

ชื่อวิทยานิพนธ์	:การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓
ผู้วิจัย	:นางสาวดวงกมล กองช้าง
ปริญญา	:พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์	:ผศ.ดร.วิรัช จงอยู่สุข พ.ม.กศ.บ. (ภาษาอังกฤษ-ภาษาไทย), น.บ..(นิติศาสตร์), ค.ม. (การนิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร), กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) :ดร.อานนท์ เหล็กดี ปธ.๙, วท.บ (วิทยาการคอมพิวเตอร์), พธ.ม. (การบริหารการศึกษา), พธ.ด.(พุทธบริหารการศึกษา)
วันสำเร็จการศึกษา	: ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๐

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต ๓) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต ๓ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการนำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต ๓ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้จากการแบ่งกลุ่ม จำนวน ๑๙๔ คน ได้แก่ ผู้บริหาร ๒๘ คน ครู ๑๖๖ คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยวิธีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๘ และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน ๙ ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test), (F-test), และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด Least Significant Difference : LSD) และสรุปข้อมูลจากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัย พบว่า

๑. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ มี ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการวางแผนงาน ๒) ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ๓) ด้านการพัฒนาบุคคล ๔) ด้านการธำรงรักษาบุคคลและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๕) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี ๒ ด้าน

คือ ด้านการวางแผนงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านพัฒนาบุคคล

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐาน หากเปรียบเทียบตามอายุ และตำแหน่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐาน

๓. สำหรับแนวทางการส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหาร ๔ ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ ควรส่งเสริม ดังนี้ ๑) การวางแผนงาน ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบาย โครงสร้างงาน ให้เป็นไปในแนวเดียวกัน มีการประชุมวางแผนร่วมกัน วางอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน ๒) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ผู้บริหารแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ตามความรู้ ความสามารถ และ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ๓) การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรมีการนิเทศติดตาม ผลการดำเนินงาน บันทึกการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการหลังการนิเทศ จัดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน และสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ ๔) การธำรงรักษาบุคคลและการ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆ ของ บุคลากรอย่างโปร่งใส ชื่นชมและให้กำลังใจแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จักต้องมีความยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดี ๕) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรทุกคนอย่างเป็น ธรรมและโปร่งใส เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลปฏิบัติงาน

Thesis Title :The Personnel Administration According to the Four Brahmaghara of Administrators at Thakho District, under the Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 3

Researcher :Miss Duangkamol Kongchang

Degree :Master of Arts (Educational Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr. Wirat Jongyusuk B.Ed. (English-Thai), LL.B. (Law), M.Ed. (Supervision and Curriculum Development), Ph.D. (Educational Administration)

: Dr. Arnon Legdee Pali IX, B.A. (Computer Science), M.A. (Educational Administration), Ph.D. (Buddhist Educational Administration)

Date of Graduation : March 15, 2017

ABSTRACT

The objectives of this study were: 1) to study an overview of personnel administration according to the IV Devine States (Brahmagharas) of educational institution administrators in Thakho District under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 3, 2) to compare the opinions towards personnel administration according to the IV Devine States (Brahmagharas) of educational institution administrators in Thakho District under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 3 as classified by personal factors, and 3) to recommend approaches for using the IV Devine States (Brahmagharas) for personnel administration according to the IV Devine States (Brahmagharas) of educational institution administrators in Thakho District under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 3. The researcher selected a population sample consisting of 194 persons including 28 administrators, 166 teachers, and 89 personnel. This study was a descriptive research. The instruments used to gather quantitative data were questionnaires as rating scale with reliability of 0.98. The qualitative data was gathered from 9 persons as key informants by in-depth interview. The statistical analyses used were frequency, percentage, mean, and standard deviation. In order to compare the opinions, T-test and One-way ANOVA test using LSD (Least Significant Difference) were applied. Moreover recommendations on development from the questionnaires and the in-depth interview data were concluded by analysing and synthesising.

The findings of the research were found that:

1. Personnel administration according to the IV Devine States (Brahmaviharas) of educational institution administrators in Tha Tako District under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 3 had 5 aspects including 1) Work Planning, 2) Staffing, 3) Personnel Development, 4) Maintenance and Morale, and 5) Performance Appraisal. The whole was at high level. Considering each aspect, the highest mean scores had 2 aspects including aspects on work planning and performance evaluation. The lowest mean score was an aspect on personal development.

2. Comparing the opinions towards personnel administration according to the IV Devine States (Brahmaviharas) of educational institution administrators in Tha Tako District under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 3 as classified by gender and work experience were found that there was no statistical difference (significant level of 0.05) and the assumption is not met. However comparing the opinions as classified by age and work position, was significantly differences (significant level of 0.01 and 0.05) as correct assumptions.

3. Approaches for using the IV Devine States (Brahmaviharas) for personnel administration according to the IV Devine States (Brahmaviharas) of educational institution administrators in Tha Tako District under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 3 were recommended as following: 1) Work Planning, administrators need to make policies and work structures as a same direction, have meetings for work planning, and plan manpower; 2) Staffing, administrators need to have placement based on personnel's competences and have fair staffing; 3) Personnel Development, administrators need to have supervising and monitoring the implementation, record changes of the development after supervising, provide training courses and study trips for personnel, and support to academic workings; 4) Maintenance and Morale; administrators need to have transparency for considering feat and providing welfare, give appreciation and encouragement to personnel who work regularly, and have altruistic joy; and 5) Performance Appraisal, administrators need to transparently and fairly appraise performance, and give opportunities on personnel participation for performance appraisal.