

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

๑. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
๒. ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
๓. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอและแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ให้เป็นที่เข้าใจตรงกันผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
A_1	แทน	ด้านเมตตา
A_2	แทน	ด้านกรุณา
A_3	แทน	ด้านมุทิตา
A_4	แทน	ด้านอุเบกขา
A_{tot}	แทน	การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวม
B_1	แทน	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
B_2	แทน	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
B_3	แทน	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
B_4	แทน	ด้านวินัยและการรักษาวินัย
B_5	แทน	ด้านการออกจากราชการ
B_{tot}	แทน	การบริหารงานบุคคลโดยรวม
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑
p	แทน	ระดับความน่าจะเป็น (Probability)

๔.๒ ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r)

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพทั่วไป

ข้อที่	สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
๑.	เพศ		
	- ชาย	๔๙	๓๐.๘๒
	- หญิง	๑๑๐	๖๙.๑๘
	รวม	๑๕๙	๑๐๐.๐๐
๒.	อายุ		
	- ๒๐ – ๓๐ ปี	๒๔	๑๕.๐๙
	- ๓๑ – ๔๐ ปี	๗๒	๔๕.๒๘
	- ๔๑ ปี ขึ้นไป	๖๓	๓๙.๖๒
	รวม	๑๕๙	๑๐๐.๐๐
๓.	ระดับการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	๑๒๔	๗๗.๙๙
	- สูงกว่าปริญญาตรี	๓๕	๒๒.๐๑
	รวม	๑๕๙	๑๐๐.๐๐
๔.	ประสบการณ์การทำงาน		
	- ๕ ปี หรือต่ำกว่า	๕๔	๓๓.๙๖
	- ๖ – ๑๐ ปี	๒๘	๑๗.๖๑
	- ๑๑ ปี ขึ้นไป	๗๗	๔๘.๔๓
	รวม	๑๕๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้บริหารและครูที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ๑๕๙ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๑๘ และเป็นเพศชาย จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๒

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ มีอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี มีจำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๒๘ รองลงมา คือ อายุ ตั้งแต่ ๔๑ ปี ขึ้นไป มีจำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๖๒ ส่วนอายุ ๒๐ – ๓๐ ปี มีจำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๐๙

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๑๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๙๙ และอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐๑

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ การทำงาน ตั้งแต่ ๑๑ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๔๓ รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงาน ๕ ปี หรือต่ำกว่า มีจำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๖ ส่วนประสบการณ์การทำงาน ๖ – ๑๐ ปี มีจำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๑

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหาร
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔
ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒
โดยรวม

ข้อที่	การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑.	ด้านเมตตา	๔.๐๔	๐.๔๐	มาก
๒.	ด้านกรุณา	๔.๑๘	๐.๓๖	มาก
๓.	ด้านมุทิตา	๔.๒๔	๐.๔๒	มาก
๔.	ด้านอุเบกขา	๓.๘๙	๐.๔๔	มาก
รวม		๔.๐๙	๐.๓๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๙$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมุทิตา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๒๔$) รองลงมา คือ
ด้านกรุณา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๑๘$) ส่วนด้านอุเบกขา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๓.๘๙$)

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านเมตตา

ข้อที่	ด้านเมตตา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑.	ผู้บริหารมีความประพฤติดีและต้องการช่วยเหลือบุคลากรทุกคน	๔.๔๓	๐.๕๗	มาก
๒.	ผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	๔.๐๖	๐.๕๖	มาก
๓.	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ประสานความรักและความสามัคคีกับบุคลากรทุกฝ่าย	๔.๑๙	๐.๖๐	มาก
๔.	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาที่กระจ่างในการดำเนินงานแก่บุคลากร	๓.๗๕	๐.๕๔	มาก
๕.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากร	๓.๙๘	๐.๔๐	มาก
๖.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบหน้าที่ อุทิศเวลาส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนอย่างเต็มที่	๓.๘๔	๐.๕๔	มาก
รวม		๔.๐๔	๐.๔๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านเมตตา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๔$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหาร มีความประพฤติดีและต้องการช่วยเหลือบุคลากรทุกคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๔๓$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ประสานความรักและความสามัคคีกับบุคลากรทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๑๙$) ส่วน ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาที่กระจ่างในการดำเนินงานแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๓.๗๕$)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านกรุณา

