

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Research) มีการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) วิธีการเชิงสำรวจ (Survey research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากประชากรจำนวน ๑๖๒ คนมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น ๖ ตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น ๖ ส่วนดังนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๔.๔ ข้อมูลปัญหา แนวทาง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

๔.๕ ผลการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

๔.๖ องค์ความรู้แนวการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

สำหรับผลของการวิจัยในแต่ละส่วนมีสาระสำคัญและเนื้อหาสามารถประมวลทั้งในรูปแบบของตาราง และการวิเคราะห์บรรยาย ดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๑๖๒)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ	ชาย	๕๔	๓๓.๓๓
	หญิง	๑๐๘	๖๖.๖๗
รวม		๑๖๒	๑๐๐.๐๐
๒. กลุ่มอายุ	ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓๗	๒๒.๘๔
	๓๑-๓๙ ปี	๗๕	๔๖.๓๐
	๔๐-๔๙ ปี	๒๖	๑๖.๐๕
	๕๐ ปีขึ้นไป	๒๔	๑๔.๘๑
รวม		๑๖๒	๑๐๐.๐๐
๓. ระดับการศึกษา	ต่ำปริญญาตรี	๒	๑.๒๓
	ปริญญาตรี	๑๒๕	๗๗.๑๖
	ปริญญาโท	๓๔	๒๐.๙๙
	ปริญญาเอก	๑	.๖๒
รวม		๑๖๒	๑๐๐.๐๐
๔. ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ	๑๒	๗.๔๑
	รองผู้อำนวยการ	๑๒	๗.๔๑
	ราชการครู	๙๖	๕๙.๒๖
	บุคลากรทั่วไป	๔๒	๒๕.๙๒
รวม		๑๖๒	๑๐๐.๐๐
๕. ประสบการณ์ทำงาน	ต่ำกว่า ๑๐ ปี	๑๕	๙.๒๖
	๑๑ – ๒๐ ปี	๘๙	๕๔.๙๔
	๒๑ – ๓๐ ปี	๓๖	๒๒.๒๒

มากกว่า ๓๑ ปี ขึ้นไป	๒๒	๑๓.๕๘
รวม	๑๖๒	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน ๑๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ มีกลุ่มอายุ ๓๑-๓๙ ปีขึ้นไป จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓๐ ระดับปริญญาตรีจำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๑๖ ตำแหน่งราชการครูในโรงเรียน จำนวน ๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๒๖ ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ ๑๑ – ๒๐ ปี จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๙๔

๔.๒ ความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการบริหารงานบุคคล โดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัด นครสวรรค์

ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม

(n=๑๖๒)

การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ด้านฉันทาคติ	๓.๖๘	.๗๑	มาก
๒.ด้านโทสาคติ	๓.๖๖	.๖๙	มาก
๓.ด้านภยาคติ	๓.๗๕	.๗๖	มาก
๔.ด้านโมหาคติ	๓.๘๖	.๖๖	มาก
ภาพรวม	๓.๗๔	.๖๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๔$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะลา จังหวัดนครสวรรค์ ด้านฉันทาคติ

(n=๑๖๒)

ด้านฉันทาคติ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บริหารจัดให้ครูได้มีการเข้าอบรมวิทยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเท่าเทียมกัน	๓.๕๙	.๘๘	มาก
๒. ผู้บริหารจัดให้มีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ มาบรรยายพิเศษเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของครู ตามสายงานของแต่ละคน โดยเท่าเทียมกัน	๓.๖๕	.๘๒	มาก
๓. ผู้บริหารวัดผลประเมินผลและติดตามผลหลังการทดลองปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม โดยเท่าเทียมกัน	๓.๕๗	.๘๔	มาก
๔. ผู้บริหารปรับปรุงข้อบกพร่องของครูในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยเท่าเทียมกัน	๓.๘๒	.๘๐	มาก
๕. ผู้บริหารอนุญาตให้ข้าราชการครูลาศึกษาต่อได้อย่างไม่มีเงื่อนไข โดยเท่าเทียมกัน	๓.๗๖	.๗๘	มาก
ภาพรวม	๓.๖๘	.๗๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะลา จังหวัดนครสวรรค์ ด้านฉันทาคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๘$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านฉันทาคติ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านโทสาคติ

(n=๑๖๒)

ด้านโทสาคติ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บริหารได้มีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการครูหลังเกษียณอายุในสถานศึกษา โดยเท่าเทียมกัน	๓.๕๔	.๗๙	มาก
๒. ผู้บริหารได้มีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัย ข้าราชการครูว่าด้วยคุณสมบัติและการขาดคุณสมบัติในการปฏิบัติหน้าที่	๓.๖๓	.๘๒	มาก
๓. ผู้บริหารได้มีการพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ	๓.๖๕	.๘๔	มาก
๔. ผู้บริหารได้มีการแจ้งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการครูจะพึงได้รับหลังออกจากราชการ	๓.๗๕	.๗๗	มาก
๕. ข้าราชการครูที่เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภาระงานของสถานศึกษาให้ออกจากราชการ โดยผู้บริหารไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจต่อการให้ออกจากราชการ	๓.๗๒	.๗๕	มาก
ภาพรวม	๓.๖๖	.๖๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านโทสาคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๖) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านโทสาคติพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านภยาคติ

(n=๑๖๒)

ด้านภยาคติ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บริหารได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ยึดหลักความถูกต้อง โดยไม่เกรงกลัวต่อการนิทว่าร้าย	๓.๗๐	.๘๙	มาก
๒. ผู้บริหารสนับสนุนโดยไม่มีการลำเอียงต่อข้าราชการครูที่กระทำตามระเบียบวินัยของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง	๓.๗๔	.๘๓	มาก
๓. ผู้บริหารยึดหลักความถูกต้องและเป็นกลางต่อการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย	๓.๗๑	.๘๕	มาก
๔. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาท ในการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหาร	๓.๘๑	.๘๔	มาก
๕. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อให้ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างถูกต้องและเป็นธรรม	๓.๗๗	.๘๘	มาก
ภาพรวม	๓.๗๕	.๗๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านภยาคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านภยาคติพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านโมหาคติ

(n=๑๖๒)

ด้านโมหาคติ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บริหารการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องโดยไม่ลำเอียง	๓.๙๔	.๗๕	มาก
๒. สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาโดยความถูกต้องไม่ลำเอียง	๓.๘๑	.๗๔	มาก
๓. การวางแผนเพิ่มจำนวนครูในแต่ละตำแหน่งในโรงเรียนแต่ละปีอย่างชัดเจน ตามลำดับอาวุโสในตำแหน่งงาน	๓.๘๒	.๘๐	มาก
๔. การกำหนดหน้าที่ข้าราชการครูได้คำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก	๓.๙๐	.๗๒	มาก
๕. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลดเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นระบบ และเป็นธรรมโดยไม่มีการลำเอียง	๓.๘๕	.๗๒	มาก
ภาพรวม	๓.๘๖	.๖๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านโมหาคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๓.๘๖$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านโมหาคติพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกกลุ่มตามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตามเพศ, กลุ่มอายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่ง, และประสบการณ์ทำงาน ตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ ๑. ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ

(n=๑๖๒)

การบริหารงานบุคคล โดยปราศจากหลักอคติ ๔	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
๑. ด้านฉันทาคติ	ชาย	๕๔	๓.๗๔	.๗๙	.๗๖	.๐๒
	หญิง	๑๐๘	๓.๖๕	.๖๗		
๒. ด้านโทสาคติ	ชาย	๕๔	๓.๖๖	.๗๓	.๐๘	.๒๐
	หญิง	๑๐๘	๓.๖๕	.๖๗		
๓. ด้านภยาคติ	ชาย	๕๔	๓.๘๓	.๘๓	.๙๕	.๒๐
	หญิง	๑๐๘	๓.๗๑	.๗๒		
๔. ด้านโมหาคติ	ชาย	๕๔	๓.๙๒	.๗๖	.๗๔	.๐๒
	หญิง	๑๐๘	๓.๘๔	.๖๐		
ภาพรวม		๕๔	๓.๗๙	.๗๐	.๗๑	.๑๓

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูที่เพศต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ ๑

สมมติฐานที่ ๒. ข้าราชการครูที่มีอายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

จำแนกตามอายุ

(n=๑๖๒)

การบริหารงานบุคคลตามหลักอคติ ๔	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านฉันทาคติ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๔	๓.๐๐	.๓๕	.๖๘	.๕๖
	ภายในกลุ่ม	๘๐.๖๕	๑๕๘.๐๐	.๕๑		
	รวม	๘๑.๖๙	๑๖๑.๐๐			
๒. ด้านโทสาคติ	ระหว่างกลุ่ม	.๑๖	๓.๐๐	.๐๕	.๑๑	.๙๖
	ภายในกลุ่ม	๗๕.๘๐	๑๕๘.๐๐	.๔๘		
	รวม	๗๕.๙๖	๑๖๑.๐๐			
๓. ด้านภยาคติ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๒	๓.๐๐	.๖๗	๑.๑๗	.๓๒
	ภายในกลุ่ม	๙๐.๙๔	๑๕๘.๐๐	.๕๘		
	รวม	๙๒.๙๖	๑๖๑.๐๐			
๔. ด้านโมหาคติ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๙	๓.๐๐	.๕๐	๑.๑๕	.๓๓
	ภายในกลุ่ม	๖๘.๔๘	๑๕๘.๐๐	.๔๓		
	รวม	๖๙.๙๗	๑๖๑.๐๐			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.๗๗	๓.๐๐	.๒๖	.๖๓	.๖๐
	ภายในกลุ่ม	๖๔.๕๘	๑๕๘.๐๐	.๔๑		
	รวม	๖๕.๓๕	๑๖๑.๐๐			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ ๒

พบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ ($t = ๖๕.๓๕$, $Sig = ๑๖๑.๐๐$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓. ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกัน

จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=๑๖๒)

การบริหารงานบุคคล โดยปราศจากหลักอคติ ๔	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านฉันทาคติ	ระหว่างกลุ่ม	.๘๑	๓.๐๐	.๒๗	.๕๓	.๖๖
	ภายในกลุ่ม	๘๐.๘๘	๑๕๘.๐๐	.๕๑		
	รวม	๘๑.๖๙	๑๖๑.๐๐			
๒. ด้านโทสาคติ	ระหว่างกลุ่ม	.๔๔	๓.๐๐	.๑๕	.๓๑	.๘๒
	ภายในกลุ่ม	๗๕.๕๒	๑๕๘.๐๐	.๔๘		
	รวม	๗๕.๙๖	๑๖๑.๐๐			
๓. ด้านภยาคติ	ระหว่างกลุ่ม	.๙๐	๓.๐๐	.๓๐	.๕๑	.๖๗
	ภายในกลุ่ม	๙๒.๐๗	๑๕๘.๐๐	.๕๘		
	รวม	๙๒.๙๖	๑๖๑.๐๐			
๔. ด้านโมหาคติ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๒	๓.๐๐	.๓๗	.๘๖	.๔๗
	ภายในกลุ่ม	๖๘.๘๕	๑๕๘.๐๐	.๔๔		
	รวม	๖๙.๙๗	๑๖๑.๐๐			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.๕๗	๓.๐๐	.๑๙	.๕๖	.๗๑
	ภายในกลุ่ม	๖๔.๗๘	๑๕๘.๐๐	.๔๑		
	รวม	๖๕.๓๕	๑๖๑.๐๐			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ ๓

พบว่าบุคลากรในโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารโรงเรียนวิถิพุทธของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ ($t = ๖๕.๓๕$, $Sig = ๑๖๑.๐๐$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

จำแนกตามตำแหน่ง

(n=๑๖๒)

การบริหารงานบุคคล โดยปราศจากหลักอคติ ๔	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านฉันทาคติ	ระหว่างกลุ่ม	๑๗.๗๕	๓.๐๐	๕.๙๒	๑๔.๖๒	.๐๐**
	ภายในกลุ่ม	๖๓.๙๔	๑๕๘.๐๐	.๔๐		
	รวม	๘๑.๖๙	๑๖๑.๐๐			
๒. ด้านโทสาคติ	ระหว่างกลุ่ม	๑๙.๒๑	๓.๐๐	๖.๔๐	๑๗.๘๓	.๐๐**
	ภายในกลุ่ม	๕๖.๗๔	๑๕๘.๐๐	.๓๖		
	รวม	๗๕.๙๖	๑๖๑.๐๐			
๓. ด้านภยาคติ	ระหว่างกลุ่ม	๗.๘๘	๓.๐๐	๒.๖๓	๔.๘๘	.๐๐**
	ภายในกลุ่ม	๘๕.๐๙	๑๕๘.๐๐	.๕๔		
	รวม	๙๒.๙๖	๑๖๑.๐๐			
๔. ด้านโมหาคติ	ระหว่างกลุ่ม	๔.๙๘	๓.๐๐	๑.๖๖	๔.๐๓	.๐๑**
	ภายในกลุ่ม	๖๕.๐๐	๑๕๘.๐๐	.๔๑		
	รวม	๖๙.๙๗	๑๖๑.๐๐			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๑๑.๒๕	๓.๐๐	๓.๗๕	๑๐.๙๕	.๐๐**
	ภายในกลุ่ม	๕๔.๑๐	๑๕๘.๐๐	.๓๔		
	รวม	๖๕.๓๕	๑๖๑.๐๐			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑ ($t = ๑๐.๙๕$, $Sig = .๐๐^{**}$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านฉันทาคติ ($t = ๑๔.๖๒$, $Sig = .๐๐^{**}$) ด้านโทสาคติ ($t = ๑๗.๘๓$, $Sig = .๐๐^{**}$) ด้านภยาคติ ($t = ๔.๘๘$, $Sig = .๐๐^{**}$) และด้านโมหาคติ ($t = ๔.๐๓$, $Sig = .๐๑^{**}$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ของรายด้านฉันทาคติ ด้านโทสาคติ ด้านภยาคติ และด้านโมหาคติ จำแนกตามระดับการศึกษาด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๑, ๔.๑๒, ๔.๑๓, ๔.๑๔, ๔.๑๕

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
จำแนกตามตำแหน่ง ด้านภาพรวม (LSD)

(n=๑๖๒)

กลุ่มตำแหน่ง	$\bar{X}$	กลุ่มตำแหน่ง			
		ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	ข้าราชการครู	บุคลากรทั่วไป
		๔.๐๘	๔.๔๕	๓.๕๕	๓.๘๕
ผู้อำนวยการ	๔.๐๘	-	-.๓๘	.๕๒*	.๒๓
รองผู้อำนวยการ	๔.๔๕	-	-	.๙๐*	.๖๑*
ข้าราชการครู	๓.๕๕	-	-	-	-.๒๙*
บุคลากรทั่วไป	๓.๘๕	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ ด้านภาพรวม พบว่า รองผู้อำนวยการโรงเรียนมีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ๔ มากกว่า ส่วนผู้อำนวยการ บุคลากรทั่วไป และข้าราชการครู มีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ๔ น้อยกว่า รองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาคู่อื่นๆแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
จำแนกตามตำแหน่ง ด้านกายภาพ (LSD)

(n=๑๖๒)

กลุ่มตำแหน่ง	$\bar{X}$	กลุ่มตำแหน่ง			
		ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	ข้าราชการครู	บุคลากรทั่วไป
		๔.๐๐	๔.๖๕	๓.๔๖	๓.๘๐
ผู้อำนวยการ	๔.๐๐	-	-.๖๕*	.๕๔*	.๒๐
รองผู้อำนวยการ	๔.๖๕	-	-	.๑๑๙*	.๘๕*
ข้าราชการครู	๓.๔๖	-	-	-	-.๓๔
บุคลากรทั่วไป	๓.๘๐	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ ด้านฉันทาคติ พบว่า รองผู้อำนวยการโรงเรียนมีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ๔ มากกว่า ส่วนผู้อำนวยการ บุคลากรทั่วไป และข้าราชการครู มีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ๔ น้อยกว่า รองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาคู่อื่นๆแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
จำแนกตามตำแหน่ง ด้านโทสาคติ (LSD)

(n=๑๖๒)

กลุ่มตำแหน่ง	$\bar{X}$	กลุ่มตำแหน่ง			
		ผู้อำนวยกร	รองผู้อำนวยกร	ข้าราชการครู	บุคลากรทั่วไป
		๔.๑๒	๔.๔๕	๓.๓๙	๓.๙๐
ผู้อำนวยกร	๔.๑๒	-	-.๓๓	.๗๒*	.๒๒
รองผู้อำนวยกร	๔.๔๕	-	-	๑.๐๖*	.๕๕*
ข้าราชการครู	๓.๓๙	-	-	-	-.๕๑*
บุคลากรทั่วไป	๓.๙๐	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ ด้านโทสาคติ พบว่ารองผู้อำนวยกรโรงเรียนมีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ๔ มากกว่า ส่วนผู้อำนวยกร บุคลากรทั่วไป และข้าราชการครู มีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ๔ น้อยกว่า รองผู้อำนวยกรโรงเรียน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาคู่อื่นๆแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามตำแหน่ง ด้านภยาคติ (LSD)

(n=๑๖๒)

กลุ่มตำแหน่ง	$\bar{X}$	กลุ่มตำแหน่ง			
		ผู้อำนวยกร	รองผู้อำนวยกร	ข้าราชการครู	บุคลากรทั่วไป
		๔.๐๒	๔.๓๕	๓.๕๙	๓.๘๔
ผู้อำนวยกร	๔.๐๒	-	-.๓๓	.๕๒	.๑๗
รองผู้อำนวยกร	๔.๓๕	-	-	.๗๖*	.๕๑*
ข้าราชการครู	๓.๕๙	-	-	-	-.๒๕
บุคลากรทั่วไป	๓.๘๔	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ ด้านภยาคติ พบว่ารองผู้อำนวยกรโรงเรียนมีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ๔ มากกว่า ส่วนผู้อำนวยกร บุคลากรทั่วไป และข้าราชการครู มีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ๔ น้อยกว่า รองผู้อำนวยกรโรงเรียน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาคู่อื่นๆแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
จำแนกตามตำแหน่ง ด้านโมหาคติ (LSD)

(n=๑๖๒)

