

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์ ศึกษาการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์ เป็นอย่างไร ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร ปัญหา แนวทาง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์มีอะไรบ้าง โดยเลือกได้แก่ ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคลในอำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ จำนวน ๑๒ โรงเรียน จำนวนประชากร ๒๘๐ คน ใช้ระเบียบวิธีผสมผสานวิธี (Mixed Research) มีการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๖๒ คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูล ที่ได้รวบรวมมา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท และข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์ โดยจะสรุปตามลำดับ ดังนี้

๕.๑.๑. ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

๕.๑.๒. ความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

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

๑) ด้านฉันทาคติ ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านฉันทาคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๘$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านฉันทาคติ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒) ด้านโทสาคติ ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านโทสาคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๖$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านโทสาคติพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๓) ด้านภยาคติ ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านภยาคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านภยาคติพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔) ด้านโมหาคติ ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ด้านโมหาคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๓.๘๖$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านโมหาคติพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๓. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

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

เพศ เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับเพศระหว่างข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูที่เพศต่างกัน มีการ

บริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ไม่แตกต่างกันทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ ๑

อายุ เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับอายุระหว่างข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน พบว่าการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ที่มีอายุต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ ๒

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

ระดับการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับระดับการศึกษาระหว่างข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าการบริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ ๓

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

ตำแหน่ง เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับระดับตำแหน่ง พบว่าข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ ($t = ๑๐.๙๕$, $Sig = .๐๐^{**}$) 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

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ของรายด้าน ฉันทาคติ ด้านโทสาคติ ด้านภยาคติ และด้านโมหาคติ จำแนกตามระดับการศึกษาด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังนี้

ด้านภาพรวม พบว่ารองผู้อำนวยการโรงเรียนมีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ๔ มากกว่า ส่วนผู้อำนวยการ บุคลากรทั่วไป และข้าราชการครู มีการปฏิบัติตามหลักอคติ๔ น้อยกว่า รองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาคู่อื่นๆแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ด้านฉันทาคติ พบว่า รองผู้อำนวยการโรงเรียนมีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ ๔ มากกว่า ส่วนผู้อำนวยการ บุคลากรทั่วไป และข้าราชการครู มีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ ๔ น้อยกว่า รองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาผู้อื่นแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ด้านโทสาคติ พบว่ารองผู้อำนวยการโรงเรียนมีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ ๔ มากกว่า ส่วนผู้อำนวยการ บุคลากรทั่วไป และข้าราชการครู มีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ ๔ น้อยกว่า รองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาผู้อื่นแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ด้านภยาคติ พบว่ารองผู้อำนวยการโรงเรียนมีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ ๔ มากกว่า ส่วนผู้อำนวยการ บุคลากรทั่วไป และข้าราชการครู มีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ ๔ น้อยกว่า รองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาผู้อื่นแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ด้านโมหาคติ พบว่ารองผู้อำนวยการโรงเรียนมีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ ๔ มากกว่า ส่วนผู้อำนวยการ บุคลากรทั่วไป และข้าราชการครู มีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ ๔ น้อยกว่า รองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาผู้อื่นแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ประสบการณ์ทำงาน เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับระดับระยะเวลาประสบการณ์ทำงาน พบว่าข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ ($t = ๒.๙๘$, $Sig = .๐๓^*$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเฉพาะด้านฉันทาคติ ($t = ๒.๙๘$, $Sig = .๐๓^*$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และด้านโทสาคติ ($t = ๓.๗๙$, $Sig = .๐๑^{**}$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ของรายด้านภาพรวม ด้านฉันทาคติ และด้านโทสาคติ จำแนกตามระดับการศึกษาด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังนี้

