผู้ร่วมงานอย่างเป็นธรรมปราศจากอคติ	๔.๒๗	๐.๖๑	มาก
๓๔. ไม่มีพฤติกรรมซ้ำเติมผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๒๔	๐.๖๐	มาก
๓๕. มีการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมให้แก่ทุกคน	๔.๒๘	๐.๖๙	มาก
๓๖. มีการประชุมโดยส่วนรวม สร้างความเข้าใจก่อนมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งทุกครั้ง	๔.๒๒	๐.๖๗	มาก
๓๗. มีการมอบหมายหน้าที่พิเศษที่นอกเหนือจากหน้าที่หลักให้อย่างเป็นธรรม ตรงกับความสามารถ และไม่มากไม่น้อยจนเกินไป	๔.๒๘	๐.๖๓	มาก
๓๘. ไม่มีพฤติกรรมแบ่งพรรคแบ่งพวก แบ่งฝักแบ่งฝ่ายกัน	๔.๒๕	๐.๖๖	มาก
๓๙. ไม่แสดงออกถึงความพอใจหรือไม่พอใจจนเกินไป	๔.๓๔	๐.๕๗	มาก
๔๐. วางใจเป็นกลางในสิ่งที่ไม่สามารถดำเนินการได้ในขอบเขตอำนาจ และหน้าที่	๔.๒๙	๐.๖๒	มาก
ภาพรวม	๔.๒๘	๐.๖๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากน้อยไปหามาก ไม่แสดงออกถึงความพอใจหรือไม่พอใจจนเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๗ มีกฎระเบียบข้อบังคับ บทลงโทษที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๗ มีการพิจารณาโทษตามกฎหมาย ข้อบังคับตามขั้นตอนด้วยความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๘ วางใจเป็นกลางในสิ่งที่ไม่สามารถดำเนินการได้ในขอบเขตอำนาจ และหน้าที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๒ มีการมอบหมายหน้าที่พิเศษที่นอกเหนือจากหน้าที่หลักให้อย่างเป็นธรรม ตรงกับความสามารถ และไม่มากไม่น้อยจนเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๘ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๓ มีการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมให้แก่ทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๘ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๙ มีการปกครองผู้ร่วมงานอย่างเป็นธรรมปราศจากอคติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๑ ไม่มีพฤติกรรมแบ่งพรรคแบ่งพวก แบ่งฝักแบ่งฝ่ายกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๖ ไม่มีพฤติกรรมซ้ำเติมผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๐ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการประชุมโดยส่วนรวม สร้างความเข้าใจก่อนมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งทุกครั้ง ได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๗ ตามลำดับ

๔.๓ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๗ – ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

(n = ๒๑๗)

การพัฒนาการบริหารงาน บุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา เขตบางแค สังกัด กรุงเทพมหานคร	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านเมตตา	๔.๓๖	๐.๓๕	๔.๓๖	๐.๔๑	๐.๑๓*	๐.๐๐
๒. ด้านกรุณา	๔.๑๖	๐.๔๒	๔.๒๓	๐.๔๓	๐.๘๙*	๐.๐๐
๓. ด้านมุทิตา	๔.๒๙	๐.๓๙	๔.๓๕	๐.๓๓	๐.๘๑*	๐.๐๐
๔. ด้านอุเบกขา	๔.๓๖	๐.๔๕	๔.๓๙	๐.๔๙	๐.๓๑*	๐.๐๐
รวม	๔.๒๙	๐.๓๔	๔.๓๓	๐.๓๗	๐.๕๘	๐.๐๐

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๗ ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ครูมีความคิดเห็น แตกต่างกันในทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

(n=๒๑๗)

การพัฒนาการบริหารงาน บุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร	๒๐ - ๓๐ ปี		๓๑ - ๔๐ ปี		๔๑ - ๕๐ ปี		๕๑ - ๖๐ ปี		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านเมตตา	๔.๑๓	๐.๕๒	๔.๒๗	๐.๔๔	๔.๓๗	๐.๔๒	๔.๔๐	๐.๔๑	๐.๙๓*	๐.๐๐
๒. ด้านกรุณา	๔.๒๕	๐.๓๐	๔.๑๕	๐.๔๒	๔.๑๗	๐.๕๑	๔.๒๓	๐.๔๗	๐.๓๒*	๐.๐๐
๓. ด้านมุทิตา	๔.๐๘	๐.๖๐	๔.๒๒	๐.๔๙	๔.๓๑	๐.๔๖	๔.๓๖	๐.๔๒	๐.๙๖*	๐.๐๐
๔. ด้านอุเบกขา	๔.๒๑	๐.๕๔	๔.๒๘	๐.๕๗	๔.๓๘	๐.๕๐	๔.๔๑	๐.๔๙	๐.๕๘*	๐.๐๐
รวม	๔.๑๙	๐.๓๙	๔.๒๓	๐.๓๗	๔.๓๑	๐.๔๑	๔.๓๕	๐.๔๑	๐.๗๙	๐.๐๐

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ครูมีความคิดเห็น แตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและในแต่ละด้าน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๙-๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ โดยรวม

อายุ		๒๐ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี
	$\bar{X}$	๔.๑๙	๔.๒๓	๔.๓๑	๔.๓๕
๒๐ - ๓๐ ปี	๔.๑๙	-	๐.๔๘*	๐.๔๔*	๐.๕๙*
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๒๓		-	๐.๖๑*	๐.๖๙*
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๓๑			-	๐.๖๗*
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๓๕				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ ครูที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่า ครูที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี, ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี ส่วนครูที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวม มากกว่าครู ที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี และครูที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าครูที่มีอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านเมตตา

อายุ		๒๐ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี
	$\bar{X}$	๔.๑๓	๔.๒๗	๔.๓๗	๔.๔๐
๒๐ - ๓๐ ปี	๔.๑๓	-	๐.๕๗*	๐.๔๘*	๐.๔๑*
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๒๗		-	๐.๕๕*	๐.๕๗*
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๓๗			-	๐.๕๓*
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๔๐				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ ครูที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา มากกว่า ครูที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี, ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี ส่วนครูที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา มากกว่าครู ที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี และครูที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา มากกว่าครูที่มีอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้าน
กรุณา

อายุ		๒๐ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี
	$\bar{X}$	๔.๒๕	๔.๑๕	๔.๑๗	๔.๒๓
๒๐ - ๓๐ ปี	๔.๒๕	-	๐.๔๗*	๐.๓๘*	๐.๓๑*
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๑๕		-	๐.๔๕*	๐.๔๗*
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๑๗			-	๐.๔๓*
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๒๓				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ ครูที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา มากกว่า ครูที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี, ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี ส่วนครูที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา มากกว่าครู ที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี และครูที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา มากกว่าครูที่มีอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านมุทิตา

อายุ		๒๐ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี
	$\bar{X}$	๔.๐๘	๔.๒๒	๔.๓๑	๔.๓๖
๒๐ - ๓๐ ปี	๔.๐๘	-	๐.๔๖*	๐.๓๙*	๐.๓๒*
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๒๒		-	๐.๔๖*	๐.๔๘*
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๓๑			-	๐.๔๔*
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๓๖				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ ครูที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา มากกว่า ครูที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี, ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี ส่วนครูที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา มากกว่าครู ที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี และครูที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา มากกว่าครูที่มีอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านอุเบกขา

อายุ		๒๐ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี
	$\bar{X}$	๔.๒๑	๔.๒๘	๔.๓๘	๔.๔๑
๒๐ - ๓๐ ปี	๔.๒๑	-	๐.๔๙*	๐.๔๕*	๐.๖๐*
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๒๘		-	๐.๖๒*	๐.๗๐*
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๓๘			-	๐.๖๘*
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๔๑				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ ครูที่มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา มากกว่า ครูที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี, ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี ส่วนครูที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา มากกว่าครู ที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี และครูที่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครด้านอุเบกขา มากกว่าครูที่มีอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=๒๑๗)

การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านเมตตา	๔.๔๒	๐.๔๓	๔.๑๘	๐.๒๒	๔.๒๗	๐.๓๑	๐.๒๗	๐.๒๕
๒. ด้านกรุณา	๔.๒๐	๐.๕๑	๔.๑๐	๐.๔๗	๔.๑๐	๐.๕๖	๐.๑๖	๐.๓๑
๓. ด้านมุทิตา	๔.๓๓	๐.๔๘	๔.๒๓	๐.๒๖	๔.๓๒	๐.๓๕	๐.๒๕	๐.๔๓
๔. ด้านอุเบกขา	๔.๔๘	๐.๕๓	๔.๑๖	๐.๔๕	๔.๒๕	๐.๕๔	๐.๓๘	๐.๓๘
รวม	๔.๓๓	๐.๔๔	๔.๑๔	๐.๒๗	๔.๒๓	๐.๓๖	๐.๒๖	๐.๓๔

จากตารางที่ ๔.๑๔ ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ครูมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลัก
พรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n=๒๑๗)