ข้อที่	ด้านกรุณา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑.	ผู้บริหารมีการวางกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ชัดเจนและใช้มาตรฐานเดียวกันกับบุคลากรทุกคน	๔.๑๙	๐.๖๓	มาก
๒.	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อองค์กรได้	๓.๙๗	๐.๔๗	มาก
๓.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรับปรุงผลงานที่ผิดพลาดด้วยกัลยาณมิตร	๔.๑๔	๐.๔๖	มาก
๔.	ผู้บริหารมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	๔.๒๑	๐.๕๓	มาก
๕.	ผู้บริหารมีวิธีการจัดหาวัสดุ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ขาดแคลนได้อย่างรวดเร็ว และทันต่อการดำเนินงาน	๓.๘๖	๐.๕๐	มาก
๖.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาต่อของบุคลากรด้วยดี	๔.๖๕	๐.๕๒	มากที่สุด
๗.	ผู้บริหารดูแลและอำนวยความสะดวกเรื่องสวัสดิการของบุคลากร	๔.๒๑	๐.๕๗	มาก
รวม		๔.๑๘	๐.๓๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านกรุณา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๘$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาต่อของบุคลากรด้วยดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๖๕$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บริหารดูแลและอำนวยความสะดวกเรื่องสวัสดิการของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = ๔.๒๑$) ส่วน ผู้บริหารมีวิธีการจัดหาวัสดุและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ขาดแคลนได้อย่างรวดเร็วและทันต่อการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๓.๘๖$)

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านมฤติตา

ข้อที่	ด้านมฤติตา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑.	ผู้บริหารชื่นชมผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความจริงใจ	๔.๑๕	๐.๔๒	มาก
๒.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการประชุม อบรมและสัมมนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ	๔.๕๗	๐.๕๐	มากที่สุด
๓.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดโครงการให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์	๔.๔๑	๐.๖๐	มาก
๔.	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	๓.๘๑	๐.๖๑	มาก
๕.	ผู้บริหารสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	๔.๒๘	๐.๖๓	มาก
รวม		๔.๒๔	๐.๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านมฤติตา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๔$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการประชุม อบรมและสัมมนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๕๗$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดโครงการให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๔๑$) ส่วน ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๓.๘๑$)

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านอุเบกขา

ข้อที่	ด้านอุเบกขา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑.	ผู้บริหารมีใจเป็นกลางกับบุคลากรทุกคน	๔.๐๖	๐.๖๑	มาก
๒.	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงานของตน	๓.๙๖	๐.๖๑	มาก
๓.	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณของแต่ละโครงการอย่างเหมาะสม และตรวจสอบได้	๓.๙๔	๐.๕๔	มาก
๔.	ผู้บริหารมีความอดทนและอดกลั้นต่ออุปสรรคต่างๆ และแก้ปัญหาด้วยเหตุผล	๓.๙๐	๐.๔๔	มาก
๕.	ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยผลสำเร็จของงานที่บุคลากรปฏิบัติ	๓.๖๑	๐.๕๗	มาก
๖.	ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม	๓.๘๗	๐.๕๔	มาก
รวม		๓.๘๙	๐.๕๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านอุเบกขา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๙$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีใจเป็นกลางกับบุคลากรทุกคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๐๖$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงานของตน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๙๖$) ส่วน ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยผลสำเร็จของงานที่บุคลากรปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๓.๖๑$)

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ โดยรวม

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑.	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๓.๗๔	๐.๕๐	มาก
๒.	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๔.๐๘	๐.๕๑	มาก
๓.	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	๓.๙๔	๐.๔๓	มาก
๔.	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	๔.๒๘	๐.๔๖	มาก
๕.	ด้านการออกจากราชการ	๔.๔๒	๐.๔๖	มาก
รวม		๔.๐๙	๐.๓๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๙$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๔๒$)
รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๒๘$) ส่วน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๓.๗๔$)

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ข้อที่	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑.	ผู้บริหารจัดทำข้อมูลประวัติบุคลากรทุกคนอย่างเป็นระบบ	๓.๖๑	๐.๕๙	มาก
๒.	ผู้บริหารสำรวจความต้องการด้านบุคลากรเพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๓.๖๗	๐.๖๑	มาก
๓.	ผู้บริหารวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม	๓.๗๘	๐.๕๗	มาก
๔.	ผู้บริหารประเมินผลเพื่อปรับปรุงการวางแผนอัตรากำลัง ระยะต่อไป	๓.๙๑	๐.๖๑	มาก
รวม		๓.๗๔	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า การการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๔$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารประเมินผลเพื่อปรับปรุงการวางแผนอัตรากำลังระยะต่อไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๙๑$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๗๘$) ส่วน ผู้บริหารจัดทำข้อมูลประวัติบุคลากรทุกคนอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๓.๖๑$)