กลุ่มตำแหน่ง	$\bar{X}$	กลุ่มตำแหน่ง			
		ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	ข้าราชการครู	บุคลากรทั่วไป
		๔.๑๗	๔.๓๗	๓.๗๗	๓.๘๕
ผู้อำนวยการ	๔.๑๗	-	-.๒๐	.๔๐*	.๓๒
รองผู้อำนวยการ	๔.๓๗	-	-	.๖๐*	.๕๒*
ข้าราชการครู	๓.๗๗	-	-	-	-.๐๘
บุคลากรทั่วไป	๓.๘๕	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ ด้านโมหาคติ พบว่ารองผู้อำนวยการโรงเรียนมีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ๔ มากกว่า ส่วนผู้อำนวยการ บุคลากรทั่วไป และข้าราชการครู มีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ๔ น้อยกว่า รองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาคู่อื่นๆแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

สมมติฐานที่ ๕ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n=๑๖๒)

การบริหารงานบุคคล โดยปราศจากหลักอคติ ๔	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านฉันทาคติ	ระหว่างกลุ่ม	๔.๓๘	๓.๐๐	๑.๔๖	๒.๙๘	.๐๓*
	ภายในกลุ่ม	๗๗.๓๑	๑๕๘.๐๐	.๔๙		
	รวม	๘๑.๖๙	๑๖๑.๐๐			
๒. ด้านโทสาคติ	ระหว่างกลุ่ม	๕.๑๐	๓.๐๐	๑.๗๐	๓.๗๙	.๐๑**
	ภายในกลุ่ม	๗๐.๘๖	๑๕๘.๐๐	.๔๕		
	รวม	๗๕.๙๖	๑๖๑.๐๐			
๓. ด้านภยาคติ	ระหว่างกลุ่ม	๓.๓๒	๓.๐๐	๑.๑๑	๑.๙๕	.๑๒
	ภายในกลุ่ม	๘๙.๖๕	๑๕๘.๐๐	.๕๗		
	รวม	๙๒.๙๖	๑๖๑.๐๐			
๔. ด้านโมหาคติ	ระหว่างกลุ่ม	๓.๓๕	๓.๐๐	๑.๑๒	๒.๖๕	.๐๕
	ภายในกลุ่ม	๖๖.๖๒	๑๕๘.๐๐	.๔๒		
	รวม	๖๙.๙๗	๑๖๑.๐๐			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๐	๓.๐๐	๑.๑๗	๒.๙๘	.๐๓*
	ภายในกลุ่ม	๖๑.๘๕	๑๕๘.๐๐	.๓๙		
	รวม	๖๕.๓๕	๑๖๑.๐๐			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ ($t = ๒.๙๘$, $Sig = .๐๓^*$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเฉพาะด้านฉันทาคติ ($t = ๒.๙๘$, $Sig = .๐๓^*$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และด้านโทสาคติ ($t = ๓.๗๙$, $Sig = .๐๑^{**}$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ของรายด้านภาพรวม ด้านฉันทาคติ และด้านโทสาคติ จำแนกตามระดับการศึกษาด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๗, ๔.๑๘, ๔.๑๙

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ด้านภาพรวม (LSD)

(n=๑๖๒)

กลุ่มประสบการณ์	$\bar{X}$	กลุ่มประสบการณ์			
		ต่ำกว่า ๑๐ ปี	๑๑ - ๒๐ ปี	๒๑ - ๓๐ ปี	มากกว่า ๓๑ ปี
		๓.๕๐	๓.๘๐	๓.๔๓	๓.๖๕
ต่ำกว่า ๑๐ ปี	๓.๕๐	-	.๑๐**	.๔๔*	.๑๒**
๑๑ - ๒๐ ปี	๓.๘๐	-	-	.๓๔*	.๐๒
๒๑ - ๓๐ ปี	๓.๔๓	-	-	-	-.๓๒
มากกว่า ๓๑ ปี	๓.๖๕	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๗ ด้านภาพรวม พบว่า กลุ่มประสบการณ์ ที่มีอายุ ต่ำกว่า ๑๐ ปีมีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ ๔ มากกว่า กลุ่มประสบการณ์ ที่มีอายุตั้งแต่ ๑๑ - ๒๐ ปี มากกว่า ๓๑ ปี และ ๒๑ - ๓๐ ปีมีการปฏิบัติตามหลักอคติ ๔ น้อยกว่า ต่ำกว่า ๑๐ ปี ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบระหว่าง นักเรียนที่มีกลุ่มประสบการณ์ที่มีอายุ ตั้งแต่ ต่ำกว่า ๑๑ - ๒๐ ปีกับกลุ่มประสบการณ์ที่มีอายุมากกว่า ๓๑ ปี ขึ้นไป ปรากฏว่ามีแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาคู่อื่นๆแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ด้านฉันทาคติ (LSD)

(n=๑๖๒)

กลุ่มประสบการณ์	$\bar{X}$	กลุ่มประสบการณ์			
		ต่ำกว่า ๑๐ ปี	๑๑ - ๒๐ ปี	๒๑ - ๓๐ ปี	มากกว่า ๓๑ ปี
		๓.๘๘	๓.๖๕	๓.๓๘	๓.๖๓
ต่ำกว่า ๑๐ ปี	๓.๘๘	-	.๑๓*	.๕๐*	.๑๕*
๑๑ - ๒๐ ปี	๓.๖๕	-	-	.๓๗*	.๐๒
๒๑ - ๓๐ ปี	๓.๓๘	-	-	-	-.๓๕
มากกว่า ๓๑ ปี	๓.๖๓	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ ด้านฉันทาคติ พบว่ากลุ่มประสบการณ์ ที่มีอายุ ต่ำกว่า ๑๐ ปีมีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ ๔ มากกว่า กลุ่มประสบการณ์ ที่มีอายุตั้งแต่ ๑๑ - ๒๐ ปี มากกว่า ๓๑ ปี และ ๒๑ - ๓๐ ปีมีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ ๔ น้อยกว่า ต่ำกว่า ๑๐ ปี ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบระหว่าง นักเรียนที่มีกลุ่มประสบการณ์ที่มีอายุ ตั้งแต่ ต่ำกว่า ๑๑ - ๒๐ ปี

กับกลุ่มประสบการณ์ที่มีอายุมากกว่า ๓๑ ปี ขึ้นไป ปรากฏว่ามีแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาอื่นๆแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ด้านโทสาคติ (LSD)

(n=๑๖๒)

กลุ่มประสบการณ์	$\bar{X}$	กลุ่มประสบการณ์			
		ต่ำกว่า ๑๐ ปี	๑๑ - ๒๐ ปี	๒๑ - ๓๐ ปี	มากกว่า ๓๑ ปี
		๓.๙๕	๓.๖๗	๓.๓๘	๓.๘๗
ต่ำกว่า ๑๐ ปี	๓.๙๕	-	.๒๘	.๕๗*	.๐๗
๑๑ - ๒๐ ปี	๓.๖๗	-	-	.๒๙*	-.๒๑
๒๑ - ๓๐ ปี	๓.๓๘	-	-	-	-.๔๙*
มากกว่า ๓๑ ปี	๓.๘๗	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ ด้านโทสาคติ พบว่ากลุ่มประสบการณ์ ที่มีอายุ ต่ำกว่า ๑๐ ปีมีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ ๔ มากกว่า กลุ่มประสบการณ์ ที่มีอายุตั้งแต่ ๑๑ - ๒๐ ปี มากกว่า ๓๑ ปี และ ๒๑ - ๓๐ ปีมีการปฏิบัติตามหลักอคติ ๔ น้อยกว่า ต่ำกว่า ๑๐ ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาอื่นๆแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

๔.๔ ข้อมูลปัญหา แนวทาง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การบริหารงานบุคคล โดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัด นครสวรรค์

ข้อมูลปัญหา แนวทาง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกรายด้านรายละเอียดดังแสดงใน ตารางที่ ๔.๒๐

ตารางที่ ๔.๒๐ ข้อมูลปัญหา แนวทาง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านฉันทาคติ ด้านโทสาคติ ด้านภยาคติ และด้านโมหาคติ

(n = ๑๖๒)

ปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไข ต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔	จำนวน /ความถี่
๑ ด้านฉันทาคติ - ไม่ได้จัดให้ครูได้มีการเข้าอบรมวิทยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ๗ - การคัดเลือกข้าราชการครูไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตามหมวดสาระที่ทำการสอนไม่ยุติธรรม ๖ - ไม่มีการแจ้งให้ข้าราชการครูทราบเกณฑ์การประเมินผลเป็นรายบุคคล ๔	
๒ ด้านโทสาคติ - ไม่มีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัย ข้าราชการครูว่าด้วยคุณสมบัติและการขาดคุณสมบัติในการปฏิบัติหน้าที่ ๑๑	
- ไม่มีการข้าราชการครูที่อยู่ในระเบียบวินัย ทำการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนดี ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม ๙ - ไม่มีการแต่งตั้งให้บุคลากรที่มีประพฤติดีเหมาะสม ในตำแหน่งที่เหมาะสมตามความสามารถ ๘	
๓ ด้านภยาคติ - ไม่มีการจัดฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านระเบียบวินัย ๗ - ไม่มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อให้ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ๖ - ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ๕	
๔ ด้านโมหาคติ - ไม่มีการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูร่วมกันกับบุคคลที่	

เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง	๕
- ไม่มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลดเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา	๓