ด้านภาพรวม พบว่า กลุ่มประสบการณ์ ที่มีอายุต่ำกว่า ๑๐ ปีมีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ ๔ มากกว่า กลุ่มประสบการณ์ ที่มีอายุตั้งแต่ ๑๑ - ๒๐ ปี มากกว่า ๓๑ ปี และ ๒๑ - ๓๐ ปี มีการปฏิบัติตามหลักอคติ ๔ น้อยกว่า ต่ำกว่า ๑๐ ปี ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อเปรียบเทียบระหว่าง นักเรียนที่มีกลุ่มประสบการณ์ที่มีอายุ ตั้งแต่ ต่ำกว่า ๑๑ - ๒๐ ปีกับกลุ่มประสบการณ์ที่มีอายุมากกว่า ๓๑ ปี ขึ้นไป ปรากฏว่ามีแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาผู้อื่นแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ด้านฉันทาคติ พบว่ากลุ่มประสบการณ์ ที่มีอายุ ต่ำกว่า ๑๐ ปีมีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ ๔ มากกว่า กลุ่มประสบการณ์ ที่มีอายุตั้งแต่ ๑๑ - ๒๐ ปี มากกว่า ๓๑ ปี และ ๒๑ - ๓๐ ปี มีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ ๔ น้อยกว่า ต่ำกว่า ๑๐ ปี ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อ

เปรียบเทียบระหว่าง นักเรียนที่มีกลุ่มประสบการณ์ที่มีอายุ ตั้งแต่ ต่ำกว่า ๑๑ – ๒๐ ปีกับกลุ่มประสบการณ์ที่มีอายุมากกว่า ๓๑ ปี ขึ้นไป ปรากฏว่ามีแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาคู่อื่นๆแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ด้านโทสาคติ พบว่ากลุ่มประสบการณ์ ที่มีอายุ ต่ำกว่า ๑๐ ปีมีการปฏิบัติโดยปราศจากหลักอคติ ๔ มากกว่า กลุ่มประสบการณ์ ที่มีอายุตั้งแต่ ๑๑ – ๒๐ ปี มากกว่า ๓๑ ปี และ ๒๑ – ๓๐ ปี มีการปฏิบัติตามหลักอคติ ๔ น้อยกว่า ต่ำกว่า ๑๐ ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาคู่อื่นๆแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ผลการเปรียบเทียบการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, กลุ่มอายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่ง, และประสบการณ์ทำงาน การทดสอบสมมติฐานโดยตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๕.๑ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จำแนกตาม สมมติฐานที่ ๑ – ๕

สถานภาพส่วนบุคคล	ด้านฉันทาคติ		ด้านโทสาคติ		ด้านภายาคติ		ด้านโมหาคติ	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
๑.เพศ	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓
๒.อายุ	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓
๓.ระดับการศึกษา	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓
๔.ตำแหน่ง	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-
๕.ประสบการณ์ทำงาน	✓	-	✓	-	-	✓		-✓

จากตารางที่ ๕.๑ สรุปได้ว่า

โดยภาพรวมการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อมองในภาพรวม และแบ่งเป็นกลุ่มตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ก็พบว่าไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐาน และยังพบว่าแตกต่างกันยอมรับสมมติฐานการวิจัย เฉพาะสถานภาพส่วนบุคคล ดังนี้ ตำแหน่ง คือ ด้านภาพรวม ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ด้านฉันทาคติ ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ด้านโทสาคติ ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ด้านภายาคติ ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ และด้านโมหาคติ ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และประสบการณ์ทำงาน คือ ด้านฉันทาคติ ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ด้านโทสาคติ ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ด้านภายาคติ ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังที่แสดงไว้ในตาราง ๕.๑

๕.๑.๔ ข้อมูลปัญหา แนวทาง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การบริหารงานบุคคล โดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

โดยภาพรวมส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามปัญหาอุปสรรคต่อแนวทางการบริหารงานบุคคล โดยปราศจากหลักอคติ ๔ ว่า ด้านฉันทาคติ ข้าราชการครูไม่ได้จัดให้ครูได้มีการเข้าอบรมวิทยากร และเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ๗ คน การคัดเลือกข้าราชการครูไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตามหมวดสาระที่ทำการสอนไม่ยุติธรรม ๖ คน ไม่มีการแจ้งให้ข้าราชการครูทราบเกณฑ์การประเมินผลเป็นรายบุคคล ๔ คน ด้านโทสาคติ ข้าราชการครูไม่มีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัย ข้าราชการครูว่าด้วยคุณสมบัติและการขาดคุณสมบัติในการปฏิบัติหน้าที่ ๑๑ คน ไม่มีการข้าราชการครูที่อยู่ในระเบียบวินัย ทำการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนดี ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม ๙ คน ไม่มีการแต่งตั้งให้บุคลากรที่มีประพจน์เหมาะสม ในตำแหน่งที่เหมาะสมตามความสามารถ ๘ คน ด้านภยาคติ ข้าราชการครูไม่มีการจัดฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านระเบียบวินัย ๗ คน ไม่มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ๖ คน ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ๕ คน ด้านโมหาคติ ข้าราชการครูไม่มีการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ๕ คน ไม่มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลดเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา ๓ คน เป็นต้น

จากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ ได้แก่ ด้านฉันทาคติ ข้าราชการครูควรจัดให้ครูได้มีการเข้าอบรมวิทยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และคัดเลือกข้าราชการครูไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานตามหมวดสาระที่ทำการสอนอย่างยุติธรรม และควรมีการแจ้งให้ข้าราชการครูทราบเกณฑ์การประเมินผลเป็นรายบุคคลทุกครั้งไป ด้านโทสาคติ ข้าราชการครูควรมีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัย ข้าราชการครูว่าด้วยคุณสมบัติและการขาดคุณสมบัติในการปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม และควรมีการให้ข้าราชการครูที่อยู่ในระเบียบวินัย ทำการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนดี ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมตามสมควรที่จะได้รับ ควรมีการแต่งตั้งให้บุคลากรที่มีความประพจน์เหมาะสม ในตำแหน่งที่เหมาะสมตามความสามารถของตน ด้านภยาคติ ข้าราชการครูควรจะได้เข้าการจัดฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านระเบียบวินัยตามกำหนดกฎเกณฑ์ และควรมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วย และควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน และเป็นที่ศรัทธาของบุคลากรทางการศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา จัดระดมสรรพกำลังในลักษณะต่างๆอย่างหลากหลายในการพัฒนางานทุกด้านของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนานักเรียน

๕.๑.๕ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพภาคสนาม เพื่อความรู้และความเข้าใจในหลักพุทธธรรมและหลักการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์ จึงได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านหลักพุทธธรรมและหลักการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์ และยังได้สัมภาษณ์ผู้จัดการ และผู้อำนวยการโรงเรียนในการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ซึ่งท่านเหล่านั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านหลักพุทธธรรมในด้านการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานการศึกษา และท่านเหล่านั้นมีความรู้ตั้งแต่ระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ถือได้ว่าเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญที่สามารถให้ข้อมูลในหลักพุทธธรรมในด้านการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ได้เป็นอย่างดี

๕.๑.๖ สรุปองค์ความรู้แนวการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์ รูปแบบแนวทางการประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์ สรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในรูปแบบของแผนภาพ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ขั้นตอน พอจะสรุปโดยภาพรวมได้ดังนี้

บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งงานในหน้าที่ และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยอาศัยกรอบการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารงานบุคคล โดยปราศจากหลักอคติ ๔ เมื่อผ่านกรอบการปฏิบัติ เรียบร้อยแล้ว จะเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ โดยขั้นตอนนี้จะเป็นการบริหารซึ่ง หมายถึงการตรวจสอบแบบวัตถุประสงค์ ผลที่คาดว่าจะได้รับ และประโยชน์ของการดำเนินงาน หากผลที่ได้รับผ่านทุกหลักเกณฑ์ และคุ้มค่าต่อการปฏิบัติ ก็จะนำผลงานที่ได้รับไปประยุกต์และพัฒนาให้ใช้งานได้จริง ให้เกิดผลจริง ตรงกันข้ามหากผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์งานแล้ว ผลที่ได้ไม่คุ้มค่ากับการปฏิบัติ บุคลากรก็จะต้องนำงานกลับมาปรับปรุง/แก้ไข เพื่อทบทวนหาข้อผิดพลาด โดยผ่านกรอบการดำเนินงาน ทำเช่นนั้นจนกว่าผลลัพธ์นั้นจะออกมามีประสิทธิภาพ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจริง อนึ่ง หากบุคลากรใช้ความละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงาน อย่างมีสติ ผลงานที่ได้รับก็จะประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพอย่างแน่นอน และยั่งยืน ทั้งนี้ ความมีประสิทธิภาพที่เกิดแก่ตัวบุคลากรก็จะเป็นเสมือนตัวชี้วัดที่ส่งผลให้การบริหารงานบุคคล โดยการใช้หลักธรรมอคติ ๔ ในสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์ โดยจะอภิปรายผลตามลำดับดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของข้าราชการครูในการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์

จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การบริหารงานบุคคลโดยปราศจาก

หลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนสามารถที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) ด้านฉันทาคติ จากการศึกษา พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของข้าราชการครูของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ และยังสอดคล้องกับงานของ **พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต)** ให้ความหมายของคำว่า ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ หมายถึง การลำเอียงเพราะความรักใคร่ชอบพอก่อให้เกิดการแบ่งพวก ขาดความยุติธรรมในตัวเองและสังคม เพราะอำนาจแห่งความรักใคร่ชอบพอ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาคันสิทธิ์ อัมลา และ ปริญญา อุ่นทิตเพชร** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารเชิงพุทธ ศึกษาวิเคราะห์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับหลักธรรมมาภิบาล” ผลการศึกษาพบว่า หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามีความสอดคล้องกับหลักธรรมมาภิบาลและสามารถนำไปปรับใช้กับองค์การบริหารได้ทุกระดับได้แก่ อคติ ๔ ประการ

๒) ด้านโทสาคติ จากการศึกษา พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของข้าราชการครูของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ และยังสอดคล้องกับงานของ **พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต)** ให้ความหมายของคำว่า โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง หมายถึง การลำเอียงเพราะความชังหรือความไม่ชอบพอ ก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้ถูกเกลียดถูกชัง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาคันสิทธิ์ อัมลา และ ปริญญา อุ่นทิตเพชร** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารเชิงพุทธ ศึกษาวิเคราะห์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับหลักธรรมมาภิบาล” ผลการศึกษาพบว่า หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามีความสอดคล้องกับหลักธรรมมาภิบาลและสามารถนำไปปรับใช้กับองค์การบริหารได้ทุกระดับได้แก่ อคติ ๔ ประการ

๓) ด้านภยาคติ จากการศึกษา พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของข้าราชการครูของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ และยังสอดคล้องกับงานของ **พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต)** ให้ความหมายของคำว่า ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว หมายถึง การตัดสินใจที่ผิดไปจากความจริง หรือการปฏิบัติหน้าที่ให้เบี่ยงเบนไปจากความยุติธรรม

เพราะกลัวอำนาจอิทธิพลหรือกลัวภัยที่จะเกิดขึ้นแก่ตนหรือครอบครัวของตน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาคันสิทธิ์ อัมลา และ ปริญญา อุ่นทิตเพชร** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารเชิงพุทธ ศึกษาวิเคราะห์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับหลักธรรมมาภิบาล” ผลการศึกษาพบว่า หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามีความสอดคล้องกับหลักธรรมมาภิบาลและสามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรการบริหารได้ทุกระดับได้แก่ อกติ ๔ ประการ

๔) ด้านโมหาคติ จากการศึกษาพบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของข้าราชการครูของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ และยังสอดคล้องกับงานของ **พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต)** ให้ความหมายของคำว่า โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง, พลาดผิดเพราะเขลา หมายถึง การลำเอียงเพราะความหลง และความงมงายหรือความเขลา ความงมงายหรือความหลงเป็นความมืดมน เพราะกิเลสที่เกิดขึ้นกับใจ ทำให้จิตใจบอดมืดมองไม่เห็น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาคันสิทธิ์ อัมลา และ ปริญญา อุ่นทิตเพชร** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารเชิงพุทธ ศึกษาวิเคราะห์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับหลักธรรมมาภิบาล” ผลการศึกษาพบว่า หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามีความสอดคล้องกับหลักธรรมมาภิบาลและสามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรการบริหารได้ทุกระดับได้แก่ อกติ ๔ ประการ

๕.๒.๒ เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

จากการเปรียบเทียบการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๕ ด้าน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกันออกไปเมื่อพิจารณาในแต่ละส่วน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) เพศ ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน เนื่องจากเพศหญิง มีการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ มากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีการนำความรู้ที่ได้จากการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน มีการศึกษาหลักอคติ ๔ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **พระไวพจน์ สีลเตโช** ได้ศึกษา การบริหารตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และนอกจากนี้ครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะให้พิจารณาความดี

ความชอบ โดยยึดผลงานการสอนมากกว่าทำงานนอกโรงเรียน และควรตั้งคณะกรรมการในด้านจัดซื้อ จัดจ้าง รวมทั้งมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพของครูมากกว่าอาคารสถานที่