การพัฒนาการบริหารงาน บุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร	๑ - ๕ ปี		๖ - ๑๐ ปี		๑๑ - ๑๕ ปี		๑๑ - ๑๕ ปี		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านเมตตา	๔.๐๖	๐.๕๑	๔.๐๙	๐.๔๖	๔.๒๘	๐.๔๑	๔.๓๗	๐.๓๒	๐.๑๗*	๐.๐๐
๒. ด้านกรุณา	๔.๐๑	๐.๒๙	๔.๒๓	๐.๔๒	๔.๐๘	๐.๔๘	๔.๑๔	๐.๔๓	๐.๒๒*	๐.๐๐
๓. ด้านมุทิตา	๔.๐๕	๐.๔๖	๔.๐๕	๐.๔๖	๔.๒๓	๐.๔๖	๔.๓๒	๐.๒๙	๐.๔๑*	๐.๐๐
๔. ด้านอุเบกขา	๔.๐๔	๐.๕๐	๔.๑๒	๐.๕๕	๔.๒๙	๐.๕๑	๔.๓๖	๐.๓๖	๐.๓๓*	๐.๐๐
รวม	๔.๐๔	๐.๓๖	๔.๐๗	๐.๓๙	๔.๒๒	๐.๔๑	๔.๓๐	๐.๓๙	๐.๒๘*	๐.๐๐

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ครูมีความคิดเห็น แตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวม และในแต่ละด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๖-๔.๒๐

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม

ประสบการณ์การทำงาน		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	๔.๐๔	๔.๐๗	๔.๒๒	๔.๓๐
๑ - ๕ ปี	๔.๐๔	-	๐.๓๖*	๐.๓๒*	๐.๔๗*
๖ - ๑๐ ปี	๔.๐๗		-	๐.๔๙*	๐.๕๗*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๒๒			-	๐.๕๕*
๑๕ ปีขึ้นไป	๔.๓๐				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑-๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวม มากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๖-๑๐ ปี, ๑๑-๑๕ ปี และมากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป ส่วนครูที่มีอายุ ๖-๑๐ ปีมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวม มากกว่าครู ที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวม มากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านเมตตา

ประสบการณ์การทำงาน		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	๔.๐๖	๔.๐๙	๔.๒๘	๔.๓๗
๑ - ๕ ปี	๔.๐๖	-	๐.๔๕*	๐.๓๖*	๐.๒๙*
๖ - ๑๐ ปี	๔.๐๙		-	๐.๔๓*	๐.๔๕*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๒๘			-	๐.๔๑*
๑๕ ปีขึ้นไป	๔.๓๗				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๑๗

จากตารางที่ ๔.๑๗ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑-๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครด้านเมตตา มากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๖-๑๐ ปี, ๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป ส่วนครูที่มีอายุ ๖-๑๐ ปีมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครด้านเมตตา มากกว่าครู ที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา มากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านกรุณา

ประสบการณ์การทำงาน		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	๔.๐๒	๔.๒๔	๔.๐๙	๔.๑๗
๑ - ๕ ปี	๔.๐๒	-	๐.๓๖*	๐.๒๗*	๐.๒๐*
๖ - ๑๐ ปี	๔.๒๔		-	๐.๓๔*	๐.๓๖*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๐๙			-	๐.๓๒*
๑๕ ปีขึ้นไป	๔.๑๗				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑-๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา มากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๖-๑๐ ปี, ๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป ส่วนครูที่มีอายุ ๖-๑๐ ปีมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา มากกว่าครู ที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา มากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านมุทิตา

ประสบการณ์การทำงาน		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	๔.๐๖	๔.๐๖	๔.๒๔	๔.๓๓
๑ - ๕ ปี	๔.๐๖	-	๐.๓๓*	๐.๒๖*	๐.๑๙*
๖ - ๑๐ ปี	๔.๐๖		-	๐.๓๓*	๐.๓๕*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๒๔			-	๐.๓๑*
๑๕ ปีขึ้นไป	๔.๓๓				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๒.๑๙ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑-๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา มากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๖-๑๐ ปี, ๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป ส่วนครูที่มีอายุ ๖-๑๐ ปีมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครด้านมุทิตา มากกว่าครู ที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา มากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นของครูที่มีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านอุเบกขา

ประสบการณ์การทำงาน		๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	๔.๐๕	๔.๑๓	๔.๓๐	๔.๓๗
๑ - ๕ ปี	๔.๐๕	-	๐.๓๓*	๐.๓๓*	๐.๔๘*
๖ - ๑๐ ปี	๔.๑๓		-	๐.๕๐*	๐.๕๘*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๓๐			-	๐.๕๖*
๑๕ ปีขึ้นไป	๔.๓๗				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑-๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา มากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๖-๑๐ ปี, ๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป ส่วนครูที่มีอายุ ๖-๑๐ ปีมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขามากกว่าครู ที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี และ มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขามากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล นำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังตารางที่ ๔.๒๒

ตารางที่ ๔.๒๒ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคล	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร	
เพศ	-	✓
อายุ	-	✓
ระดับการศึกษา	-	✓
ประสบการณ์การทำงาน	✓	-

สรุปได้ว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนครูที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

๔.๔ ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

จากการรวบรวมแบบสอบถาม มีผู้ตอบแบบสอบถามได้ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังสรุปได้ดังนี้

๑) ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา สรุปได้ว่า

๑.๑) ผู้บริหารโรงเรียนควรพูดอธิบายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ แสดงความเป็นกัลยาณมิตร อยู่เสมอ

๑.๒) ผู้บริหารโรงเรียนควรหยิบน้มน้ำใจให้กับคนในองค์กรเสมอหน้ากันนั้น จะทำให้บุคลากร เกิดความศรัทธาเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ผู้บริหารคิณนโยบายอะไรออกมาบุคลากรที่ได้รับความรักความเมตตา จะร่วมกันสานฝันเต็มที่ ร่วมด้วยช่วยกัน

๒) ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา สรุปได้ว่า

๑.๑) ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน ด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์

๑.๒) ผู้บริหารโรงเรียนควรให้อภัยอยู่เสมอ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน

๓) ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมฤตดา สรุปได้ว่า

๓.๑) ผู้บริหารควรแสดงความยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือประสบโชคผลลาภ การได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขึ้นเงินเดือน

๓.๒) ผู้บริหารควรร่วมงานสำคัญอื่นๆ ไม่ว่างงานวันเกิดงานบุญ งานแต่งงานของบุตรญาติสมาชิกเพื่อนร่วมงาน

๔) ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา สรุปได้ว่า

๔.๑) ผู้บริหารโรงเรียนควรทำงานโดยยึดกฎระเบียบ การพิจารณาผลงาน โดยการวางตนเป็นกลาง อยู่เสมอ

๔.๒) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดให้เสียการปกครอง

โดยสรุป ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรอธิบายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ แสดงความเป็นกัลยาณมิตร อยู่เสมอ และควรหยิบน้มน้ำใจให้กับคนในองค์กรเสมอหน้ากันนั้น จะทำให้บุคลากร เกิดความศรัทธาเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ผู้บริหารคิณนโยบายอะไรออกมาบุคลากรที่ได้รับความรักความเมตตา จะร่วมกันสานฝันเต็มที่ ร่วมด้วยช่วยกัน ทั้งนี้ ควรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน ด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์

รวมถึง ควรให้อภัยอยู่เสมอ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน ตลอดถึง ควรแสดงความยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือประสบโชคสลาภ การได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และร่วมงานสำคัญอื่นๆ ไม่ว่างานวันเกิดงานบุญ งานแต่งงาน ของบุตร ญาติสมาชิกเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ ควรทำงานโดยยึดกฎระเบียบ การพิจารณาผลงาน โดยการวางตนเป็นกลาง อยู่เสมอ และจะต้องไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ให้เสียการปกครอง

๔.๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

สำหรับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Information) ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๕ ท่าน ระหว่างเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๒ พบว่า การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร มีสาระสำคัญดังนี้

๑. **ด้านเมตตา** ในยามที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข หน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัว ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ผู้บริหารก็ควรสนับสนุน ส่งเสริมให้พวกเขาได้มีความสุขกับชีวิตอย่างยั่งยืน^๑ คอยหมั่นสังเกตและซักถามความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา^๒ จะทำให้พวกเขารู้สึกว่าหัวหน้าเอาใจใส่และห่วงใยพวกเขาจากใจจริง เกิดเป็นความสัมพันธ์ที่ดีที่จะช่วยส่งเสริมให้การบริหารเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ^๓

๒. **ด้านกรุณา** เมื่อบุคลากรครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหา ไม่ว่าจะเป็นปัญหา เรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ผู้บริหารโรงเรียนก็ควรจะยื่นมือเข้าไปให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม^๔ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการความช่วยเหลือ ซึ่งถือว่าเป็นเวลาที่คนเราต้องการการสนับสนุนมากที่สุด^๕ ซึ่งหลายครั้งสิ่งที่พวกเขาต้องการอาจเป็นแค่เพียงคำพูดที่สร้างแรงบันดาลใจหรือคำพูดที่ให้กำลังใจก็ได้^๖ สิ่งที่สำคัญคือ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องไม่ทอดทิ้งกันในวันที่พวกเขามีปัญหา^๗

^๑สัมภาษณ์ ว่าที่ ร.ต. สักการะ พิทักษ์วงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบางแค (เนื่องสังวาลอนุสรณ์), ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๒สัมภาษณ์ ดร.กิงแก้ว วานิชกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญประดิษฐ์, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๓สัมภาษณ์ นายปราโมทย์ อินทรสุชาติ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราชบุรณาราม (งามศิริวิทยาการ), ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๔สัมภาษณ์ นางพิชดา เพ็ชรชู ผู้อำนวยการโรงเรียนพรหมสุวรรณสามัคคี, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๕สัมภาษณ์ นางเพ็ญภา ชมเดช ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดม่วง, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๖สัมภาษณ์ ว่าที่ ร.ต. สักการะ พิทักษ์วงศ์, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๗สัมภาษณ์ ดร.กิงแก้ว วานิชกุล, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

