

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อสังคมและวัฒนธรรมเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งปัจจุบันสังคมจะเห็นคุณค่าทางด้านวัตถุมากกว่าคุณทางด้านจิตใจ และในองค์กรต่างๆ ก็เช่นกัน ถ้าผู้นำหรือผู้บริหารขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน การที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้นก็เป็นไปได้ยาก เพราะคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการดำเนินบทบาทและหน้าที่ของการเป็นผู้นำที่ดี หากผู้นำขาดซึ่งคุณธรรมและจริยธรรม ย่อมทำให้ผู้นำนั้นขาดความชอบธรรมในการทำหน้าที่ในองค์กรนั้นต่อไปด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของบทบาทและหน้าที่ของผู้นำที่ทำให้ผู้นำสามารถได้รับการยอมรับความเชื่อถือ ตลอดจนการนับถือจากบุคคลต่างๆ ทั้งในองค์กรและในสังคมทั่วไป ดังนั้น ปัญหาการขาดคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ ย่อมทำให้ผู้นำไม่เป็นที่ยอมรับต่อบุคคลทั่วไปในองค์กรและในสังคม ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อหลักการบริหารงานและภาพลักษณ์ขององค์กรให้เสื่อมลง และย่อมนำมาซึ่งความล่มสลายขององค์กรในอนาคตเช่นกัน^๑

ดังนั้น ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง และที่สำคัญต้องมีธรรมะสำหรับผู้บริหารงาน คือ จะต้องมีความหนักแน่น มั่นคงและสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคลและรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์กร^๒ และในการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพนั้นย่อมทำให้ภารกิจทุกๆ ด้าน บรรลุเป้าหมายด้วยความราบรื่นเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ^๓

^๑ประเวศ วะสี, การพัฒนาต้องเอาวัฒนธรรมเป็นตัวตั้ง, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑.

^๒พระมหาจุฬาลงกรณ วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), คนสำราญงานสำเร็จ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์ พริ้นต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๒๕ - ๓๒.

^๓วิไล ตั้งจิตสมคิด, การศึกษาและความเป็นครูไทย, (กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พริ้นต์ เฮาส์, ๒๕๔๔), หน้า ๙-๑๓.

การบริหารงานในสถานศึกษา ก็เช่นกัน ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา เนื่องจากมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีภารกิจหลักที่สำคัญ คือ รับผิดชอบงานทุกอย่างของสถาบัน โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล เนื่องจาก คน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของกระบวนการบริหาร ฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความชำนาญงานและจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และที่สำคัญต้องเป็นผู้มีคุณธรรม มีหลักพุทธธรรม เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม คือ ต้องมีคุณธรรมต่อผู้ร่วมงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสามารถควบคุมคนได้ด้วยวิธีที่ถูกต้อง ก็จะสามารถนำองค์กรไปสู่การพัฒนาและบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ^๔

จากความจำเป็ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้นควรยึดหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาด้านต่างๆ เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า หลักธรรมที่เหมาะสมกับผู้บริหารคือ หลักธรรมพรหมวิหาร ๔^๕ ประกอบด้วย ๑) เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดี มิไม่ตรีต่อประชาชนหรือผู้ใต้ปกครอง ๒) กรุณา ความสงสาร คือ ช่วยเหลือให้ประชาชน หรือผู้ใต้ปกครองให้พ้นจากทุกข์ ๓) มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อประชาชนหรือผู้ใต้ปกครองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และ ๔) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง จากหลักธรรมดังกล่าว จึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒

^๔ชัยวัฒน์ อัดพัฒน์, ญาณวิทยา ทฤษฎีความรู้, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (นครปฐม : สาละพิมพ์การ, ๒๕๕๕), หน้า ๓๘.
^๕ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๓๒

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

การศึกษาความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ผู้วิจัยได้กำหนดปัญหาที่ต้องการทราบ ดังต่อไปนี้

๑.๓.๑ ต้องการทราบการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ว่าเป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ต้องการทราบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ว่าเป็นอย่างไร

๑.๓.๓ ต้องการทราบความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ว่าเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกันตัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ปีการศึกษา ๒๕๕๘ จำนวน ๒๗๔ คน^๖

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

๑) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ซึ่งมี ๔ ด้านตามพระไตรปิฎก^๗ ได้แก่

- ๑.๑ ด้านเมตตา
- ๑.๒ ด้านกรุณา
- ๑.๓ ด้านมุทิตา
- ๑.๔ ด้านอุเบกขา

^๖สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘, (ตรัง : กลุ่มนโยบายและแผน, ๒๕๕๘), หน้า ๓๗.

^๗ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๓๒.