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่าข้าราชการครูมีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ และได้มีผู้ให้แนวคิด และแนวทางการปฏิบัติสู่การพัฒนาการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติในสถานศึกษา จำนวน ๗๑ คน จากจำนวน ๑๖๒ คน ต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านฉันทาคติ ด้านโทสาคติ ด้านภยาคติ และด้านโมหาคติ ในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านฉันทาคติ ข้าราชการครูไม่ได้จัดให้ครูได้มีการเข้าอบรมวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ๗ คน การคัดเลือกข้าราชการครูไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตามหมวดสาระที่ทำการสอนไม่ยุติธรรม ๖ คน ไม่มีการแจ้งให้ข้าราชการครูทราบเกณฑ์การประเมินผลเป็นรายบุคคล ๔ คน

ด้านโทสาคติ ข้าราชการครูไม่มีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัย ข้าราชการครูว่าด้วยคุณสมบัติและการขาดคุณสมบัติในการปฏิบัติหน้าที่ ๑๑ คน ไม่มีการข้าราชการครูที่อยู่ในระเบียบวินัย ทำการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนดี ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม ๙ คน ไม่มีการแต่งตั้งให้บุคลากรที่มีประพฤติเหมาะสม ในตำแหน่งที่เหมาะสมตามความสามารถ ๘ คน

ด้านภยาคติ ข้าราชการครูไม่มีการจัดฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านระเบียบวินัย ๗ คน ไม่มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อให้ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ๖ คน ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ๕ คน

ด้านโมหาคติ ข้าราชการครูไม่มีการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ๕ คน ไม่มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลดเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา ๓ คน เป็นต้น

จากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ได้แก่ ด้านฉันทาคติ ข้าราชการครูควรจัดให้ครูได้มีการเข้าอบรมวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และคัดเลือกข้าราชการครูไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตามหมวดสาระที่ทำการสอนอย่างยุติธรรม และควรมีการแจ้งให้ข้าราชการครูทราบเกณฑ์การประเมินผลเป็นรายบุคคลทุกครั้งไป ด้านโทสาคติ ข้าราชการครูควรมีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัย ข้าราชการครูว่าด้วยคุณสมบัติและการขาดคุณสมบัติในการปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม และควรมีการให้ข้าราชการครูที่อยู่ในระเบียบวินัย ทำการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนดี ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมตามสมควรที่จะได้รับ ควรมีการแต่งตั้งให้บุคลากรที่มีความประพฤติเหมาะสม ในตำแหน่งที่เหมาะสมตามความสามารถของตน ด้านภยาคติ ข้าราชการครูควรจะได้เข้าการจัดฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้าน

ระเบียบวินัยตามกำหนดกฎเกณฑ์ และควรมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อให้ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วย และควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน และเป็นที่ศรัทธาของบุคลากรทางการศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา จัดระดมสรรพกำลังในลักษณะต่างๆ อย่างหลากหลายในการพัฒนางานทุกด้านของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนานักเรียน

๔.๕ ผลการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

๔.๕.๑ สรุปวิเคราะห์หลัก การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพภาคสนาม เพื่อความรู้และความเข้าใจในหลัก การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเกิดแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา จึงได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานการศึกษา เป็นอย่างดี ผลการสัมภาษณ์สรุปเป็นแนวการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อเกิดแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการบริหารงานบุคคลที่พึงประสงค์ดังนี้

การสัมภาษณ์นี้ มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้โดยปราศจากหลักอคติ ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ใน ๔ ด้าน คือ ด้านฉันทาคติ ด้านโทสาคติ ด้านมหายาคติ และด้านโมหาคติ

ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์สามารถนำพาองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) สำหรับเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน ๗ คน ดังนี้

นางสาวรัชต์วลี คุณพิพัฒน์กุล^๑ ท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ดังนี้

๑. ความรู้ความเข้าใจการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยมีการวางแผน จัดองค์การ สั่งการและควบคุมเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานร่วมกันให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด โดยไม่มีความลำเอียง ต่อบุคลากรในสถานศึกษา อยู่นั่นเอง

^๑ สัมภาษณ์ นางสาวรัชต์วลี คุณพิพัฒน์กุล, ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๑ (บ้านชุมแสง), วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๘, เวลา ๑๒.๓๐ – ๑๓.๐๐ น.

๑.ด้านฉันทาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะรัก เพราะชอบเป็นพิเศษในตัวบุคคล ผู้บริหารจัดให้ครูได้มีการเข้าอบรมวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และมีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ มาบรรยายพิเศษเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของครู ตามสายงานของแต่ละคนโดยเท่าเทียมกัน

๒.ด้านโทสาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะชัง เพราะความเกลียดชัง ความไม่ชอบ ผู้บริหารได้มีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการครูหลังเกษียณอายุในสถานศึกษา และข้าราชการครูที่เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภาระงานของสถานศึกษาให้ออกจากราชการ โดยผู้บริหารไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจต่อการให้ออกจากราชการโดยเท่าเทียมกัน

๓.ด้านภยาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะกลัวหรือเกรงใจ ผู้บริหารยึดหลักความถูกต้องและเป็นกลางต่อการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อให้ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างถูกต้อง และเป็นธรรม

๔.ด้านโมหาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะไม่รู้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลดเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นระบบ และเป็นธรรมโดยไม่มีการลำเอียงต่อครูผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา

๒.ปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

ปัญหาและอุปสรรค

ผู้บริหารถ้ามีอคติ ๔ จะบริหารในองค์กรของตัวเองได้ยาก เพราะจะเกิดความขัดแย้ง ขาดความสามัคคีในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกจิตให้อยู่ในความมั่นคง ยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรม

๒) ด้านฉันทาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ความลำเอียงเพราะรัก จะทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกจิตให้มีความยุติธรรม ไม่เห็นแก่มิตรมีคุณธรรมจริยธรรม

๓) ด้านโทสาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ความลำเอียงเพราะความโกรธ ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานในโรงเรียนเกิดความขัดแย้ง ขาดความสามัคคีในองค์กร และเกิดความยากลำบากในการบริหารงานให้เกิดผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกให้มีคุณธรรมจริยธรรมโดยเฉพาะความยุติธรรม

๔) ด้านภยาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ความลำเอียงเพราะกลัว ทำให้เกิดปัญหาความแตกแยกในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกให้มีความยุติธรรมและมีคุณธรรมจริยธรรม

๕) ด้านโมหาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ความลำเอียงเพราะความหลงจะทำให้ผู้คนในองค์กรเกิดความแตกแยกความสามัคคียากลำบากในการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกให้มีความยุติธรรมและมีคุณธรรมจริยธรรม

นางพัลลภา วิไลลักษณ์^๒ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ดังนี้

๑. ความรู้ความเข้าใจการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คนใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสมนั้นคือหน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัยการให้สวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน มีความเป็นธรรมในเรื่องอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและสภาพ

๑.ด้านฉันทาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะรัก ผู้บริหารต้องไม่ลำเอียงเพราะชอบ ซึ่งต้องทำจิตใจให้เป็นกลางและวางตัวเป็นกลาง

๒.ด้านโทสาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะชัง ผู้บริหารจะต้องมีจิตใจเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เกลียดชังหรือโกรธ ไม่ผูกใจเจ็บ ผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่ง

๓.ด้านภยาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะกลัวหรือเกรงใจ ผู้บริหารควรมีความกล้าหาญในจิตใจ ถ้ากระทำการที่ถูกต้องและยุติธรรม โดยไม่ เกรงกลัวต่ออำนาจหรืออิทธิพลใด ๆ ซึ่งอาจนำผลกระทบในทางลบมาสู่ตนเอง เช่น กลัวคนจะเกลียด กลัวคนจะทำร้าย หรือกลัวว่าจะถูกกลั่นแกล้งด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นต้น ผู้บริหารต้องวางใจเป็นกลาง

๔.ด้านโมหาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะไม่รู้ ผู้บริหารควรใช้วิจารณ์ญาณ และมีความรู้สึกตัวอยู่เสมอไม่ลุ่มหลงในสิ่งใดหรือบุคคลใด หรือเกิดความหลงผิดเพราะรู้เท่าไม่ถึงการณ์ จะทำให้เกิดความลำเอียงขึ้นได้โดยไม่รู้ตัว ผู้บริหารควรใช้สติสัมปชัญญะ ขจัดความลุ่มหลงหรือความเขลาให้หมดไป

๒. ปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

ปัญหาและอุปสรรค

ผู้บริหารถ้ามีอคติ ๔ จะบริหารในองค์กรของตัวเองได้ยาก เพราะจะเกิดความขัดแย้งขาดความสามัคคีในองค์กร ในการทำให้เกิดความไม่ชอบธรรม หรือการทำให้เสียความยุติธรรม

^๒ สัมภาษณ์ นางพัลลภา วิไลลักษณ์ , ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๒ (วัดครองระนอง), วันที่ ๑๘ มกราคม ๕๘, เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๓.๓๐ น.