๓. ด้านมูทิตา เมื่อครูหรือบุคลากรประสบความสำเร็จ ทำผลงานได้ดี ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนก็ควรแสดงความยินดีด้วยจากใจจริง^{๘๘} อย่างลืบลืมว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ดีขึ้นมาจนเหนือตนเอง^{๘๙} แต่กลับควรที่จะส่งเสริมอย่างเต็มที่และภาคภูมิใจเสียด้วยซ้ำว่าคนที่ตนเองดูแลมาตั้งแต่ต้นกำลังได้รับความก้าวหน้า^{๙๐} เหมาะสมกับความสามารถและความทุ่มเทที่เขามีให้กับโรงเรียน^{๙๑}

๔. ด้านอุเบกขา ผู้บริหารควรมีความหวังดีที่มีขอบเขตและตั้งอยู่บนความยุติธรรม^{๙๒} มีหลายครั้งที่แม้ผู้บริหารอาจจะเกิดความปรารถนาอยากช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในยามที่เดือดร้อน^{๙๓} แต่หากสิ่งที่ลูกน้องทำเป็นสิ่งไม่ถูกต้อง เช่น มีการยกยอก คดโกงบริษัท ทำผิดกฎหมาย ในกรณีเช่นนี้ต่อไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสนิทมากเท่าใดก็ไม่ควรยื่นมือเข้าไปช่วยเหลือ^{๙๔} ควรปล่อยให้เขาได้รับผลจากการกระทำไปตามที่ควรจะเป็น^{๙๕} ผู้บริหารจะต้องไม่เลือกปฏิบัติ ไม่มีสองมาตรฐาน เป็นกลาง ใครทำดียอมได้ติดตามกฎแห่งกรรม ใครทำสิ่งใดไว้สิ่งนั้นย่อมตอบสนองคืนบุคคลผู้กระทำ เมื่อเห็นใครได้รับผลกระทบในทางที่เป็นโทษก็ไม่ควรตีใจหรือคิดซ้ำเติมในเรื่องที่เกิดขึ้น^{๙๖} ควรมีความปรารถนาดี คือ พยายามช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ในลักษณะที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม แต่ไม่ใช่วางแผนโดยไม่ช่วยเหลืออะไรให้ลูกน้องต้องทุกข์เดือดร้อน^{๙๗}

สรุปได้ว่า การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนถำนำหลักพรหมวิหาร ๔ นี้ ครอบคลุมทุกสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงกับทุกเรื่องในชีวิต ไม่ใช่เฉพาะกับเรื่องการทำงาน ไม่จำกัดเฉพาะคนที่เป็นเจ้านาย แต่คนที่เป็นลูกน้องก็สามารถใช้หลักการนี้ในการดำเนินชีวิตได้เช่นกัน หากต่างฝ่ายต่างอยู่ร่วมกันด้วยความปรารถนาดีต่อกันเช่นนี้ ที่ทำงานและสังคมของเราจะเป็นสถานที่ที่อบอุ่นด้วยความสามัคคี ประองตอง มีความสุขกันทุกฝ่าย ดังนั้น “ผู้บริหาร” จึงต้องมีความรัก ความเมตตา ความกรุณาต่อลูกน้องด้วยการใส่ใจดูแล “ลูกน้อง” เสมือนหนึ่งสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน มีการแสดงมูทิตาความชื่นชมในผลสำเร็จของงานและงานอื่นๆ ที่ลูกน้องประสบความสำเร็จ และมีอุเบกขา วางตัวเป็นกลาง ไม่มีสองมาตรฐาน หรือเลือกที่รักมักที่ชัง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดให้เสียการปกครอง นี่แหละคือธรรมเป็นเครื่องอยู่ของผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กร

^{๘๘}สัมภาษณ์ นายปราโมทย์ อินทรสุชาติ, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๘๙}สัมภาษณ์ นางพิชดา เพ็ชรชู, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๙๐}สัมภาษณ์ นางเพ็ญภา ชมเดช, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๙๑}สัมภาษณ์ ว่าที่ ร.ต. สักการะ พิทักษ์วงศ์, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๙๒}สัมภาษณ์ ดร.กิงแก้ว วานิชกุล, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๙๓}สัมภาษณ์ นายปราโมทย์ อินทรสุชาติ, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๙๔}สัมภาษณ์ นางพิชดา เพ็ชรชู, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

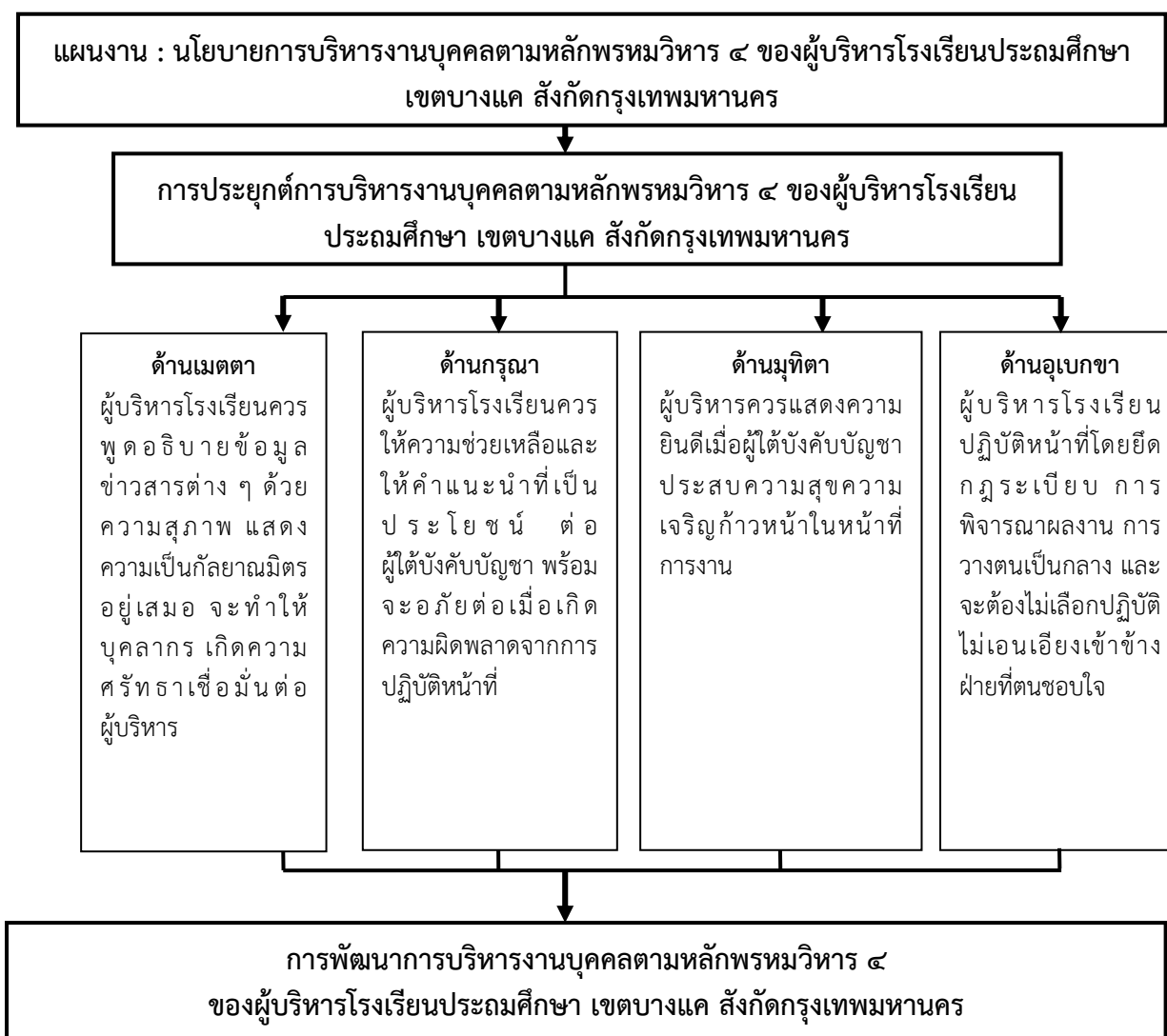
^{๙๕}สัมภาษณ์ นางเพ็ญภา ชมเดช, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๙๖}สัมภาษณ์ ว่าที่ ร.ต. สักการะ พิทักษ์วงศ์, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๙๗}สัมภาษณ์ ดร.กิงแก้ว วานิชกุล, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

๔.๖ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จึงสรุปมาเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังภาพที่ ๔.๑ ดังนี้



ภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

จากภาพที่ ๔.๑ แสดงการพัฒนาการพัฒนารับรองงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ชั้นตอน คือ

๑) แผนงานนโยบายการพัฒนารับรองงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

๒) การประยุกต์การพัฒนารับรองงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

๓) การพัฒนาการพัฒนารับรองงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร อธิบายได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ แผนงานนโยบายการพัฒนารับรองงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการกำหนดแผนงาน โดยมีแผนงานนโยบายการพัฒนารับรองงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม และกำหนดเป็นแผนงานเพื่อพัฒนาการพัฒนารับรองงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ในระดับการปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ ๒ การประยุกต์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ทั้ง ๕ ด้าน คือ ๑) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ๒) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ๓) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ๔) วินัยและการรักษาวินัย ๕) การออกจากราชการ กับหลักพรหมวิหาร ๔ คือ ๑) เมตตา ๒) กรุณา ๓) มุทิตา และ ๔) อุเบกขา มากำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนารับรองงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยเป็นการประยุกต์ร่วมกัน จะออกมาเป็นแนวทางและวิธีการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยรวม คือ

๑) **ด้านเมตตา** ผู้บริหารโรงเรียนควรพูดอธิบายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ แสดงความเป็นกัลยาณมิตร อยู่เสมอ จะทำให้บุคลากร เกิดความศรัทธาเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร

๒) **ด้านกรุณา** ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมจะอภัยต่อเมื่อเกิดความผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่

๓) **ด้านมุทิตา** ผู้บริหารควรแสดงความยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๔) **ด้านอุเบกขา** ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่โดยยึดกฎระเบียบ การพิจารณาผลงาน การวางตนเป็นกลาง และจะต้องไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายที่ตนชอบใจ

ขั้นตอนที่ ๓ การพัฒนาการพัฒนารับรองงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นขั้นตอนสูงสุดของรูปแบบการพัฒนารับรองงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ เมื่อผ่านขั้นตอนที่ ๑ ขั้นตอนที่ ๒ แล้ว จะสามารถการ

พัฒนาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร และจะนำมาซึ่งการพัฒนาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ในท้ายที่สุด

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยได้วิเคราะห์ห้วงวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

๑) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

๒) เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิจัยเชิงพรรณนา (Description Research) โดยมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๑๗ คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีการหาคุณภาพ โดยการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ ๐.๙๑๔ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way analysis of variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ซึ่งสามารถสรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จากจำนวน ๒๑๗ คน ส่วนใหญ่เป็นหญิง ๑๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๘๐ มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘๐ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ๑๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๘๐ และมีประสบการณ์การทำงาน ๑๑ - ๑๕ ปี ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๘๐

๕.๑.๔ ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า

ผู้บริหารโรงเรียนควรอธิบายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ แสดงความเป็นกัลยาณมิตร อยู่เสมอ และควรหยิбыื่นความรักให้กับคนในองค์กรเสมอหน้ากันนั้น จะทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ผู้บริหารคตินโยบายอะไรออกมาบุคลากรที่ได้รับความรักความเมตตา จะร่วมกันสานฝันเต็มที่ ร่วมด้วยช่วยกัน ทั้งนี้ ควรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน ด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ รวมถึง ควรให้อภัยอยู่เสมอ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน ตลอดถึง ควรแสดงความยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือประสบโชคผล การได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และร่วมงานสำคัญอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นงานวันเกิดงานบุญ งานแต่งงานของบุตร ญาติสมาชิกเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ ควรทำงานโดยยึดกฎระเบียบ การพิจารณาผลงาน โดยการวางตนเป็นกลาง อยู่เสมอ และจะต้องไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดให้เสียการปกครอง

๕.๑.๕ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า

การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนถำนำหลักพรหมวิหาร ๔ นี้ ครอบคลุมทุกสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงกับทุกเรื่องในชีวิต ไม่ใช่เฉพาะกับเรื่องการทำงาน ไม่จำกัดเฉพาะคนที่เป็นเจ้านาย แต่คนที่เป็นลูกน้องก็สามารถใช้หลักการนี้ในการดำเนินชีวิตได้เช่นกัน หากต่างฝ่ายต่างอยู่ร่วมกันด้วยความปรารถนาดีต่อกันเช่นนี้ ที่ทำงานและสังคมของเราจะเป็นสถานที่ที่อบอุ่นด้วยความสามัคคี ปรองดอง มีความสุขกันทุกฝ่าย ดังนั้น “ผู้บริหาร” จึงต้องมีความรัก ความเมตตา ความกรุณาต่อลูกน้องด้วยการใส่ใจดูแล “ลูกน้อง” เสมือนหนึ่งสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน มีการแสดงมุทิตาความชื่นชมในผลสำเร็จของงานและงานอื่นๆ ที่ลูกน้องประสบความสำเร็จ และมีอุเบกขา วางตัวเป็นกลาง ไม่มีสองมาตรฐาน หรือเลือกที่รักมักที่ชัง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดให้เสียการปกครอง นี่แหละคือธรรมเป็นเครื่องอยู่ของผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กร

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาผู้วิจัยจะได้นำประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจ นำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการบริหารงานบุคคลที่ดี มีประสิทธิภาพ เป็นอย่างดีเยี่ยม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล แดนดี ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาตอนตลิ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาตอนตลิ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้ง ๕ ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร การวางแผนงานบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน^๑ และยังสอดคล้องผลการวิจัยของ กี่ พรหมวงศ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอตอนตลิ่ง จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตอนตลิ่ง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร^๒ และอภิปรายผลได้ดังนี้

๑) ด้านเมตตา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูล มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ทั้งงานในหน้าที่และอื่นๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ญัฐพร ภูทองเงิน ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ ๑ - ๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมี

^๑อรรถพล แดนดี, “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาตอนตลิ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ๒๕๕๖).

^๒กี่ พรหมวงศ์, “สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอตอนตลิ่ง จังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนครพนม, ๒๕๕๘).

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา ตามลำดับ^๓

๒) ด้านกรุณา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระอดิศักดิ์ สารโท (เดือนสนธิยะ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน^๔

๓) ด้านมุทิตา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนมีการให้โอกาสได้แสดงผลงานและความสามารถ และแสดงความยินดีเมื่อได้รับโอกาสหรือรางวัล อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ พรหมมล ได้วิจัยเรื่อง “ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา” ผลการวิจัยพบว่า ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การปฏิบัติสภาพปัจจุบัน พบว่า มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามระเบียบของราชการมากที่สุด ส่วนการจัดสวัสดิการมีตามความเหมาะสมกับฐานะของสังคมและวิชาชีพมีน้อยที่สุด ความคาดหวังพบว่า มีความหวังเกี่ยวกับการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประพฤติและมีผลงานเป็นที่ปรากฏมากที่สุด^๕

๔) ด้านอุเบกขา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนทำตนเสมอต้นเสมอปลายกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ไม่ถือตัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณา แซ่มพุทรา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด

^๓ณัฐพร ภูทองเงิน, “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ ๑ - ๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๔พระอดิศักดิ์ สารโท (เดือนสนธิยะ), “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๕สมศักดิ์ พรหมมล, “ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ อำเภोजุน จังหวัดพะเยา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๒).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานและด้านการจ่ายค่าตอบแทน^๖

๕.๒.๒ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

๑) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากชาย และหญิง ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อผู้บริหารโรงเรียนล้วนต่างกัน จึงส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระเส็ง ปกสโร (วงษ์พันธุ์เสือ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^๗

๒) ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ครูที่มีช่วงอายุต่าง ๆ จะต้องปฏิบัติงานกับผู้บริหารคนเดียวกัน จึงส่งผลต่อความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระครูวิจิตรปทุมรัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง ๒ ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

^๖วรรณภา แหม่มพุดรา, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๙).

^๗พระเส็ง ปกสโร (วงษ์พันธุ์เสือ), “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดบุคคลปฏิบัติงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และด้านการพัฒนาบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๓. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ การศึกษา และตำแหน่งปัจจุบัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) สรุปได้ดังนี้ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^๔

๓) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ครูส่วนใหญ่จบการศึกษาทางด้านครุศาสตร์ หรือการเรียนการสอน ที่เหมือนกัน จึงไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิกัญจน์ ฤทธิโรจน์ ได้วิจัยเรื่อง “พรรณนะของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า พรรณนะของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พรรณนะของครูการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทุกด้าน โดยอันดับที่หนึ่ง คือ ด้านการบำรุงรักษาครู รองลงมาด้านการให้ครูพ้นจากงาน ด้านการพัฒนาครู ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาครู และด้านการวางแผนกำลังคน ตามลำดับ ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีพรรณนะของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานครในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนครูที่มีภูมิลำเนา วิทยฐานะ ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียนต่างกันมีพรรณนะของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน^๕

๔) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ประสบการณ์การทำงานของครูแต่ละคน ล้วนมีความชำนาญต่างกัน จึงส่งผลต่อความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร

^๔พระครูวิจิตรปทุมรัตน์, “การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๕ศศิกัญจน์ ฤทธิโรจน์, “พรรณนะของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๔).

๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระมหาธฤติ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาทั้ง ๔ หมวดธรรม คือ อธิปไตย ๓ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ และอคติ ๔ ของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารงานบุคคลทั้ง ๔ หมวดธรรม ดังกล่าว ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน^{๑๐}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง ศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ด้านเมตตา ผู้บริหารโรงเรียนควรพูดอธิบายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ แสดงความเป็นกัลยาณมิตร อยู่เสมอ จะทำให้บุคลากร เกิดความศรัทธาเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร

๒. ด้านกรุณา ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมจะอภัยต่อเมื่อเกิดความผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่

๓. ด้านมุทิตา ผู้บริหารควรแสดงความยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๔. ด้านอุเบกขา ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่โดยยึดกฎระเบียบ การพิจารณาผลงาน การวางตนเป็นกลาง และจะต้องไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายที่ตนชอบใจ

^{๑๐}พระมหาธฤติ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร), “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

๑) ควรศึกษาจากโรงเรียนในจังหวัดอื่น ๆ ว่า มีการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันจากการวิจัยครั้งนี้

๒) ควรศึกษาการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น อิทธิบาท ๔ สังคหวัตถุ ๔ เป็นต้น มาใช้ร่วมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน หรือไม่

๓) ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ในโรงเรียน หรือหน่วยงานต่อไป เพื่อจะได้พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ต่อไป

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๒.
กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๑.

กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗
สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, พ.ศ. ๒๕๔๗.

กองวิชาการ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี
๒๕๕๕. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๕.

กิตติมา ปรีดีติลล. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร:
อักษรพัฒน์, ๒๕๕๒.

เกศินี หงสนันท์. การบริหารงานบุคคลในราชการไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๑.

ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการ
พิมพ์, ๒๕๕๑.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๑.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ ๒.
กรุงเทพมหานคร : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๑.

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โพธิ์เพชร,
๒๕๕๔.

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์. หลักการบริหารบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. สงขลา:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒภาคใต้, ๒๕๕๑.

ธีรยุทธ พึ่งเที่ยร. สถิติเบื้องต้นและการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สูตรไพศาล, ๒๕๕๕.

บรรยงค์ โตจินดา. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์, ๒๕๕๑.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๕.

ประกอบ กรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ด้านสุข
ธการพิมพ์, ๒๕๕๒.

ประยูร อาษานาม. **คู่มือวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๑.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดีด , ๒๕๕๓.

ปัญญานันท์ภิกขุ. **หน้าที่ของคน(ฉบับสมบูรณ์)**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๑.

พหีส หันนาคินทร์. **การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑.

พระธรรมเมธาภรณ์ (ระแบบ ฐิตญาโณ). **ธรรมปริทรรศน์**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **ธรรมบุญชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗.

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๔๒. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๕๘.

พยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์, ๒๕๕๒.

พิษณุ ฟองศรี. **วิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เทียมฟ้าการพิมพ์, ๒๕๔๙.

เพ็ญศรี วายวานนท์. **การจัดการทรัพยากรคน**. กรุงเทพมหานคร: ปิ่นเกล้าการพิมพ์, ๒๕๕๓.

_____. **ประมวลคำจำกัดความของคำว่าการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี, ๒๕๕๔.

ภิญโญ สาร. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๓.

_____. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๕๐.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน**. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๐.

_____. **คู่มือการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ชนิษฐาการพิมพ์, ๒๕๕๒.

_____. **เอกสารการเรียนการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๑.

รุ่ง แก้วแดง. **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๔.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ดวงกมลสมัย, ๒๕๕๑.

ศิริอร ชันธหัตถ์. **องค์กรและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๕๑.

_____. **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๑.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๑.

สมพร เสวีวัลลภ. **การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๑.

สมาน รังสียโกฤษฏ์. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: จัดพิมพ์โดยสวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๕.

สุกิจ จุลละนันท์. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๕๒.

สุชีพ ปุญญานุภาพ. **พระไตรปิฎกฉบับสำหรับประชาชน**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๘. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

สุนันทา เลาหพันธ์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๕๑.

สุภาพร พิศาลบุตร. **การสรรหาและบรรจุพนักงาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำรามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๑.

สุวรีย์ ศิริโกการภิรมย์. **การวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๐.

เสนาะ ตีเยาว์. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรไทย, ๒๕๕๑.

_____. **การบริหารงานบุคคลากรสำหรับผู้บริหารโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร: โครงการพัฒนาการบริหารงานบุคคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ๒๕๕๑.

_____. **ชุดฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนระดับสูง เล่ม ๔**. กรุงเทพมหานคร: คัมปายอิมเมจจิง, ๒๕๕๑.

_____. **เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ๒๕๕๑.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. **มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักคณะกรรมการข้าราชการครู, ๒๕๕๑.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๘.

หวน พิณรุฬห์. **การบริหารโรงเรียน**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๑.

อุทัย หิรัญโต. **หลักการบริหารบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๑.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

ก๊ โปรหมวงศ์. “สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอตอนตาล จังหวัดมุกดาหาร”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนครพนม, ๒๕๕๘.

ณัฐพร ภูทองเงิน. “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ ๑ - ๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

นวทัศน์ แนวสุข. “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๘.

พระครูวิจิตรปทุมรัตน์. “การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระมหาธฤติ วิโรจน์ (รุ่งชัยวิฑูร). “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระแสง ปภัสโร (วงษ์พันธุ์เสือ). “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๑”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระอดิศักดิ์ สารโท (เดือนสันเทียะ). “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

วรรณา แซ่มพุทรา. “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๙.

ศศิกาญจน์ ฤทธิโรจน์. “ทรงสนะของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๔.

สนิท คงภักดี. “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๒”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๔๙.

สมศักดิ์ พรหมม. “ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ อำเภอบึง จังหวัดพะเยา”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๒.

อรรคพล แดนดี. “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาตอนตล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ๒๕๕๖.

๒. ภาษาอังกฤษ :

Blank, E.B. “A Model Job Description For Personnel Administrator position in North Carolina Public School System”. North Carolina. (The University of North Carolina at Greensboro, 2001.

Cronbach, Lee J. **Essentials of psychological testing**. 4th ed. New York : Harper & Row, 2001.

Edwin B. Flippo. **Principles of Personnel Management**. 3rd ed. Tokyo: McGraw-Hill, 2001.

Gary Dessler. **Human Resource Management**. 2nd ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, 2007.

Mondy R. Wayne and Robert M. Noe. **Human Resource Management**. 2nd ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, 2006.

Sloane, Etta K. “Principals and Inservice Training : Knowledge Attitude and Mainstreaming Practices.” **Dissertation Abstracts International**, 2003.

William B. Castetter. **The Personnel Function in Education Administration**. 2nd ed. New York: McGraw-Hill, 2006.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทำการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความคิดเห็นตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในกลุ่มต่างๆ ว่ามีความคิดเห็นต่างกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลไปใช้ประมวลผลเป็นผลการศึกษาวิจัยประกอบการศึกษาของนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ส่วนคือ

ส่วนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามวัดระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะต่อแนวทางการบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอเจริญพร ขอบขอบคุณท่านที่ได้สละเวลาตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบของท่าน อาตมาภาพจะเก็บไว้เป็นความลับและจะใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

พระปลัดจันทร์ สิริจันโท (พงษ์แดง)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

ชื่อที่

๑. เพศ

() ชาย

() หญิง

๒. อายุ

() อายุ ๒๐ – ๓๐ ปี

() อายุ ๓๑ – ๔๐ ปี

() อายุ ๔๑ – ๕๐ ปี

() อายุ ๕๑ – ๖๐ ปี

๓. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ประสบการณ์การทำงาน

() ๑-๕ ปี

() ๖-๑๐ ปี

() ๑๑-๑๕ ปี

() มากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไป

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในการช่องที่ตรงกับเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ที่	แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร ๔	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๑. ด้านเมตตา					
๑	มีการรับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ					
๒	มีการอำนวยความสะดวกในเรื่องวัสดุ-อุปกรณ์ในการทำงานไว้อย่างครบถ้วน					
๓	จัดแบ่งงานเหมาะสมกับเวลาในแต่ละวัน					
๔	มีการปรับปรุงหรือพัฒนาห้องทำงานหรือสถานที่ทำงานให้ตามความเหมาะสม					
๕	มีสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจากที่ทางราชการจัดให้					
๖	มีสถานที่พักผ่อนในการผ่อนคลายจากการทำงาน					
๗	มีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ วิธีการทำงานที่ถูกต้อง					
๘	มีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ปลายปี เพื่อมอบความสุขร่วมกันและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ					
๙	มีการจัดกิจกรรมช่วยเหลือชุมชนบริเวณโรงเรียน					
๑๐	มีการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาร่วมกับทางชุมชน					
	๒. ด้านกรุณา					
๑๑	มีการให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน					
๑๒	มีการให้โอกาสผู้ที่มีผลงานต่ำกว่ามาตรฐานการประเมินปรับปรุงตนเองและเข้าร่วมงานต่อ					

ที่	แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร ๔	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๒. ด้านกรุณา (ต่อ)					
๑๓	มีการประชุมร่วมกันเพื่อหาวิธีแก้ไขข้อบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
๑๔	มีการให้คำปรึกษาและส่งเสริมให้แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่ถูกต้องและเหมาะสม					
๑๕	มีการช่วยเหลืองานฌาปนกิจสงเคราะห์ทุกครั้ง					
๑๖	มีการจัดห้องพยาบาลและเจ้าหน้าที่พยาบาลไว้อำนวยความสะดวกและช่วยเหลือยามเจ็บป่วย					
๑๗	มีโครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับทุกคน					
๑๘	มีการช่วยเหลือเมื่อมีเหตุประสบภัย เช่น รถชน ไฟไหม้ น้ำท่วม					
๑๙	จัดระบบรักษาความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินให้ทุกคน					
๒๐	มีการจัดโครงการปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาจิตใจ					
	๓. ด้านมูทิตา					
๒๑	มีการแสดงความยินดีทุกครั้งเมื่อได้เลื่อนตำแหน่ง					
๒๒	แสดงความยินดีเมื่อได้รับโอกาสหรือรับการคัดเลือกไปศึกษาต่อ หรือดูงานต่างประเทศ					
๒๓	แสดงความยินดีเมื่อได้รับรางวัลหรือโบนัสพิเศษ					
๒๔	มีการตีพิมพ์ผลงานในสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ผลงาน เช่น วารสารของโรงเรียน					
๒๕	แสดงความพึงพอใจทุกครั้งเมื่อผลงานเป็นที่ยอมรับ					
๒๖	มีการให้โอกาสได้แสดงผลงานและความสามารถ					