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ข้อที่	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑.	ผู้บริหารดำเนินการสอบคัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม	๔.๓๖	๐.๕๙	มาก
๒.	ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าทำงานได้เหมาะสมกับงานและตรงกับความรู้ ความสามารถ	๓.๙๕	๐.๖๒	มาก
๓.	ผู้บริหารแจ้งการสรรหาบุคลากรตรงกับความต้องการของสถานศึกษา	๔.๐๘	๐.๖๑	มาก
๔.	ผู้บริหารกำหนดบุคคลที่จะรับผิดชอบการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนชัดเจน	๔.๐๐	๐.๖๐	มาก
๕.	ผู้บริหารกำหนดความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ต้องการ	๔.๐๐	๐.๕๗	มาก
รวม		๔.๐๘	๐.๕๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า การการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านการการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๘$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารดำเนินการสอบคัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๓๖$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารแจ้งการสรรหาบุคลากรตรงกับความต้องการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๐๘$) ส่วน ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าทำงานได้เหมาะสมกับงานและตรงกับความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๓.๙๕$)

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ข้อที่	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑.	ผู้บริหารจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมวิทยากร และเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน	๔.๗๒	๐.๔๘	มากที่สุด
๒.	ผู้บริหารประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	๓.๙๘	๐.๕๙	มาก
๓.	ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๖๘	๐.๕๔	มาก
๔.	ผู้บริหารสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมบุคลากรภายในสถานศึกษา	๓.๕๒	๐.๕๗	มาก
๕.	ผู้บริหารติดตามการนำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๓.๗๙	๐.๕๙	มาก
รวม		๓.๙๔	๐.๔๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า การการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๔$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมวิทยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๗๒$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๙๘$) ส่วน ผู้บริหารสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมบุคลากรภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๓.๕๒$)

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ข้อที่	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑.	ผู้บริหารจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในด้านระเบียบวินัยอย่างสม่ำเสมอ	๔.๕๒	๐.๕๕	มากที่สุด
๒.	ผู้บริหารสืบสวน ไต่สวน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาทกัน	๔.๓๕	๐.๕๙	มาก
๓.	ผู้บริหารเสริมสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างวินัยในตนเองเพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย	๓.๙๔	๐.๕๕	มาก
๔.	ผู้บริหารดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรอย่างยุติธรรม	๔.๓๑	๐.๕๙	มาก
รวม		๔.๒๘	๐.๔๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า การการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๘$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในด้านระเบียบวินัยอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๕๒$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสืบสวน ไต่สวน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาทกัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๓๕$) ส่วน ผู้บริหารเสริมสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างวินัยในตนเอง เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๓.๙๔$)

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านการออกจากราชการ

ข้อที่	ด้านการออกจากราชการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑.	มีการพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ	๔.๕๐	๐.๕๓	มาก
๒.	มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย	๔.๓๕	๐.๕๒	มาก
๓.	มีคณะกรรมการกลางทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่งโดยการออกจากราชการอย่างถูกต้อง	๔.๔๑	๐.๕๒	มาก
รวม		๔.๔๒	๐.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า การการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านการออกจากราชการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๒$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๕๐$) รองลงมา ได้แก่ มีคณะกรรมการกลางทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่งโดยการออกจากราชการอย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๔.๔๑$) ส่วน มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๔.๓๕$)

ตอนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒

ตารางที่ ๔.๑๓ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ (n = ๑๕๙)

ตัวแปร	B ₁	B ₂	B ₃	B ₄	B ₅	B _{tot}
ด้านเมตตา	.๕๐๘**	.๕๖๒**	.๕๗๗**	.๕๔๕**	.๔๑๗**	.๖๕๗**
ด้านกรุณา	.๕๓๙**	.๕๓๔**	.๕๑๗**	.๕๙๓**	.๓๘๖**	.๖๔๘**
ด้านมุทิตา	.๕๔๗**	.๕๒๖**	.๔๖๕**	.๕๕๐**	.๔๘๐**	.๖๔๙**
ด้านอุเบกขา	.๕๓๒**	.๖๗๗**	.๖๒๔**	.๕๔๗**	.๓๘๗**	.๖๙๘**
A _{tot}	.๖๑๙**	.๖๗๓**	.๖๓๘*	.๖๔๙**	.๔๘๗**	.๗๗๓**