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกจิตให้อยู่ในความมั่นคงยุติธรรม และควรหลีกเลี่ยงโดยการพิจารณาถึงผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมา หากพิจารณาว่าเรากำลังมีจิตใจลำเอียงหรือไม่ยุติธรรม

๒) ด้านฉันทาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ผู้บริหารควรจัดให้ครูได้มีการเข้าอบรม ในโรงเรียนและได้จัดโครงการอบรมบุคลากรทุกปี มีการส่งบุคลากรอบรมอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารจัดให้ครูได้มีการเข้าอบรม ในโรงเรียนและได้จัดโครงการอบรมบุคลากรทุกปี มีการส่งบุคลากรอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยเท่าเทียมกัน

๓) ด้านโทสาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ความลำเอียงเพราะความโกรธ ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานในโรงเรียนเกิดความขัดแย้ง ขาดความสามัคคีในองค์กร และเกิดความยากลำบากในการบริหารงานให้เกิดผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกให้มีคุณธรรมจริยธรรมโดยเฉพาะความยุติธรรม

๔) ด้านภยาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ความลำเอียงเพราะกลัว ทำให้เกิดปัญหาความแตกแยกในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกให้มีความยุติธรรมและมีคุณธรรมจริยธรรม

๕) ด้านโมหาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ความลำเอียงเพราะความหลงจะทำให้ผู้คนในองค์กรเกิดความแตกแยกความสามัคคียากลำบากในการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จ เช่น การกำหนดหน้าที่ข้าราชการครูได้คำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรใช้วิจารณ์ญาณ และมีความรู้สึกตัวอยู่เสมอไม่ลุ่มหลงในสิ่งใดหรือบุคคลใด หรือเกิดความหลงผิดเพราะรู้เท่าไม่ถึงการณ์

นางสาวอรุณี ตั้งศรีวงศ์^๓ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ดังนี้

๑. ความรู้ความเข้าใจการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

^๓ สัมภาษณ์ นางสาวอรุณี ตั้งศรีวงศ์, ครูใหญ่โรงเรียนพณิชยการฯ, วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๘, เวลา ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.

การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จได้ดี

๑.ด้านฉันทาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะรัก ผู้บริหารจัดให้ครูได้มีการเข้าอบรม วิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และมีการส่งเพื่ออบรมอย่างต่อเนื่องตามสายงานของแต่ละคนโดยเท่าเทียมกัน

๒.ด้านโทสาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะชัง เพราะความเกลียดชัง ความไม่ชอบ ผู้บริหารได้มีระบบดูแลสวัสดิการด้านเงิน ได้จัดเงินเดือนของครูเต็มวุฒิ เสื้อผ้าที่แต่งมีสวัสดิการให้ พาทัศนศึกษา เมื่อข้าราชการครูหลังเกษียณอายุในสถานศึกษาได้มีเงินตอบแทนตามที่โรงเรียนกำหนดไว้ โดยเท่าเทียมกัน

๓.ด้านภยาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะกลัวหรือเกรงใจ ผู้บริหารยึดหลักความถูกต้องและเป็นกลางต่อการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ถ้ามีข้อพิพาทของบุคลากรของโรงเรียน จะมีคณะกรรมการของโรงเรียนสอบถามให้ความเป็นธรรม

๔.ด้านโมหาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะไม่รู้ การจัดจำนวนอัตรากำลังของครูในโรงเรียน จะแต่งตั้งโดยคณะกรรมการโรงเรียน และเป็นธรรมโดยไม่มีการลำเอียงต่อครูผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา

๒.ปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

ปัญหาและอุปสรรค

ผู้บริหารถ้ามีอคติ ๔ จะต้องเป็นผู้ที่รักษาความเป็นธรรมแก่คนในปกครอง เพื่อให้องค์กรนั้นมีความสามัคคี มีความสงบสุข

ข้อเสนอแนะ

ผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้ที่รักษาความเป็นธรรมแก่คนในปกครอง เพื่อให้องค์กรนั้นมีความสามัคคี มีความสงบสุข จึงจะปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นผลสำเร็จ

๒) ด้านฉันทาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ความลำเอียงเพราะรัก จะทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน และก่อให้เกิดการแบ่งพวก ขาดความยุติธรรมในตัวเองและสังคม

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกจิตให้มีความยุติธรรม ไม่เห็นแก่พวกพ้องในการบริหารงาน

๓) ด้านโทสาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ความลำเอียงเพราะความโกรธ ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานในโรงเรียนเกิดความไม่ชอบธรรม หรือการทำให้เกิดเสียความยุติธรรม เพราะเกลียดชัง โกรธ ขาดความสามัคคีในองค์กร และเกิดความยากลำบากในการบริหารงานให้เกิดผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกให้มีความยุติธรรมมีจิตใจหนักแน่น ใจเย็น ไม่รู้วาม รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราพยายามแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานออกจากกันในการบริหารงานจะเกิดผลสำเร็จได้

๔) ด้านภยาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ความลำเอียงเพราะกลัว ทำให้เกิดปัญหาความแตกแยกในองค์กรเพราะผู้บริหารขาดความเป็นธรรมในการตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกให้มีความยุติธรรมและมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้องค์กรเข้มแข็ง

๕) ด้านโมหาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ความลำเอียงเพราะความหลง เพราะผู้บริหารมีความสะเพร่า ความไม่ละเอียดถี่ถ้วน รับผิดชอบโดยยังมิได้พิจารณาให้รอบคอบเสียก่อนที่จะตัดสินใจในการขาดโทษทางวินัย และจะเป็นผลที่จะทำให้ผู้คนในองค์กรเกิดความแตกแยกความสามัคคี ยากลำบากในการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกให้มีความยุติธรรมและเปิดใจให้กว้าง ทำใจให้สงบ มองโลกในแง่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และต้องศึกษาสิ่งที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องให้ดี ก่อนด่วนจะตัดสินใจอะไรลงไป

นางพิทวัส หมวกพิกุล^๔ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ดังนี้

๑. ความรู้ความเข้าใจการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

การทำงานงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารนั้น อาจเกิดขึ้นได้ในจิตใต้สำนึก ของผู้บริหารแต่ละคน สำหรับผู้บริหารของที่นี่ไม่มี คำว่าความเอนเอียงหรือลำเอียงเกิดขึ้นในใจอย่างแน่นอน

๑.ด้านฉันทาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะรัก ผู้บริหารก็รักบุคลากรในโรงเรียนทุกคน ให้งานทำที่เหมือนกัน อาจแตกต่างกันตามสาขาอาชีพที่ได้เล่าเรียนมาโดยเท่าเทียมกัน

๒.ด้านโทสาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะชัง เพราะความเกลียดชัง ผู้บริหารไม่เคยชังหรือเกลียดใครเป็นการส่วนตัว เพราะต่างคนต่างมีหน้าที่ในการทำงานถึงไคร่ก็ต้องระงับอารมณ์ไคร่นั้นไว้

๓.ด้านภยาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะกลัว ผู้บริหารไม่จำเป็นที่จะต้องกลัวอะไรในการบริหารงานบุคคล เพราะมีสิ่งใดสามารถมาพูดจาปรึกษากันได้เสมอ

^๔ สัมภาษณ์ นางพิทวัส หมวกพิกุล, ผู้อำนวยการโรงเรียนสหวิทยานุสรณ์, วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘, เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๐.๓๐ น.

๔.ด้านโมหาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะไม่รู้ ผู้บริหารไม่มีทางที่จะไม่รู้ความเคลื่อนไหวของการทำงานของบุคลากรแต่ละคน เพราะเมื่องานเสร็จต้องเขียนรายงานส่งเสมอ จึงไม่มีความลำเอียง

๒.ปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

ปัญหาและอุปสรรค

โรงเรียนประถมศึกษาจะไม่ค่อยมีปัญหาในด้านการบริหารงานบุคคลเท่าไรนัก เพราะบุคลากรในโรงเรียนมีน้อยจึงไม่ค่อยพบปัญหา

ข้อเสนอแนะ

ต้องทำใจเป็นกลางที่สุดเพื่อการบริหารงานที่ดีที่สุด

๒) ด้านฉันทาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ผู้บริหารบางท่านอาจจะรักบุคลากรที่เป็นญาติ เพื่อน หรือเป็น พี่ เป็นน้องกัน ซึ่งอาจทำให้เสียความยุติธรรมในองค์กรได้

ข้อเสนอแนะ

ต้องทำใจให้เป็นกลางปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสมเหมือนกัน

๓) ด้านโทสาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ผู้บริหารควรตั้งสติให้มั่นไม่ควรตัดสินใจอะไรลงไป เมื่อลูกน้องทำผิดพลาด หรือลู่อ่านาจโทษลงโทษโดยมิได้ไตร่สวน

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรทำใจให้หนักแน่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และพยายามแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานออกจากกัน

๔) ด้านภยาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ทำให้เสียความยุติธรรม เพราะมีความวาดกลัวในจิตใจไม่ว่าจะมีเหตุผลใดๆก็ตาม

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารต้องกล้าคิดกล้าพูดในสิ่งที่ถูกต้อง

๕) ด้านโมหาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

มักจะตัดสินคนด้วยความสะเพร่า ความไม่ละเอียดถี่ถ้วนรีบตัดสินใจก่อนที่จะพิจารณาให้ดี

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรทำใจให้เปิดกว้าง ทำใจให้สงบ มองโลกในแง่ดี และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

นางพศุภา สิงห์เรือง^๕ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ดังนี้

๑. ความรู้ความเข้าใจการบริหารงานบุคคลตามหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ผู้บริหารโรงเรียนต้องปราศจากอคติ ๔ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยมีการวางแผน จัดองค์การ สั่งการและควบคุมเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะและงานบรรลุวัตถุประสงค์ไปด้วยดี