ที่	แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร ๔	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๓. ด้านมูทิตา (ต่อ)					
๒๗	มีการสนับสนุนและส่งเสริมผลงานให้เป็นประโยชน์ต่อ สาธารณะ					
๒๘	มีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือ ปรับระดับความสามารถ					
๒๙	มีการจัดงานวันเกียรติยศเพื่อมอบรางวัลให้เพื่อเป็น เกียรติในการปฏิบัติงานที่ดีหรือมีผลงานที่ดี					
๓๐	มีการเข้าร่วมและแสดงความยินดีกับกิจกรรมในชุมชน					
	๔. ด้านอุเบกขา					
๓๑	มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ บทลงโทษที่กำหนดไว้อย่าง ชัดเจน					
๓๒	มีการพิจารณาโทษตามกฎหมาย ข้อบังคับตาม ขั้นตอนด้วยความเป็นธรรม					
๓๓	มีการปกครองผู้ร่วมงานอย่างเป็นธรรมปราศจากอคติ					
๓๔	ไม่มีพฤติกรรมซ้ำเติมผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติหน้าที่					
๓๕	มีการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมให้แก่ทุกคน					
๓๖	มีการประชุมโดยส่วนรวม สร้างความเข้าใจก่อนมีการ ปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งทุกครั้ง					
๓๗	มีการมอบหมายหน้าที่พิเศษที่นอกเหนือจากหน้าที่หลัก ให้อย่างเป็นธรรม ตรงกับความสามารถ และไม่มากไม่น้อยจนเกินไป					
๓๘	ไม่มีพฤติกรรมแบ่งพรรคแบ่งพวก แบ่งฝักแบ่งฝ่ายกัน					
๓๙	ไม่แสดงออกถึงความพอใจหรือไม่พอใจจนเกินควร					
๔๐	วางใจเป็นกลางในสิ่งที่ไม่สามารถดำเนินการได้ใน ขอบเขตอำนาจ และหน้าที่					

ส่วนที่ ๓ ปัญหา และข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑. ปัญหา และข้อเสนอแนะ ด้านเมตตา : ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตใจอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่สังคม

ปัญหา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๒. ปัญหา และข้อเสนอแนะ ด้านกรุณา : ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจอันจะปลดเปลื้อง บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

ปัญหา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๓. ปัญหา และข้อเสนอแนะ ด้านมูทิตา : ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข พลอยยินดี
ด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

ปัญหา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๔. ปัญหา และข้อเสนอแนะ ด้านอุเบกขา : ความวางใจเป็นกลาง อันจะทำให้ดำรง
อยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา

ปัญหา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอเจริญพรขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ :

ตำแหน่ง :

ที่อยู่ :

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์ :

คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

๑. ท่านใช้หลักพรหมวิหาร ๔ มาประยุกต์ใช้การพัฒนาการบริหารงานบุคคล อย่างไร

๑.๑ ด้านเมตตา : ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตใจอันแผ่เมตตา
และคิดทำประโยชน์แก่สังคม

๑.๒ ด้านกรุณา : ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจอันจะปลดเปลื้อง บำบัดความ
ทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

๑.๓ ด้านมุทิตา : ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญ
งอกงามยิ่งขึ้นไป

๑.๔ ด้านอุเบกขา : ความวางใจเป็นกลาง อันจะทำให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณา
เห็นด้วยปัญญา

๒. ท่านคิดว่า การพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียนมีความสำคัญอย่างไร

๓. ท่านคิดว่ามีปัญหอะไรบ้าง เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ภายในโรงเรียน

๔. ท่านมีแนวทางสำหรับแก้ไขปัญหาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔
ภายในโรงเรียน อย่างไร

ขอเจริญพร ขอบคุณที่ท่านได้สละเวลาตอบแบบสัมภาษณ์นี้

พระปลัดจันทร์ สิริจินโท (พงษ์แดง)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถาม
ฉบับหนึ่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่านประเมินข้อความแต่ละข้อ

$$\text{สูตร IOC} = \frac{R}{N}$$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง
R แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ที่	แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร ๔	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑. ด้านเมตตา								
๑	มีการรับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	มีการอำนวยความสะดวกในเรื่องวัสดุ-อุปกรณ์ในการทำงานไว้ให้ได้อย่างครบถ้วน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	จัดแบ่งงานเหมาะสมกับเวลาในแต่ละวัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	มีการปรับปรุงหรือพัฒนาห้องทำงานหรือสถานที่ทำงานให้ตามความเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	มีสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจากที่ทางราชการจัดให้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	มีสถานที่พักผ่อนในการผ่อนคลายจากการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร ๔	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑. ด้านเมตตา(ต่อ)								
๗	มีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ วิธีการทำงานที่ถูกต้อง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	มีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ปลายปี เพื่อมอบความสุข ร่วมกันและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	มีการจัดกิจกรรมช่วยเหลือชุมชนบริเวณโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	มีการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาร่วมกับทางชุมชน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๒. ด้านกรุณา								
๑๑	มีการให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาเมื่อประสบปัญหา ในการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒	มีการให้โอกาสผู้ที่มีผลงานต่ำกว่ามาตรฐานการประเมิน ปรับปรุงตนเองและเข้าร่วมงานต่อ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓	มีการประชุมร่วมกันเพื่อหาวิธีแก้ไขข้อบกพร่องหรือ ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔	มีการให้คำปรึกษาและส่งเสริมให้แก้ไขปัญหาด้วย วิธีการที่ถูกต้องและเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕	มีการช่วยเหลืองานฌาปนกิจสงเคราะห์ทุกครั้ง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๖	มีการจัดห้องพยาบาลและเจ้าหน้าที่พยาบาลไว้อำนวยความสะดวกและช่วยเหลือยามเจ็บป่วย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๗	มีโครงการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับทุกคน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘	มีการช่วยเหลือเมื่อมีเหตุประสบภัย เช่น รถชน ไฟไหม้ น้ำท่วม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙	จัดระบบรักษาความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินให้ ทุกคน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐	มีการจัดโครงการปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาจิตใจ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร ๔	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๓. ด้านมูทิตา								
๒๑	มีการแสดงความยินดีทุกครั้งเมื่อได้เลื่อนตำแหน่ง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒	แสดงความยินดีเมื่อได้รับโอกาสหรือรับการคัดเลือกไปศึกษาต่อ หรือดูงานต่างประเทศ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๓	แสดงความยินดีเมื่อได้รับรางวัลหรือโบนัสพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๔	มีการตีพิมพ์ผลงานในสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ผลงาน เช่น วารสารของโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๕	แสดงความพึงพอใจทุกครั้งเมื่อผลงานเป็นที่ยอมรับ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๖	มีการให้โอกาสได้แสดงผลงานและความสามารถ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๗	มีการสนับสนุนและส่งเสริมผลงานให้เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๘	มีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับความสามารถ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๙	มีการจัดงานวันเกียรติยศเพื่อมอบรางวัลให้เพื่อเป็นเกียรติในการปฏิบัติงานที่ดีหรือมีผลงานที่ดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๐	มีการเข้าร่วมและแสดงความยินดีกับกิจกรรมในชุมชน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๔. ด้านอุเบกขา								
๓๑	มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ บทลงโทษที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๒	มีการพิจารณาโทษตามกฎหมาย ข้อบังคับตามขั้นตอนด้วยความเป็นธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๓	มีการปกครองผู้ร่วมงานอย่างเป็นธรรมปราศจากอคติ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๔	ไม่มีพฤติกรรมซ้ำเติมผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๕	มีการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมให้แก่ทุกคน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร ๔	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๔. ด้านอุเบกขา (ต่อ)								
๓๖	มีการประชุมโดยส่วนรวม สร้างความเข้าใจก่อนมีการ ปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งทุกครั้ง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๗	มีการมอบหมายหน้าที่พิเศษที่นอกเหนือจากหน้าที่หลัก ให้อย่างเป็นธรรม ตรงกับความสามารถ และไม่มากไม่ น้อยจนเกินไป	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๘	ไม่มีพฤติกรรมแบ่งพรรคแบ่งพวก แบ่งฝักแบ่งฝ่ายกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๙	ไม่แสดงออกถึงความพอใจหรือไม่พอใจจนเกินควร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๐	วางใจเป็นกลางในสิ่งที่ไม่สามารถดำเนินการได้ใน ขอบเขตอำนาจ และหน้าที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

ผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability (ค่าความเชื่อมั่น)