๒) อายุ ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะลา จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมมีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.๐๕ ทั้งนี้เนื่องจาก การศึกษาที่แตกต่างกันไป ตามความหลากหลายของอายุและระดับอายุแตกต่างกันจึงส่งผลทำให้การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะลา จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **พระไวยพจน์ สิลเตโซ** ได้ศึกษา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และนอกจากนี้ครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะให้พิจารณาความดี ความชอบ โดยยึดผลงานการสอนมากกว่าทำงานนอกโรงเรียน และควรตั้งคณะกรรมการในด้านจัดซื้อ จัดจ้าง รวมทั้งมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพของครูมากกว่าอาคารสถานที่

๓) ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะลา จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมมีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.๐๕ ทั้งนี้เนื่องจาก ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไป ตามความหลากหลายของสาระวิชา และระดับการศึกษาแตกต่างกันจึงส่งผลทำให้การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะลา จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **พระไวยพจน์ สิลเตโซ** ได้ศึกษา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และนอกจากนี้ครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะให้พิจารณาความดี ความชอบ โดยยึดผลงานการสอนมากกว่าทำงานนอกโรงเรียน และควรตั้งคณะกรรมการในด้านจัดซื้อ จัดจ้าง รวมทั้งมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพของครูมากกว่าอาคารสถานที่ และซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **สโลน (Sloane)** ได้ศึกษาได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐไมอามี ซึ่งผ่านการอบรมระยะสั้น โดยการพิจารณาจากความรู้ที่ได้รับ ทักษะที่ปรากฏและการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเปรียบเทียบกับตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งไม่ได้ผ่านการอบรมแต่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาสาระของการฝึกอบรมจากเอกสารต่าง ๆ ผลการศึกษาวิจัย พบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมได้รับความรู้ในเรื่องการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีทัศนคติเปลี่ยนไปในทางบวก ซึ่งส่งผลสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งมีทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะ และสามารถนำไปใช้อย่างได้ผลส่วนกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาสาระของการฝึกอบรมด้วยตนเองมีแนวโน้มที่จะได้รับความรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และมีทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างน้อยกว่าผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมโดยเฉพาะ

๔) ตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะลา จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกัน

กันที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑ ทั้งนี้เนื่องจาก ตำแหน่งที่แตกต่างกันไป ตามความหลากหลายของสาระวิชา และระดับตำแหน่งแตกต่างกันจึงส่งผลทำให้การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะลา จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ **พระไวยงษ์ สิลเตโช** ได้ศึกษา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร พบว่า ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และนอกจากนี้ครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะให้พิจารณาความดี ความชอบ โดยยึดผลงานการสอนมากกว่าทำงานนอกโรงเรียน และควรตั้งคณะกรรมการในด้านจัดซื้อ จัดจ้าง รวมทั้งมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพของครูมากกว่าอาคารสถานที่ และซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **พรหมเมศวร์ คำผาบ** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน และซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **บุศรินทร์ จันทมาลา** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกำหนดตำแหน่ง การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอยู่ในระดับมาก และซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **สนิท คงภักดี** ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า ด้านกำหนดตำแหน่ง ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๒ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **นวทัศน์ แนวสุข** ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว” ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดตำแหน่ง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลากร คือ ควรมุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้และจัดประชุมสัมมนาเพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการงานบุคคลของโรงเรียนให้มากขึ้น และซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **บรรจบ ศรีประภาพงศ์** ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกัน และซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **เบลง (Blanks)** ได้ศึกษาวิจัย “รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคโรไลนาเหนือ (North Carolina) สหรัฐอเมริกา” พบว่า การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังโดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวทำงาน หรือตำแหน่งของบุคลากร

๕) ประสพการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะลา จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ ทั้งนี้เนื่องจาก ประสพการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันไป ตามความหลากหลายของสาระวิชา และระดับประสพการณ์ทำงาน แตกต่างกันจึงส่งผลทำให้การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะลา

จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **พระไวยงษ์ สิลเตโซ** ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และนอกจากนี้ครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะให้พิจารณาความดี ความชอบ โดยยึดผลงานการสอนมากกว่าทำงานนอกโรงเรียน และควรตั้งคณะกรรมการในด้านจัดซื้อ จัดจ้าง รวมทั้งมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพของครูมากกว่าอาคารสถานที่ และซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **สนธิ คงภักดี** ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.๐๕ และซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **บรรจบ ศรีประภาพงศ์** ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุราชการ ไม่แตกต่างกัน