๑.ด้านฉันทาคติ หมายถึง ผู้บริหารต้องไม่ลำเอียงเพราะความรักใคร่เพราะจะทำให้เกิดความแตกสามัคคีในหมู่คณะ เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน

๒.ด้านโทสาคติ หมายถึง ผู้บริหารต้องไม่ลำเอียงเพราะความโกรธ ถ้ามีอคติประกอบด้วยความโกรธแล้วจะเกิดความขัดแย้งในองค์กรในโรงเรียน เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน

๓.ด้านภยาคติ หมายถึง ผู้บริหารต้องไม่ลำเอียงเพราะความกลัวหรือเกรงใจ เพราะความกลัวจะทำให้เกิดความแตกแยกความสามัคคี ในหมู่คณะ เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน

๔.ด้านโมหาคติ หมายถึง ผู้บริหารต้องไม่ลำเอียงเพราะความหลง เพราะจะทำให้เกิดความแตกแยก ความสามัคคี และเกิดการขัดแย้งกันในองค์กรเป็นอุปสรรคในการบริหารงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

ปัญหาและอุปสรรค

ถ้ามีอคติ ๔ ผู้บริหารจะไม่สามารถบริหารงานให้เกิดความเรียบร้อยได้จะเกิดความขัดแย้ง ไม่สามัคคีกัน ยากจะบริหารงานให้เกิดความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกจิตให้อยู่ในความมั่นคง เป็นกลาง มีความยุติธรรม และมีคุณธรรมจริยธรรม จะไม่เกิดอคติ ๔ ในองค์กร

๒) ด้านฉันทาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

การลำเอียงเพราะรักใคร่ จะทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานไม่เรียบร้อย เกิดความขัดแย้ง ไม่สามัคคีกัน ยากจะบริหารงานให้เกิดความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกจิตให้มีความยุติธรรมและความรักใคร่ ไม่เห็นแก่ตัวมีคุณธรรมจริยธรรม

๓) ด้านโทสาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

^๕ สัมภาษณ์ นางพศุภา สิงห์เรือง, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านต้นโพธิ์ (ประชานุกูล), วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๘, เวลา ๑๑.๐๐ - ๑๑.๓๐ น.

ความลำเอียงเพราะความโกรธ ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานไม่เรียบร้อย ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ไม่สามัคคีแตกแยก และเกิดความยากลำบากในการบริหารงานให้เกิดผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกให้มีคุณธรรมจริยธรรมโดยเฉพาะความยุติธรรม

๔) ด้านภยาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ความลำเอียงเพราะกลัว ทำให้เกิดปัญหาความแตกแยกในองค์กรในการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกให้มีความยุติธรรมและมีคุณธรรมจริยธรรมในจิตใจของตน

๕) ด้านโมหาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ความลำเอียงเพราะความหลงจะทำให้ผู้คนในองค์กรเกิดความแตกแยก ไม่สามัคคีกัน ในสถานศึกษา เพราะจะยากลำบากในการบริหารงานให้เกิดผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกให้มีความยุติธรรมไม่มีความลำเอียงเพราะความหลงที่ไม่รู้ไม่เข้าใจ

นายอนุวรรณ โพธิ์พุท^๒ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ดังนี้

๑. ความรู้ความเข้าใจการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ผู้บริหารโรงเรียนต้องปราศจากหลักอคติ ๔ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยมีการวางแผน จัดองค์การ สั่งการและควบคุมเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานร่วมกันให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด โดยไม่มีความลำเอียง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะและงานบรรลุวัตถุประสงค์

๑.ด้านฉันทาคติ หมายถึง ผู้บริหารต้องไม่ลำเอียงเพราะความรักใคร่เพราะจะทำให้เกิดความแตกสามัคคีในหมู่คณะ เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน

๒.ด้านโทสาคติ หมายถึง ผู้บริหารต้องไม่ลำเอียงเพราะความโกรธ ถ้ามีอคติประกอบด้วยความโกรธแล้วจะเกิดความขัดแย้งในองค์กรในโรงเรียน เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน

๓.ด้านภยาคติ หมายถึง ผู้บริหารต้องไม่ลำเอียงเพราะความกลัวหรือเกรงใจ เพราะความกลัวจะทำให้เกิดความแตกแยกความสามัคคี ในหมู่คณะ เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน

๔.ด้านโมหาคติ หมายถึง ผู้บริหารต้องไม่ลำเอียงเพราะความหลง เพราะจะทำให้เกิดความแตกแยก ความสามัคคี และเกิดการขัดแย้งกันในองค์กรเป็นอุปสรรคในการบริหารงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

^๒ สัมภาษณ์ นายอนุวรรณ โพธิ์พุท, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเนิน, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘, เวลา ๑๒.๓๐ - ๑๓.๓๐ น.

ปัญหาและอุปสรรค

ถ้ามีอคติ ๔ ผู้บริหารจะไม่สามารถบริหารงานให้เกิดความเรียบร้อยได้จะเกิดความขัดแย้ง ไม่สามัคคีกัน ยากจะบริหารงานให้เกิดความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกจิตให้อยู่ในความมั่นคง ยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรม จะไม่เกิดอคติ ๔

๒) ด้านฉันทาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

การลำเอียงเพราะรักใคร่ จะทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานไม่เรียบร้อย เกิดความขัดแย้ง ไม่สามัคคีกัน ยากจะบริหารงานให้เกิดความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกจิตให้มีความยุติธรรมและความรักใคร่ ไม่เห็นแก่ตัวมีคุณธรรมจริยธรรม

๓) ด้านโทสาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ความลำเอียงเพราะความโกรธ ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานไม่เรียบร้อย ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ไม่สามัคคีแตกแยก และเกิดความยากลำบากในการบริหารงานให้เกิดผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกให้มีความยุติธรรมโดยเฉพาะความยุติธรรม

๔) ด้านภยาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ความลำเอียงเพราะกลัว ทำให้เกิดปัญหาความแตกแยกในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกให้มีความยุติธรรมและมีคุณธรรมจริยธรรม

๕) ด้านโมหาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ความลำเอียงเพราะความหลงจะทำให้ผู้คนในองค์กรเกิดความแตกแยก ไม่สามัคคีกัน ยากลำบากในการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกให้มีความยุติธรรมและมีคุณธรรมจริยธรรม

นายไพบูลย์ สิงห์โตทอง^๗ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ดังนี้

^๗ สัมภาษณ์ นายไพบูลย์ สิงห์โตทอง, ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดเกยไชยเหนือ, วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๘, เวลา ๑๑.๓๐ - ๑๒.๐๐ น.

๑. ความรู้ความเข้าใจการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ที่เน้นไปในการปฏิบัติตนอยู่ในธรรม มีการเสียสละ ปฏิบัติงานด้วยความชอบธรรม ซื่อสัตย์ และเห็นใจผู้อื่น ซึ่งทุกๆ หลักธรรมจะเอื้อประโยชน์แก่กันและกัน โดยไม่มีความลำเอียง ต่อบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จ

๑. ด้านฉันทาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะรัก ผู้บริหารต้องปฏิบัติต่อทุกคนในหน่วยงานให้เหมาะสมเหมือนกัน ต้องไม่ประมาท ไม่เผอเรอ และต้องมีสติอยู่เสมอว่ากำลังทำอะไรกับใคร ตามสายงานของแต่ละคนโดยเท่าเทียมกัน เพื่อผลสำเร็จในองค์กร

๒. ด้านโทสาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะชัง เพราะความเกลียดชัง ความไม่ชอบ ผู้บริหารต้องทำให้หนักแน่น ใจเย็น ไม่วู่วาม รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราและพยายามแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานออกจากกัน ในปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภาระงานของสถานศึกษา โดยผู้บริหารไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาของตน

๓. ด้านภยาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะกลัวหรือเกรงใจ ผู้บริหารต้องมีความพยายามฝึกให้เกิดความกล้าหาญ โดยเฉพาะความกล้าหาญทางจริยธรรม คือ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าพูดในสิ่งที่ตรงที่ถูกต้อง เป็นตัวอย่างให้กับบุคลากรในการบริหารงานและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ

๔. ด้านโมหาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะไม่รู้ ผู้บริหารยึดหลักความถูกต้อง และการเปิดใจให้กว้าง ทำให้ใจให้สงบ ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และเป็นกลางต่อการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

ปัญหาและอุปสรรค

ผู้บริหารถ้ามีอคติ ๔ จะบริหารในองค์กรของตัวเองได้ยาก เพราะจะเกิดความขัดแย้ง ขาดความสามัคคีในองค์กร ขาดการร่วมมือจากบุคลากร ในการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรมีเมตริจิต กับผู้ร่วมงาน โดยมีประติสัมพันธ์กับบุคลากร ในประสานงาน ร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน

๒) ด้านฉันทาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ความลำเอียงเพราะรัก จะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกจิตให้มีความยุติธรรม ไม่เห็นแก่พวกพ้อง

๓) ด้านโทสาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ความลำเอียงเพราะความโกรธ ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานในโรงเรียนเกิดความขัดแย้ง ไม่มีสามัคคีกันโรงเรียนในด้านการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกจิตใจให้เข้มแข็งต่ออุปสรรค และมีจิตใจเยือกเย็นในการบริหารโรงเรียน