Scale: ALL VARIABLES

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
a1	3.90	.305	30
a2	3.53	.906	30
a3	3.77	.626	30
a4	3.67	.833	30
a5	3.80	.551	30
a6	3.67	.959	30
a7	3.67	.833	30
a8	3.90	.305	30
a9	3.53	.906	30
a10	3.77	.626	30
b1	3.80	.610	30
b2	3.70	.750	30
b3	3.70	.877	30
b4	3.73	.691	30
b5	3.80	.551	30
b6	3.63	.890	30
b7	3.67	.833	30
b8	3.70	.750	30
b9	3.70	.750	30
b10	3.70	.877	30
c1	3.57	.906	30
c2	3.70	.702	30
c3	3.67	.959	30
c4	3.80	.551	30
c5	3.60	.902	30
c6	3.63	.963	30
c7	3.67	.833	30
c8	3.57	.906	30
c9	3.70	.702	30
c10	3.67	.959	30
d1	3.83	.638	30
d2	3.70	.750	30
d3	3.70	.877	30

d4	3.77	.568	30
d5	3.77	.773	30
d6	3.73	.630	30
d7	3.63	.933	30
d8	3.83	.638	30
d9	3.70	.750	30
D1	3.70	.877	30

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.914	.914	40

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจแบบสอบถาม

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๗/๕๑



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑๔ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

นมัสการ พระครูวิมลศุการ,ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระปลัดจันทร ฉายา สิริจันโท นามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัย
เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมีคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย

๑. พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปัญญา,ผศ.ดร. ประธานกรรมการ

๒. ดร.พีรวัฒน์ ชัยสุข กรรมการ

เพื่อให้งานวิจัยของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขออนุญาตเคราะห้
พระคุณท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการนำไป
ปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงมณัสการเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจเครื่องมือวิจัยแล้ว

(พระครูวิมลศุการ,ดร.)

วันที่ ๙ ๑๑ ๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจเครื่องมือ

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๗/๕๖๖



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑๔ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
เรียน พระครูธรรมธาสายันห์ อุตฺตปญฺโญ,ดร.
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระปลัดจันทร ฉายา สิริจันโท นามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัย
เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมีคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย

๑. พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปญฺโญ,ผศ.ดร. ประธานกรรมการ
๒. ดร.พิรวัฒน์ ชัยสุข กรรมการ

เพื่อให้งานวิจัยของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขออนุญาตเคราะห้
พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการนำไป
ปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงมีน้สการเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ร. ๕
พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปญฺโญ,ผศ.ดร.

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจเครื่องมือวิจัยแล้ว

(พระครูธรรมธาสายันห์ อุตฺตปญฺโญ,ดร.)

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ โทร./๐๘๔-๑๐๔-๔๒๗๓

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ๒๑๖๘ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน รศ.ดร.อินตา ศิริวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระปลัดจันทร์ ฉายา สิริจันทโร นาามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
“แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมีคณะกรรมการที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย

๑. พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปัญโญ, ผศ.ดร. ประธานกรรมการ
๒. ดร.พีรวัฒน์ ชัยสุข กรรมการ

เพื่อให้งานวิจัยของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์
ให้ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการนำไป
ปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ดร.เอกhem แสงนันท)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจเครื่องมือวิจัยแล้ว

(รศ.ดร.อินตา ศิริวรรณ)

วันที่ ๕ ต.ค. ๒๕๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจเครื่องมือ

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว.๒๒๑๓



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๕ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติโครงการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
เรียน รศ.ดร.วิชชุดา หุ่นวิไล
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระปลัดจันทร์ ฉายา สิริจันโท นามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
“แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมีคณะกรรมการที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย

๑. พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐริปัญโญ,ผศ.ดร. ประธานกรรมการ
๒. ดร.พีรวัฒน์ ชัยสุข กรรมการ

เพื่อให้งานวิจัยของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขออนุมัติ
ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุง
พัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เอกhem แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจเครื่องมือวิจัยแล้ว

(รศ.ดร.วิชชุดา หุ่นวิไล)
วันที่ ๕ ต.ค. ๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ โทร./๐๘๔-๑๐๔-๔๒๗๓

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ว.๒๑๖๘ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติโครงการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระปลัดจันทร์ ฉายา สิริจันโท นามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
“แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมีคณะกรรมการที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย

๑. พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปัญโญ, ผศ.ดร. ประธานกรรมการ

๒. ดร.พีรวัฒน์ ชัยสุข กรรมการ

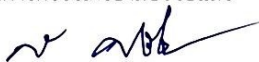
เพื่อให้งานวิจัยของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขออนุมัติโครงการ
ให้ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการนำไป
ปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุมัติ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้


(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจเครื่องมือวิจัยแล้ว



(รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

วันที่ ๕ ต.ค. ๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจเครื่องมือ

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถาม
และสัมภาษณ์

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๖๘



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๖

โทร. ๐๘๙๙-๐๕๖-๑๕๘๑

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางเชือกหนัง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑๔ ฉบับ

ด้วย พระปลัดจันทร์ ฉายา สิริจันทโร นามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
“แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็น
อย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

นายธำนิษฐ์ มรรคทรัพย์

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

โรงเรียนบางเชือกหนัง (พูนปัญญาประชาธรรม)

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๖๘

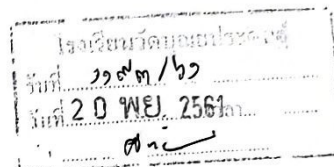


คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๐๕๖-๑๕๘๑

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญประดิษฐ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๒๓ ฉบับ



ด้วย พระปลัดจันทร์ ฉายา สิริจันโท นามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
“แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็น
อย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

-ทรง

-อ.กม

ด.ช. ๖1

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๖๘



คณะครูศึกษา

 มทววิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐
 โทร. ๐๘๔-๐๕๖-๑๕๘๑

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชบุรีบารุง (งามศิริวิทยาการ)
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๒๗ ฉบับ

ด้วย พระปลัดจันทร์ ฉายา สิริจันทโร นามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
 นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
 การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
 “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
 เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
 เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
 เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร
 การศึกษา มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็น
 อย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราชบุรีบารุง (งามศิริวิทยาการ)
 จึ่งเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

☒ เพื่อโปรดทราบ

☐ เพื่อโปรดสั่งการ

☒ เห็นควรให้ฝ่ายบริหารงาน.....ดำเนินการ

เรียนมาด้วยความนับถือ

นายประทีป อธิราชกุล
 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
 โรงเรียนวัดราชบุรีบารุง (งามศิริวิทยาการ)

(ดร.เกษม แสงนนท์)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

๑๓๐๖ ๑๑/๑๑/๒๕๖๑

— อธิการบดีโรงเรียนวัดราชบุรีบารุง (งามศิริวิทยาการ) —

(นายประทีป อธิราชกุล)
 ผู้อำนวยการสถานศึกษา

โรงเรียนวัดราชบุรีบารุง (งามศิริวิทยาการ)

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๗/ว ๒๖๘



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๐๕๖-๑๕๘๑

ร.ร. วัดพระหมควรรณสามัคคี
รับที่ 1077/61
วันที่ ๑๐ มี.ค. ๖1
ผู้รับ ๑๗๗๗

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระหมควรรณสามัคคี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๒๑ ฉบับ

ด้วย พระปลัดจันทร์ ฉายา สิริจันทโร นามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
“แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็น
อย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

- ทน
นางรองนันท ธีระพร

(นางพิชิตา เพ็ชรชู)

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดพระหมควรรณสามัคคี

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๖๘



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๘๑๙-๕๙๙๑

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระหมสุวรรณสามัคคี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระปลัดจันทร์ ฉายา สิริจันทโร นามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
“แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

เพื่อการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้บริหาร เพื่อประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียน
ประถมศึกษา เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
พุทธบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

- ทบ

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง
(นางทิชฎา เกียรติ)

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดพระหมสุวรรณสามัคคี

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๖๘



คณะกรรมการ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๐๕๖-๑๕๘๑

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางไผ่ (บ้านนายพันแก้วขาว)
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๖ ฉบับ

ด้วย พระปลัดจันทร์ ฉายา สิริจันโท นามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
“แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็น
อย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เอกม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

(นายสมศักดิ์ ทองมุ)

ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนบางไผ่ (บ้านนายพันแก้วขาว)

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๖๘



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐

โทร. ๐๘๙-๐๕๖-๑๕๘๑

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางแคเหนือ
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑๗ ฉบับ

ด้วย พระปลัดจันทร์ ฉายา สิริจันโท นามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
 นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
 การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
 “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
 เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
 เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
 เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร
 การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็น
 อย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

โรงเรียนบางแคเหนือ
รับที่ 1061/61
วันที่ ๑๖ พ.ย. ๒๕๖๑
เวลา

๑๓/๑๑/๖๑

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศร ๖๑๐๓.๗/ว ๒๖๘



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐
โทร. ๐๘๔-๐๕๖-๑๕๘๑

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

โรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ
เลขรับ ๙๐๙
วันที่ 20 พ.ย. 2561
เวลา _____ น

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑๘ ฉบับ

ด้วย พระปลัดจันทร์ ฉายา สิริจันทโร นามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
“แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็น
อย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

- ททท.