๕.๒.๓ ผลการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพภาคสนาม เพื่อความรู้และความเข้าใจในหลักอคติ ๔ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคล จึงได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ผลการสัมภาษณ์สรุปเป็นแนวการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ดังนี้

จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อำนวยการโรงเรียนในเขต จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นรายแต่ละด้านของการบริหารงานบุคคล โดยปราศจากหลักอคติ ๔ ในการบริหารงาน ด้านฉันทาคติ ด้านโทสาคติ ด้านภยาคติ และด้านโมหาคติ จากตารางแสดงความสอดคล้องโดยคิดเป็นร้อยละ ต่อไปนี้

โดยภาพรวมส่วนใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำหลักการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ พบว่า ด้านฉันทาคติ ด้านโทสาคติ ด้านภยาคติ และด้านโมหาคติ โดยคิดเป็นร้อยละจากจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อำนวยการโรงเรียนในเขต จังหวัดนครสวรรค์ทั้งหมด ๗ คน ซึ่งแยกความเห็นออกเป็นการบริหารงานด้านฉันทาคติ ด้านโทสาคติ ด้านภยาคติ และด้านโมหาคติ คือ ด้านฉันทาคติ ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ด้านโทสาคติ ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ด้านภยาคติ ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และด้านโมหาคติ ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

จากการสัมภาษณ์สรุปว่าหลักการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ หมายถึง โรงเรียนระบบปกติทั่วไปที่เน้นการนำหลักธรรมพระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาบุคลากรโดยรวมของสถานศึกษา เน้นกรอบการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลอย่างบูรณาการ ทำให้บุคลากร ในการตรวจรูปแบบ วัตถุประสงค์ ผลที่คาดว่าจะได้รับ และประโยชน์ของการ

ดำเนินงาน หากผลที่ได้รับผ่านทุกหลักเกณฑ์และคําค่าต่อการปฏิบัติ ก็จะทำผลงานที่ได้รับไป ประยุกต์และพัฒนาให้ใช้งานได้จริง ให้เกิดผลจริง หรือเข้าร่วมกลุ่มกับท่านผู้ทรงคุณทรงปัญญา มีความสามารถ จากความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อำนวยการโรงเรียน สามารถนำไปใช้การบริหารงาน บุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านฉันทาคติ ด้านโทสาคติ ด้านภยาคติ และด้าน โมหาคติ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่สามารถนำไปใช้ได้ทุกด้าน คือ ด้าน ฉันทาคติ มีถึงร้อยละ ๑๐๐ ด้านโทสาคติ มีถึงร้อยละ ๑๐๐ ด้านภยาคติ มีถึงร้อยละ ๑๐๐ และด้าน โมหาคติ มีถึงร้อยละ ๑๐๐ สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาได้ ทุกด้าน

๕.๒.๔ การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา

ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะลา จังหวัดนครสวรรค์ที่ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวยการ โรงเรียน ในอำเภอยะลา จังหวัดนครสวรรค์ ทุกท่านได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลโดย ปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านฉันทาคติ ด้านโทสาคติ ด้านภยาคติ และด้านโมหาคติ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นประเด็นสำคัญ โดยนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

๑. การบริหารงานบุคคล ด้านฉันทาคติ ผู้บริหาร และครูทุกระดับชั้นควรมีการ บริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะลา จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านฉันทาคติอันประกอบด้วย ๑. ผู้บริหารจัดให้ครูได้มีการเข้าอบรมวิชาการ และเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเท่าเทียมกัน ๒. ผู้บริหารจัดให้ มีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ มาบรรยายพิเศษเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของครู ตามสายงานของแต่ละ คน โดยเท่าเทียมกัน ๓. ผู้บริหารวัดผลประเมินผลและติดตามผลหลังการทดลองปฏิบัติงานอย่าง ยุติธรรม โดยเท่าเทียมกัน ๔. ผู้บริหารปรับปรุงข้อบกพร่องของครูในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยเท่าเทียมกัน ๕. ผู้บริหารอนุญาตให้ข้าราชการครูลาศึกษาต่อได้อย่างไม่มีเงื่อนไข โดยเท่าเทียมกัน

จากการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และครูทุกระดับชั้นควรมีการบริหารงาน บุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะลา จังหวัด นครสวรรค์ พบว่า มีการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ที่สามารถนำไปใช้ในการ บริหารงานบุคคล ด้านฉันทาคติ อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ผู้บริหารจัดให้ครูได้มีการเข้าอบรม วิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเท่าเทียมกัน ผู้บริหาร จัดให้มีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ มาบรรยายพิเศษเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของครู ตามสายงานของ แต่ละคน โดยเท่าเทียมกัน ผู้บริหารวัดผลประเมินผลและติดตามผลหลังการทดลองปฏิบัติงานอย่าง ยุติธรรม โดยเท่าเทียมกัน ผู้บริหารปรับปรุงข้อบกพร่องของครูในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดย เท่าเทียมกัน และผู้บริหารอนุญาตให้ข้าราชการครูลาศึกษาต่อได้อย่างไม่มีเงื่อนไข โดยเท่าเทียมกัน โดยมีการนำไปใช้อยู่ในระดับมากเท่ากัน

๒. การบริหารงานบุคคล ด้านโศภิต ผู้บริหาร และครูทุกระดับชั้นควรมีการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านโศภิตอันประกอบด้วย ๑. ผู้บริหารได้มีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการครูหลังเกษียณอายุในสถานศึกษา โดยเท่าเทียมกัน ๒. ผู้บริหารได้มีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการครูว่าด้วยคุณสมบัติและการขาดคุณสมบัติในการปฏิบัติหน้าที่ ๓. ผู้บริหารได้มีการพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ๔. ผู้บริหารได้มีการแจ้งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการครูจะพึงได้รับหลังจากออกจากราชการ ๕. ข้าราชการครูที่เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภาระงานของสถานศึกษาให้ออกจากราชการ โดยผู้บริหารไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจต่อการให้ออกจากราชการ

จากการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ พบว่า มีการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ด้านโศภิต อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารได้มีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการครูหลังเกษียณอายุในสถานศึกษา โดยเท่าเทียมกัน ผู้บริหารได้มีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัย ข้าราชการครูว่าด้วยคุณสมบัติและการขาดคุณสมบัติในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารได้มีการพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารได้มีการแจ้งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการครูจะพึงได้รับหลังจากออกจากราชการ และข้าราชการครูที่เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามภาระงานของสถานศึกษาให้ออกจากราชการ โดยผู้บริหารไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจต่อการให้ออกจากราชการ มีการนำไปใช้อยู่ในระดับมากเท่ากัน

๓. การบริหารงานบุคคล ด้านภายาคติ ผู้บริหาร และครูทุกระดับชั้นควรมีการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านภายาคติอันประกอบด้วย ๑. ผู้บริหารได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ยึดหลักความถูกต้อง โดยไม่เกรงกลัวต่อการนิทว่าร้าย ๒. ผู้บริหารสนับสนุนโดยไม่มีการลำเอียงต่อข้าราชการครูที่กระทำตามระเบียบวินัยของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง ๓. ผู้บริหารยึดหลักความถูกต้องและเป็นกลางต่อการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ๔. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาท ในการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหาร และ ๕. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อให้ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างถูกต้อง และเป็นธรรม

จากการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๑ พบว่า ผู้บริหารได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ยึดหลักความถูกต้อง โดยไม่เกรงกลัวต่อการนิทว่าร้าย ผู้บริหารสนับสนุนโดยไม่มีการลำเอียงต่อข้าราชการครูที่กระทำตามระเบียบวินัยของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง ผู้บริหารยึดหลักความถูกต้องและเป็นกลางต่อการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาท ในการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหาร และผู้บริหารเปิดโอกาสให้

ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยเพื่อให้ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างถูกต้อง และเป็นธรรม มีการนำไปใช้อยู่ในระดับมากเท่ากัน

๔. การบริหารงานบุคคล ด้านโมหาคติ ผู้บริหาร และครูทุกระดับชั้นควรมีการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านโมหาคติอันประกอบด้วย ๑. ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องโดยไม่ลำเอียง ๒. สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาโดยความถูกต้องไม่ลำเอียง ๓. การวางแผนเพิ่มจำนวนครูในแต่ละตำแหน่งในโรงเรียนแต่ละปีอย่างชัดเจน ตามลำดับอาวุโสในตำแหน่งงาน ๔. การกำหนดหน้าที่ข้าราชการครูได้คำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก และ ๕. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลดเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นระบบ และเป็นธรรมโดยไม่มีการลำเอียง

จากการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ พบว่า ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องโดยไม่ลำเอียง สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาโดยความถูกต้องไม่ลำเอียง การวางแผนเพิ่มจำนวนครูในแต่ละตำแหน่งในโรงเรียนแต่ละปีอย่างชัดเจน ตามลำดับอาวุโสในตำแหน่งงาน การกำหนดหน้าที่ข้าราชการครูได้คำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลดเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นระบบ และเป็นธรรมโดยไม่มีการลำเอียง มีการนำไปใช้อยู่ในระดับมากเท่ากัน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ผู้บริหารควรมีเหตุผล มีความเฉลียวฉลาดรอบรู้อย่างมีองค์รวม มีความพอเพียงในการดำเนินชีวิต ไม่ประมาท กล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อความเจริญก้าวหน้า

๒) ผู้บริหารรวมทั้งครูผู้สอนควรจริงจังและเข้มงวดต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้มากขึ้น การมีจิตสาธารณะ การเรียนการสอนควรให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมนักเรียนควบคู่กันไป โดยเน้นผู้เรียนเป็นหลักสำคัญ

๓) ควรนำหลักวิถีพุทธมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้และความประพฤติพร้อมบูรณาการหลักสูตรการเรียนการสอนให้เข้ากับหลักพุทธธรรม

๔) ผู้บริหารควรเพิ่มมาตรการส่งเสริมการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลตามวิถีพุทธ และแนวทางการปฏิบัติงานด้านหลักการเป็นอยู่อย่างพอเพียงทั้งการจัดการเรียนรู้ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างจริงจัง

๕) จัดให้ครูทุกกลุ่มสาระเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับพุทธศาสนามีความรู้ ความเข้าใจ มีความประพฤติเป็นแบบอย่างของพุทธศาสนิกชนที่ดี

๖) โรงเรียนควรที่จะกำหนดนโยบายเรื่องการบริหารงานบุคคลไว้ในแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารงานบุคคล

๗) จัดกิจกรรมการเรียนรู้หลักการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และควรกระทำอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศติดตามและประเมินผลเป็นระยะๆ

๘) ควรปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้หลักการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ให้สอดคล้องกับวิถีประจำวันของบุคลากรภายในโรงเรียนให้มากและเข้มข้นที่สุด

๙) สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกในการเรียนรู้หลักการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ให้กับครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้มากขึ้น

๑๐) จัดให้ครูทุกกลุ่มสาระเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับพุทธศาสนามีความรู้ ความเข้าใจ มีความประพฤติเป็นแบบอย่างของพุทธศาสนิกชนที่ดี

๑๑) มีการประสานชุมชนและภาคีเครือข่ายให้มีบทบาทต่อโรงเรียนมากขึ้น

๑๒) จัดทำแผนบริหารที่ชัดเจนสามารถนำมาปฏิบัติได้ตามแนววิถิพุทธ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์หรือรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ สำหรับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านต่างๆ

๒) ควรมีการทำการศึกษายกย่องการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ทุกโรงเรียนที่มีการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของนักเรียนมัธยมศึกษากับผู้ปกครองนักเรียนตามโรงเรียนต่างๆในเชิงปริมาณและคุณภาพด้วย

๓) ควรมีการศึกษาแนวทาง การพัฒนาบุคลากรเพื่อรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ในเชิงปริมาณและคุณภาพด้วย

๔) ศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ร่วมกับตัวแปร งานวิจัยนี้เช่น ความรู้ ความเข้าใจ แรงจูงใจในการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔

๕) เนื่องจากการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นที่โรงเรียนจะต้องให้การสนับสนุนให้บุคลากรได้รู้จักการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ขึ้น เพราะการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ช่วยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรได้มีโอกาสใช้พลังทางด้านร่างกาย ความคิดและการกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อโรงเรียนและต่อประเทศชาติ ดังนั้นผู้รับผิดชอบหรือมีส่วนเกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ควรให้ความสำคัญในการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลไปวางแผนในการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ในปีต่อไป โดยเฉพาอย่างยิ่งควรศึกษาวิจัยแนวการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ แนวใหม่ เพิ่มเติมจากการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ จากที่เคยจัดแบบเดิม