๔) ด้านภยากติ

ปัญหาและอุปสรรค

ความลำเอียงเพราะกลัว ทำให้เกิดปัญหาความแตกแยก ในด้านความไม่ได้รับความยุติธรรมต่อบุคลากรในสายงานต่างๆของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรฝึกให้มีความยุติธรรมและมีคุณธรรมจริยธรรม

๕) ด้านโมหาคติ

ปัญหาและอุปสรรค

ความลำเอียงเพราะความหลง ผู้บริหารควรใช้วิจารณ์ญาณ และมีความรู้สึกตัวอยู่เสมอไม่ลุ่มหลงในสิ่งใดหรือบุคคลใด หรือเกิดความหลงผิดเพราะรู้เท่าไม่ถึงการณ์ จะทำให้ผู้คนในองค์กรเกิดความแตกแยกความสามัคคี ยากลำบากในการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรใช้สติสัมปชัญญะ ขจัดความลุ่มหลงหรือความเขลาให้หมดไปในการบริหารงานให้เกิดผลสำเร็จ

จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ อำนวยการ และผู้บริหาร ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นรายแต่ละด้านของการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานบุคคลตามหลักออคติ ๔ ได้แก่ ด้านฉันทาคติ ด้านโทสาคติ ด้านภยากติ และด้านโมหาคติ จากตารางแสดงความสอดคล้อง โดยคิดเป็นร้อยละ ต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒๑ ความสอดคล้องของหลักออคติ ๔ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านฉันทาคติ ด้านโทสาคติ ด้านภยากติ และด้านโมหาคติ

การบริหารงานบุคคล โดยปราศจากหลักออคติ ๔	ความสอดคล้องคิดเป็นร้อยละ			
	การนำไปใช้	ร้อยละ	ไม่ระบุ	ร้อยละ
ด้านฉันทาคติ	๗	๑๐๐	-	-
ด้านโทสาคติ	๗	๑๐๐	-	-
ด้านภยากติ	๗	๑๐๐	-	-
ด้านโมหาคติ	๗	๑๐๐	-	-

จากตารางที่ ๔.๒๑ ความสอดคล้องของหลักออคติ ๔ กับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านฉันทาคติ ด้านโทสาคติ ด้านภยากติ และด้านโมหาคติ โดยคิดเป็นร้อยละจากจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ อำนวยการ และผู้บริหาร ทั้งหมด ๗ คน ซึ่งแยกความเห็นออกเป็นการบริหารงานบุคคล ด้านฉันทาคติ ด้านโทสาคติ ด้าน

ภยากติ และด้านโมหาคติ คือ ด้านฉันทาคติ ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ด้านโทสาคติ ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ด้านภยากติ ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ด้านโมหาคติ ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

สรุปว่าหลักอคติ ๔ กับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ ที่มีระบบบริหารจัดการที่เน้นการนำหลักธรรมพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาบุคลากรโดยรวมของสถานศึกษา เน้นกรอบการพัฒนาตามหลักอคติ ๔ อย่างบูรณาการทำให้บุคลากร มีความสามารถบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ จากความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ อำนวยการ และผู้บริหาร สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ได้ ๔ ด้าน คือ ด้านฉันทาคติ ด้านโทสาคติ ด้านภยากติ และด้านโมหาคติ การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ที่สามารถนำไปใช้ได้ทุกด้าน คือ ด้านฉันทาคติ มีถึงร้อยละ ๑๐๐ ด้านโทสาคติ มีถึงร้อยละ ๑๐๐ ด้านภยากติ มีถึงร้อยละ ๑๐๐ ด้านโมหาคติ มีถึงร้อยละ ๑๐๐ สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ได้ ทุกด้าน

๔.๕.๒ แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอคติ ๔ ในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ที่ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ อำนวยการ และผู้บริหาร ทุกท่านได้กล่าวไว้ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นประเด็นสำคัญ โดยนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

๑. การบริหารงานบุคคลด้านฉันทาคติ ผู้บริหาร และครูทุกระดับชั้นควรการบริหารงานบุคคล ในด้านฉันทาคติ อันประกอบด้วย

๑. ผู้บริหารจัดให้ครูได้มีการเข้าอบรมวิทยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเท่าเทียมกัน

๒. ผู้บริหารจัดให้มีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ มาบรรยายพิเศษเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของครู ตามสายงานของแต่ละคน โดยเท่าเทียมกัน

๓. ผู้บริหารวัดผลประเมินผลและติดตามผลหลังการทดลองปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม โดยเท่าเทียมกัน

๔. ผู้บริหารปรับปรุงข้อบกพร่องของครูในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยเท่าเทียมกัน

๕. ผู้บริหารอนุญาตให้ข้าราชการครูลาศึกษาต่อได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

๒. การบริหารงานบุคคลด้านโทสาคติ ผู้บริหาร และครูทุกระดับชั้นควรมีการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านโทสาคติอันประกอบด้วย

๑. ผู้บริหารได้มีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการครูหลังเกษียณอายุในสถานศึกษา โดยเท่าเทียมกัน

๒. ผู้บริหารได้มีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัย ข้าราชการครูว่าด้วยคุณสมบัติและการขาดคุณสมบัติในการปฏิบัติหน้าที่

๓. ผู้บริหารได้มีการพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ

๔. ผู้บริหารได้มีการแจ้งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการครูจะพึงได้รับหลังออกจากราชการ

๕. ข้าราชการครูที่เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภาระงานของสถานศึกษาให้ออกจากราชการ โดยผู้บริหารไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจต่อการให้ออกจากราชการ

๓. การบริหารงานบุคคลด้านภยาคติ ผู้บริหาร และครูทุกระดับชั้นควรมีการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านภยาคติอันประกอบด้วย

๑. ผู้บริหารได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ยึดหลักความถูกต้อง โดยไม่เกรงกลัวต่อการนิทหาว่าร้าย

๒. ผู้บริหารสนับสนุนโดยไม่มีการลำเอียงต่อข้าราชการครูที่กระทำตามระเบียบวินัยของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง

๓. ผู้บริหารยึดหลักความถูกต้องและเป็นกลางต่อการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

๔. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาท ในการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหาร และ

๕. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อให้ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างถูกต้อง และเป็นธรรม

๔. การบริหารงานบุคคลด้านโมหาคติ ผู้บริหาร และครูทุกระดับชั้นควรมีการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านโมหาคติอันประกอบด้วย

๑. ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องโดยไม่ลำเอียง

๒. สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาโดยความถูกต้องไม่ลำเอียง

๓. การวางแผนเพิ่มจำนวนครูในแต่ละตำแหน่งในโรงเรียนแต่ละปีอย่างชัดเจนตามลำดับอาวุโสในตำแหน่งงาน

๔. การกำหนดหน้าที่ข้าราชการครูได้คำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก

๕. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลดเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นระบบ และเป็นธรรมโดยไม่มีการลำเอียง

๔.๕.๓ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ที่ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ อำนวยการ และผู้บริหารทุกท่านได้กล่าวไว้ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นประเด็นสำคัญ โดยนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

๑. ปัจจัยภายใน ได้แก่

๑. การบริหารเน้นคุณภาพเข้มงวด มีกฎระเบียบ มีความโปร่งใส
๒. ปัจจัยด้านบุคลากร ต้องมีความใฝ่รู้ มีความเพียร มีประสบการณ์ และควรมีการประชาสัมพันธ์ ให้มากขึ้น
๓. ด้านบุคลากร ต้องมีความใฝ่รู้ มีความเพียร มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง เสียสละ มีความรับผิดชอบ สามัคคี
๔. ด้านการบริหาร ได้แก่การวางแผนกลยุทธ์ ในเชิงรุก
๕. บุคลากร ทั้งสายบริหาร และสายวิชาการ
๖. ด้านการบริหารงานบุคคล ต้องจัดบุคลากรลงในตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ความสามารถ หากไม่ตรงต้องพัฒนาให้ตรง หรือโยกย้ายให้ตรงสาย
๗. มีการให้อำนาจการบริหารตามสายงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน
๘. มีการมอบหมายงานชัดเจนไม่คลุมเครือ

๒. ปัจจัยภายนอก ได้แก่

๑. ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนมีส่วนร่วมให้มากขึ้น
๒. มีการประสานงานกับชุมชน หน่วยงานให้มากขึ้น
๓. งบประมาณในการบริหารจัดการ

๔.๕.๔ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ที่ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ อำนวยการ และผู้บริหารทุกท่านได้กล่าวไว้ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นประเด็นสำคัญ โดยนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่พึงประสงค์ ได้แก่

๑. ควรเน้นพัฒนาสู่ความเป็นสากล ด้านภาษา เน้นคุณภาพวิชาการมากขึ้น
๒. ควรเน้นพัฒนาบุคลิกภาพบุคลากร ส่งเสริมการฝึกอบรมความรู้ ประสบการณ์ในตำแหน่งที่ทำงาน
๓. ควรเน้นพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการฝึกอบรมให้ความรู้ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน
๔. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม

๕. แนวทางการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามภาระหน้าที่ของโรงเรียนในสถานศึกษา โดยมุ่งการพัฒนา คือมุ่งการผลิตนักเรียน ที่มีคุณภาพ มุ่งพัฒนาบริการงานวิชาการให้มีคุณภาพสู่สากลและคงความเป็นอัตลักษณ์ มุ่งพัฒนางานวิจัยและพัฒนา เพื่อบริการชุมชนสร้างองค์ความรู้ มุ่งพัฒนาการดำเนินงานศิลปวัฒนธรรม มุ่งพัฒนางานบริหารงานบุคคล เน้นความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาตนเองปลูกฝังจิตสำนึกในการบริหารทำงาน สร้างความสามัคคีในการทำงาน ความอดทน สร้างกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่

๖. ประชุมมอบหมายภาระงานในแต่ละส่วนงานให้ชัดเจน พร้อมคอยกำกับดูแลและตรวจสอบ

๗. กระจายอำนาจการบริหารทุกส่วนงานให้ชัดเจนและคอยกระตุ้นหัวหน้าส่วนงานให้คอยกำกับและดูแลลูกทีม

๘. ควรมีสวัสดิการด้านขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น หรือยกย่องชมเชยให้บุคลากรด้วยการให้รับรู้และถือเป็นแบบอย่าง

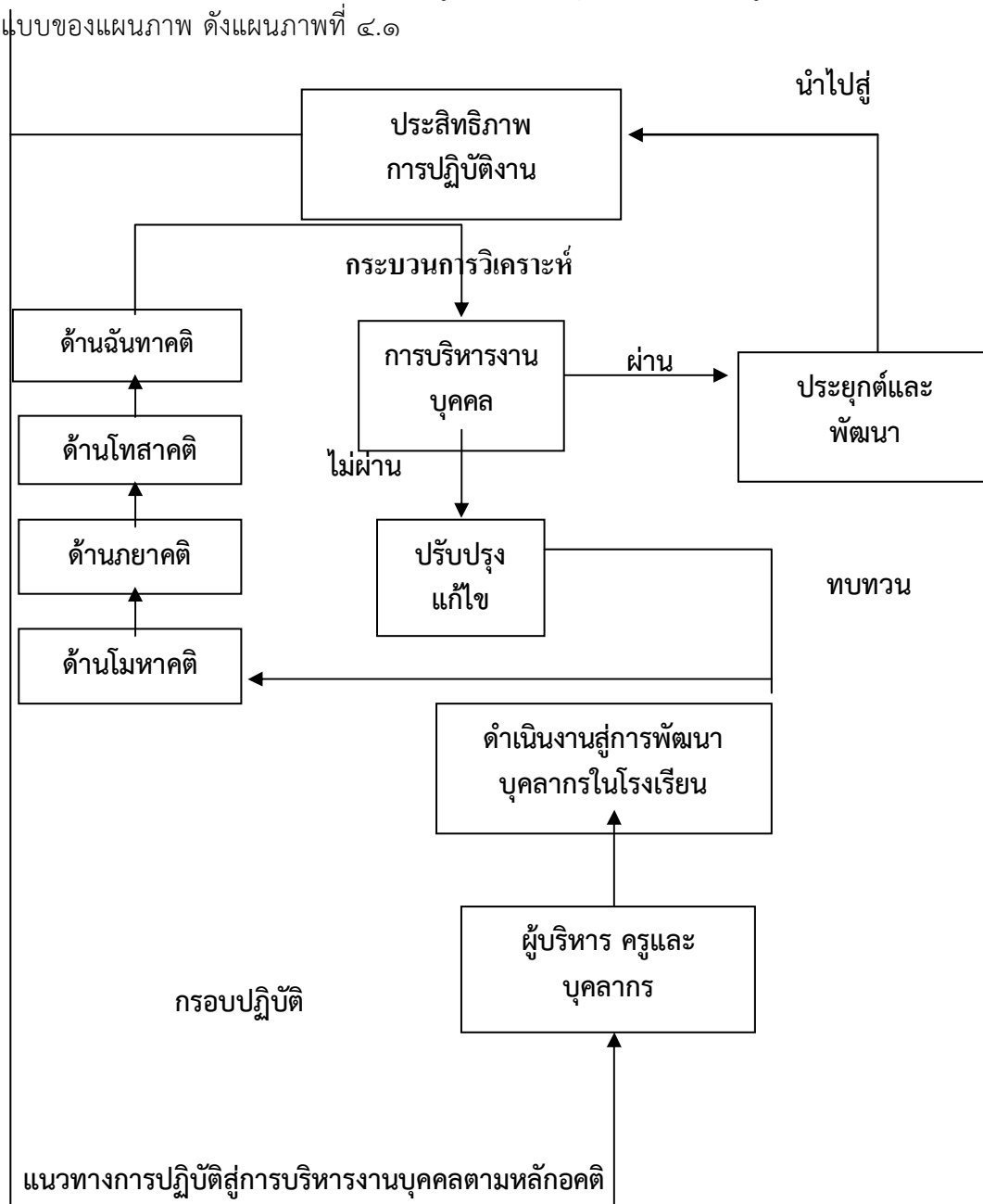
๙. ควรเพิ่มหัวหน้าการบริหารสายงานด้านประชาสัมพันธ์ เพื่อคอยเป็นโฆษนาประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานและประชาชนภายนอกได้รับทราบและต้องการเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียน

๑๐. ควรเพิ่มหัวหน้าฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อมีผู้ดูแลด้านประกันตลอดปี คอยเก็บหลักฐานไว้อย่างครบถ้วน

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่าการประยุกต์ใช้หลักอคติ ๔ นั้น ต้องประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ทำงานของทุกฝ่าย ทุกหน่วยงาน โดยทุกคนจะต้องมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีความอดทนวิริยะอุตสาหะจนกว่างานจะสำเร็จ และมุ่งเน้นทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับกลุ่มงานบริหารวิชาการ และกลุ่มบริหารงานอื่นๆ ด้วย

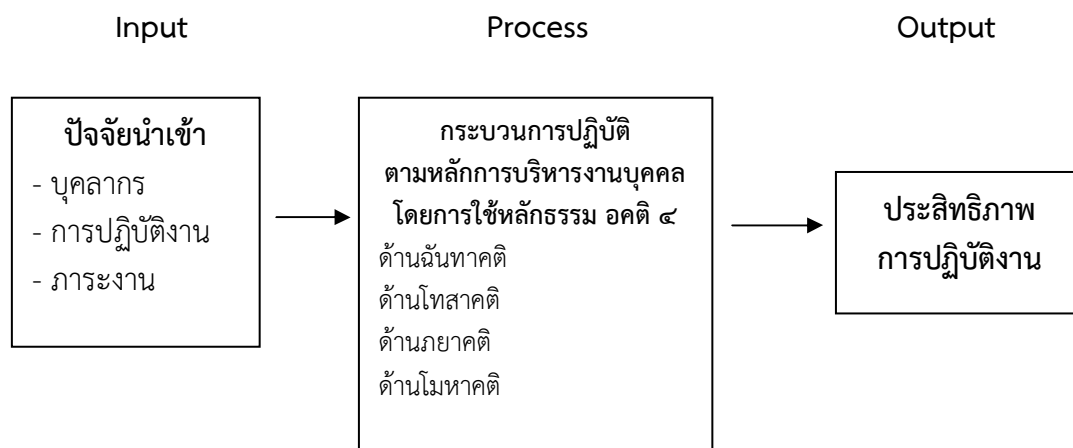
๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๖.๑ จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในรูปแบบของแผนภาพ ดังแผนภาพที่ ๔.๑



แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยแบบที่ ๑

๔.๖.๒ จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในรูปแบบของแผนภาพ ดังแผนภาพที่ ๔.๒



แผนภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยแบบที่ ๒

จากแผนภาพที่ ๔.๑ และ ๔.๒ อธิบายได้ดังนี้ บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งงานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยอาศัยกรอบการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารงานบุคคล โดยปราศจากหลักอคติ ๔ เมื่อผ่านกรอบการปฏิบัติ เรียบร้อยแล้ว จะเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ โดยขั้นตอนนี้จะเป็นการบริหารซึ่ง หมายถึงการตรวจรูปแบบ วัตถุประสงค์ ผลที่คาดว่าจะได้รับ และประโยชน์ของการดำเนินงาน หากผลที่ได้รับผ่านทุกหลักเกณฑ์และคัมค่าต่อการปฏิบัติ ก็ sẽนำผลงานที่ได้รับไปประยุกต์และพัฒนาให้ใช้งานได้จริง ให้เกิดผลจริง ตรงกันข้ามหากผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์งานแล้ว ผลที่ได้ไม่คุ้มค่ากับการปฏิบัติ บุคลากรก็ต้องนำ งานกลับมาปรับปรุง/แก้ไข เพื่อทบทวนหาข้อผิดพลาด โดยผ่านกรอบการดำเนินงาน ทำเช่นนั้นจนกว่าผลลัพธ์นั้นจะออกมามีประสิทธิภาพ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจริง อนึ่ง หากบุคลากรใช้ความละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงาน อย่างมีสติ ผลงานที่ได้รับก็จะประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพอย่างแน่นอน และยั่งยืน ทั้งนี้ ความมีประสิทธิภาพที่เกิดแก่ตัวบุคลากรก็จะเป็นเสมือนตัวชีวิตที่ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักกรรมอคติ ๔ ในสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