- มอ.สงขล. ศึกษาธิการในเขตมอ.สงขล. ๑๖

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๖๘



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๔-๐๕๖-๑๕๘๑

โรงเรียน วัดศาลาแดง
รับที่ ๗๐๐๓ / ๒๕๖๓
วันที่ 20 พ.ย. 2561
เวลา ๑๕.๓๕ น.

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศาลาแดง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑๖ ฉบับ

ด้วย พระปลัดจันทร์ ฉายา สิริจันโท นามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
“แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็น
อย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศาลาแดง

☒ เพื่อโปรดทราบ☐ เพื่อโปรดพิจารณา.....

(นายวิทยา วงศ์ษา)

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดศาลาแดง
๗๐ พฤศจิกายน ๖๑

๑๓/๑๑

(นางสาวรจนา ดันศิริจิตเวช)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดศาลาแดง

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง ๕/๗๐.๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๖๘



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๐๕๖-๑๕๘๑

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเพชรเกษม (จัดองค์ความรู้ตาม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑๖ ฉบับ

โรงเรียนเพชรเกษม
รับที่ 904 / 2561
วันที่ 20 / พ.ย. / 61
เวลา

ด้วย พระปลัดจันทร์ ฉายา สิริจันโท นามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
“แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็น
อย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเพชรเกษม

เรียนด้วยความนับถือ

☐ เพื่อโปรดทราบ และพิจารณา☐ เห็นควรมอบ.....

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

(นางรัชพร สระสม)

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเพชรเกษม

มอ.มจรฯ เขตลำไทร อ.วังน้อย

(นายกลชัย เอี่ยมสวัสดิ์)

ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเพชรเกษม

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๖๘



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐
โทร. ๐๘๙-๐๕๖-๑๕๘๑

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดม่วง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๒๑ ฉบับ

โรงเรียนวัดม่วง
ฉบับที่ ๘๙๙/๖๙
วันที่ ๕๐ พย ๒๕๖๑
เวลา

ด้วย พระปลัดจันทร์ ฉายา สิริจันโท นามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
“แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็น
อย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

เรียน ดร. ()
- อ.ในใจ,
- เจริญกิจกิจ
ขอ

(นางเพ็ญภา ชมเดช)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดม่วง

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๖๘



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๐๕๖-๑๕๘๑

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑๘ ฉบับ

โรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ	
เลขรับ	๙๐๙
วันที่	20 พ.ย. 2561
เวลา	 น

ด้วย พระปลัดจันทร์ ฉายา สิริจันทโร นามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
“แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็น
อย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

- ทพ.

- มอ.อ.อ. อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๖๘

**คณะครุศาสตร์**

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๐๕๖-๑๕๘๑

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองหนองใหญ่
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓๑ ฉบับ

ด้วย พระปลัดจันทร์ ฉายา สิริจันโท นามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
“แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็น
อย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(นางมะลิวัลย์ อิศวิลานนท์)

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนคลองหนองใหญ่

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศร ๖๑๐๓.๓/ว ๒๖๘



คณะกรรมการ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๐๕๖-๑๕๘๑

๑๒ พุทธจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเพชรเกษม (จตุรงค์สงครามอนุสรณ์)
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑๖ ฉบับ

โรงเรียนเพชรเกษม
 รั.ที่ 904 , 2561
 วันที่ 20 / พ.ย. / 61
 เวลา

ด้วย พระปลัดจันทร์ ฉายา สิริจันโท นามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
 นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
 การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
 “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
 เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็น อย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เขียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเพชรเกษม

- เพื่อโปรดทราบ และพิจารณา
- เห็นควรมอบ.....

เรียนมาด้วยความนับถือ

Am.

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

(บางรัชพร สระสม)

ของผู้อำนวยการสถาบันศึกษา โรงเรียนเพชรโก...

201009 chephmshinm

1

(นายกมลชัย เอี่ยมมสวัสดิ์)

“การยอมรับความผิดของโรงเรียน”

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศร ๖๑๐๓.๓/ว ๒๖๘



ตำนานกตัญญู

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๐๕๖-๐๕๘๑

๑๒ พุทธจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางแค(เนื่องสังวาลอนุสรณ์)
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑๗ ฉบับ

ด้วย พระปลัดจันทร์ ฉายา สิริจันทโร นาโมสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๒๐๐๑๒๐๒๐๐๗
 นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
 การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
 “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
 เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็น อย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

Ann.

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

5/2/20

၀၁၂၃၄၅၆၇၈၉၁၀၁၁
၁၂ - ၁၃

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

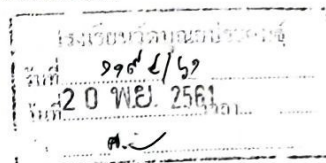
ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๖๘



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๔-๘๑๔-๕๕๕๑

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑



เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญประดิษฐ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระปลัดจันทร์ ฉายา สิริจันทโร นามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
“แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

เพื่อการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้บริหาร เพื่อประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียน
ประถมศึกษา เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
พุทธบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

Rev. อ.กม
- ทน
- อ.กม
20 Nov. 61

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๗/ว ๒๖๘



ดำเนินการถูกต้อง

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๘๙-๘๑๙-๕๙๙๑

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางแค (เนื่องสังวาลอนุสรณ์)
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

งนค. (เนื่องสังวาล)
ข้ากงานบางแค
๒๕๖๑/๑๑
๒๕๖๑/๑๑

ด้วย พระปลัดจันทร์ ฉายา สิริจันโท นามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
“แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

เพื่อการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้บริหาร เพื่อประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียน
ประถมศึกษา เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
พุทธบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

รองปลัดอธิการบดีพิเศษ
จ. - น

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๖๘

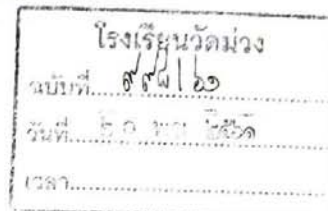


คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๓๓๓๓๐
โทร. ๐๘๙-๘๑๙-๕๙๙๑

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดม่วง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ



ด้วย พระปลัดจันทร์ ฉายา สิริจันทโร นามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
“แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

เพื่อการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้บริหาร เพื่อประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียน
ประถมศึกษา เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
พุทธบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

เรียนผู้รับทราบ

เจ้าพนักงานธุรการ
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

ช.ค.
(นางเพ็ญภา ชมเดช)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดม่วง

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๒๖๘



โรงเรียนวัดราชกุฎบารุง	
รับที่	1045
วันที่	27 พ.ย. 61
คณะครูศาสตร์	
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐๐	
โทร. ๐๘๙-๘๑๙-๕๕๕๑	

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชกุฎบารุง (งามศิริวิทยาการ)
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระปลัดจันทร์ ฉายา สิริจันโท นามสกุล พงษ์แดง รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๐๗
นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง
“แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา
เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

เพื่อการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้บริหาร เพื่อประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของโรงเรียน
ประถมศึกษา เขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
พุทธบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราชกุฎบารุง (งามศิริวิทยาการ) เพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

☒ เพื่อโปรดทราบ

☐ เพื่อโปรดสั่งการ

☒ เห็นควรให้ฝ่ายบริหารงาน.....ดำเนินการ

เรียนมาด้วยความนับถือ

(นายประทีป สว่างประทีป)
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนวัดราชกุฎบารุง (งามศิริวิทยาการ)

(ดร.เกษม แสงนนท์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ขออภัยล่วงหน้า

- อธิการบดีโรงเรียนวัดราชกุฎบารุง (งามศิริวิทยาการ) -

(นายปราโมทย์ อินทรสุชาติ)

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลผู้เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง
โรงเรียนวัดราชกุฎบารุง (งามศิริวิทยาการ)

ภาคผนวก ข

ภาพประกอบการสัมภาษณ์



สัมภาษณ์ ดร.กิ่งแก้ว วานิชกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญประดิษฐ์, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.



สัมภาษณ์ ว่าที่ ร.ต. สักการะ พิทักษ์วงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบางแค (เนืองสัจจาลอนุสรณ์), ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.



สัมภาษณ์ นางพิชดา เพ็ชรชู ผู้อำนวยการโรงเรียนพรหมสุวรรณสามัคคี, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.



สัมภาษณ์ นางเพ็ญภา ชมเดช ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดม่วง, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.



สัมภาษณ์ นายปราโมทย์ อินทรสุชาติ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราชภูร์บำรุง (งามศิริวิทยาการ),
๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	: พระปลัดจันทร์ สิริจันโท (พงษ์แดง)
วัน เดือน ปีเกิด	: วันที่ ๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๐๕
ภูมิลำเนาเดิม	: กรุงเทพมหานคร
การศึกษา	: นักรธรรมชั้นเอก, ป.บส. พุทธศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาพระพุทธศาสนา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบารมีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม
อุปสมบท	: วันที่ ๒๖ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๒๗
หน้าที่การงาน	: ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดม่วง
ปีที่เข้าศึกษา	: ปีการศึกษา ๒๕๖๐
ปีที่สำเร็จการศึกษา	: ปีการศึกษา ๒๕๖๑
ที่อยู่ปัจจุบัน	: วัดม่วง แขวงหลักสอง เขตบางแค กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๖๐ โทร. ๐๖๒-๔๙๒-๒๘๒๙