๒) ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ๕ ด้าน จากคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล^๔ ได้แก่

- ๒.๑ การวางแผนอัตรากำลัง
- ๒.๒ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- ๒.๓ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- ๒.๔ วินัยและการรักษาวินัย
- ๒.๕ การออกจากราชการ

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ คือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ในอำเภอวังวิเศษ ซึ่งมีทั้งหมด ๑๙ โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านเขาโอน โรงเรียนบ้านคลองโตน โรงเรียนบ้านจิกจิก โรงเรียนบ้านช่องลม โรงเรียนบ้านช่องหาร โรงเรียนบ้านไชยภักดี โรงเรียนบ้านต้นปรัง โรงเรียนบ้านทุ่งยาง โรงเรียนบ้านโนนปง โรงเรียนบ้านบางคราม โรงเรียนบ้านบางพระ โรงเรียนบ้านหนองคล้า โรงเรียนบ้านหนองชุมแสง โรงเรียนบ้านหน้าเขา โรงเรียนบ้านหลังเขา โรงเรียนวัดเขาวิเศษ โรงเรียนวัดทุ่งใหญ่ โรงเรียนวัดน้ำฉ่ำ และโรงเรียนสวนป่าประชาอุปถัมภ์

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

๑.๕.๑ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ มีการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ อยู่ในระดับมาก

๑.๕.๒ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ มีการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

๑.๕.๓ การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

^๔กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๖), หน้า ๕๑.

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ พรหมวิหาร ๔ หมายถึง หลักธรรมอันประเสริฐสำหรับผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน ควรนำมาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน เพื่อใช้ให้การบริหารงานบุคคลฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนให้เป็นไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งหลักพรหมวิหาร ๔ นั้น ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

๑.๖.๑.๑ เมตตา หมายถึง ความปรารถนาดีที่อยากให้ผู้อื่นได้รับความสุข คือ การที่ผู้บริหารมีความประพฤติดีต้องการช่วยเหลือบุคลากรทุกคน โดยมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล รู้จักสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและประสานความรักความสามัคคีให้กับบุคลากรทุกฝ่าย สามารถให้คำปรึกษาที่กระจ่างในการดำเนินงาน รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรภายในโรงเรียน และที่สำคัญมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ อุทิศเวลาส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

๑.๖.๑.๒ กรุณา หมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ คือ การที่ผู้บริหารวางกฎระเบียบและข้อบังคับที่ชัดเจนและใช้มาตรฐานเดียวกันกับบุคลากรทุกคนภายในโรงเรียน สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อองค์กรส่วนรวมได้เป็นอย่างดี เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรับปรุงผลงานที่ผิดพลาด ด้วยกัลยาณมิตร มีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และเมื่อทางโรงเรียนขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ ก็สามารถจัดหาด้วยวิธีการต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว และทันต่อการดำเนินงานนั้นๆ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาต่อของบุคลากร และอำนวยความสะดวกเรื่องสวัสดิการของบุคลากรภายในโรงเรียนด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี

๑.๖.๑.๓ มุทิตา หมายถึง ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี คือ การที่ผู้บริหารชื่นชมผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความจริงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการประชุมอบรม และสัมมนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ จัดโครงการให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์ รู้จักสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอและสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

๑.๖.๑.๔ อุเบกขา หมายถึง การวางเฉย คือ การที่ผู้บริหารมีใจเป็นกลางและมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงาน จัดสรรงบประมาณของแต่ละโครงการได้อย่างเหมาะสมและตรวจสอบได้ มีความอดทนอดกลั้นต่ออุปสรรคต่างๆ ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยผลสำเร็จของงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม

๑.๖.๒ ความสัมพันธ์ หมายถึง การนำแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๑.๖.๓ โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอวังวิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒

๑.๖.๔ บุคคล หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และเจ้าหน้าที่ทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอวังวิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒

๑.๖.๕ ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารโรงเรียน โดยให้ปฏิบัติหน้าที่บริหารงานในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียน และผู้รักษาการบริหารโรงเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังวิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒

๑.๖.๖ การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องมีทักษะและมีความสามารถในการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖.๖.๑ การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดทำข้อมูลประวัติของบุคลากรทุกคนได้อย่างเป็นระบบ สำนวจความต้องการด้านบุคลากร เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม และมีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการวางแผนอัตรากำลัง ในระยะต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖.๖.๒ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำเนินการสอบคัดเลือกบุคลากรได้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม สามารถจัดบุคลากรเข้าทำงานได้อย่างเหมาะสม และตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรนั้นๆ มีการแจ้งการสรรหาบุคลากร ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา มีการกำหนดบุคคลที่จะรับผิดชอบงานในแต่ละส่วนไว้อย่างชัดเจน และกำหนดความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ต้องการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน

๑.๖.๖.๓ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมวิทยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน มีการวัดผล ประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมของบุคลากรและติดตามการนำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖.๖.๔ วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในด้านระเบียบวินัยอย่างสม่ำเสมอ เมื่อเกิดข้อพิพาทกันผู้บริหารสืบสวน ไต่สวน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงเหตุผล ผู้บริหารเสริมสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างวินัยในตนเอง เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย และมีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัยอย่างยุติธรรม

๑.๖.๖.๕ การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยและมีคณะกรรมการกลางทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่งโดยการออกจากราชการอย่างถูกต้องตามระเบียบ

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ได้ผลการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒

๑.๗.๒ ได้ผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒

๑.๗.๓ ได้ผลความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒

๑.๗.๔ สามารถนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียน ได้นำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ มาเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล เพื่อสร้างความรักและความศรัทธา ให้แก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