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .๗๗๓$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวมกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทุกด้าน ยกเว้นด้านการออกจากราชการ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสัมพันธ์กับด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์สูงสุด ($r = .๖๗๓$) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ ($r = .๖๔๙$) ส่วน ความสัมพันธ์กับด้านการออกจากราชการ มีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด ($r = .๔๘๗$)

ตารางที่ ๔.๑๔ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต ๒ โดยรวม

การปฏิบัติตาม หลักพรหมวิหาร ๔ (A)	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน (B)		
	Percent Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านเมตตา	.๖๕๗**	ค่อนข้างสูง	บวก
ด้านกรุณา	.๖๔๘**	ค่อนข้างสูง	บวก
ด้านมุทิตา	.๖๔๙**	ค่อนข้างสูง	บวก
ด้านอุเบกขา	.๖๔๘**	ค่อนข้างสูง	บวก
A_{tot}	.๗๗๓**	ค่อนข้างสูง	บวก

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ โดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ โดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ ทุกค่า

ตารางที่ ๔.๑๕ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

การปฏิบัติตาม หลักพรหมวิหาร ๔ (A)	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง		
	Percent Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านเมตตา	.๕๐๘**	ปานกลาง	บวก
ด้านกรุณา	.๕๓๙**	ปานกลาง	บวก
ด้านมุทิตา	.๕๔๗**	ปานกลาง	บวก
ด้านอุเบกขา	.๕๓๒**	ปานกลาง	บวก
A_{tot}	.๖๑๙**	ค่อนข้างสูง	บวก

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์รายด้านของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทุกค่า

ตารางที่ ๔.๑๖ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

การปฏิบัติตาม หลักพรหมวิหาร ๔ (A)	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง		
	Percent Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านเมตตา	.๕๖๒**	ปานกลาง	บวก
ด้านกรุณา	.๕๓๔**	ปานกลาง	บวก
ด้านมุทิตา	.๕๒๖**	ปานกลาง	บวก
ด้านอุเบกขา	.๖๗๗**	ค่อนข้างสูง	บวก
A_{tot}	.๖๗๓**	ค่อนข้างสูง	บวก

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์รายด้านของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านอุเบกขา มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๔.๑๗ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

การปฏิบัติตาม หลักพรหมวิหาร ๔ (A)	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ		
	Percent Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านเมตตา	.๕๗๗**	ปานกลาง	บวก
ด้านกรุณา	.๕๑๗**	ปานกลาง	บวก
ด้านมุทิตา	.๔๖๕**	ปานกลาง	บวก
ด้านอุเบกขา	.๖๒๔**	ค่อนข้างสูง	บวก
A_{tot}	.๖๓๘**	ค่อนข้างสูง	บวก

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์รายด้านของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านอุเบกขา มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๔.๑๘ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านวินัยและการรักษาวินัย

การปฏิบัติตาม หลักพรหมวิหาร ๔ (A)	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัย		
	Percent Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านเมตตา	.๕๔๕**	ปานกลาง	บวก
ด้านกรุณา	.๕๔๓**	ปานกลาง	บวก
ด้านมุทิตา	.๕๕๐**	ปานกลาง	บวก
ด้านอุเบกขา	.๕๔๗**	ปานกลาง	บวก
A_{tot}	.๖๔๙**	ค่อนข้างสูง	บวก

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์รายด้านของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ ทุกค่า

ตารางที่ ๔.๑๙ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านการออกจากราชการ

การปฏิบัติตาม หลักพรหมวิหาร ๔ (A)	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการออกจากราชการ		
	Percent Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านเมตตา	.๔๑๗**	ปานกลาง	บวก
ด้านกรุณา	.๓๘๖**	ค่อนข้างต่ำ	บวก
ด้านมุทิตา	.๔๘๐**	ปานกลาง	บวก
ด้านอุเบกขา	.๓๘๗**	ค่อนข้างต่ำ	บวก
A_{tot}	.๔๘๗**	ปานกลาง	บวก

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านการออกจากราชการโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์รายด้านของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ด้านการออกจากราชการ ด้านเมตตากับด้านมุทิตา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และด้านกรุณากับด้านอุเบกขา มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