

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ๒) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ และ ๓) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนประชากรจากผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน อำเภอวังวิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ จำนวน ๒๗๔ คน ปีการศึกษา ๒๕๕๘ ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน ๑๙ คน ครูผู้สอน จำนวน ๒๕๕ คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของเครืชีและมอร์แกน^๑ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๕๙ คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) รวมจำนวน ๑๕๙ คน แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย วันเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๕๘ ได้แบบสอบถามกลับคืนมา ๑๕๙ ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน ๑ ฉบับ แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ จำนวน ๔ ด้าน ๒๔ ข้อ

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ จำนวน ๕ ด้าน ๒๑ ข้อ

^๑สังศรี ชมภูวงศ์, *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นครศรีธรรมราช : วีพีเอส, ๒๕๕๔), หน้า ๑๑๓.

แบบสอบถามตอนที่ ๒ และ ๓ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท และผู้วิจัยนำแบบสอบถามของตอนที่ ๒ และ ๓ ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (Index of Item Objective Congruence: IOC) และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach โดยความเชื่อมั่นเท่ากับ .๘๒

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือ จากศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารและครูผู้สอนในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และผู้วิจัยดำเนินการติดตามแบบสอบถามจนครบและสมบูรณ์ จำนวน ๑๕๙ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการประมวลผลเพื่อคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

๕.๑.๑ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ผู้บริหารและครูที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ๑๕๙ คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๑๘ และเป็นเพศชาย จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๒

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ มี อายุ 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 มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ ๑๑ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๔๓ รองลงมา คือ มีประสบการณ์การทำงาน ๕ ปี หรือต่ำกว่า มีจำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๖ ส่วนประสบการณ์การทำงาน ๖-๑๐ ปี มีจำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๑

๕.๑.๒ การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒

การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมูทิตา ด้านกรุณา ด้านเมตตา และด้านอุเบกขา

๑) ด้านเมตตา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความประพฤติดีและต้องการช่วยเหลือบุคลากรทุกคน รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีประสานความรักและความสามัคคีกับบุคลากรทุกฝ่าย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาที่กระจ่างในการดำเนินงาน แก่บุคลากร

๒) ด้านกรุณา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาต่อของบุคลากรด้วยดี รองลงมา คือ ผู้บริหารมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันและผู้บริหารดูแลและอำนวยความสะดวกเรื่องสวัสดิการของบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีวิธีการจัดหาวัสดุและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ขาดแคลนได้อย่างรวดเร็วและทันต่อการดำเนินงาน

๓) ด้านมูทิตา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการประชุม อบรมและสัมมนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดโครงการให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๔) ด้านอุเบกขา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีใจเป็นกลาง กับบุคลากรทุกคน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงานของตน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยผลสำเร็จของงานที่บุคลากรปฏิบัติ

๕.๑.๓ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการวางแผนอัตรากำลัง ตามลำดับ ดังนี้

๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารประเมินผลเพื่อปรับปรุงการวางแผนอัตรากำลังระยะต่อไป รองลงมา คือ ผู้บริหารวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดทำข้อมูลประวัติบุคลากรทุกคนอย่างเป็นระบบ

๒) ด้านการการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารดำเนินการสอบคัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม รองลงมา คือ ผู้บริหารแจ้งการสรรหาบุคลากรตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าทำงานได้เหมาะสมกับงานและตรงกับความรู้ ความสามารถ

๓) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมวิทยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมบุคลากรภายในสถานศึกษา

๔) ด้านวินัยและการรักษาวินัย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในด้านระเบียบวินัยอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารสืบสวน ไต่สวน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาทกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเสริมสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างวินัยในตนเอง เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย

๕) ด้านการออกจากราชการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ รองลงมา คือ มีคณะกรรมการกลางทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่ง โดยการออกจากราชการอย่างถูกต้อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

๕.๑.๔ ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒

ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ พบว่า การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์กับด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งสูงสุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนความสัมพันธ์กับด้านการออกจากราชการต่ำสุด และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับรายด้านของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า

๑) ด้านเมตตา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์กับด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการสูงสุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับการการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนความสัมพันธ์กับด้านการออกจากราชการต่ำสุด

๒) ด้านกรุณา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กับด้านวินัยและการรักษาวินัยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ส่วนความสัมพันธ์กับด้านการออกจากราชการต่ำสุด

๓) ด้านมุทิตา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กับด้านวินัยและการรักษาวินัยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ส่วนความสัมพันธ์กับด้านการออกจากราชการต่ำสุด

๔) ด้านอุเบกขา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กับด้านการการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ส่วนความสัมพันธ์กับด้านการออกจากราชการต่ำสุด

๕.๒ อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายเชื่อมโยงแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็น ดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการประชุม อบรมและสัมมนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ต้องส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาต่อของบุคลากรด้วยดี เพื่อให้บุคลากรได้นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารที่ดีต้องมีความประพฤติดีและต้องการช่วยเหลือบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและที่สำคัญผู้บริหารต้องมีใจเป็นกลางกับบุคลากรทุกคน เพื่อเป็นการสร้างความรัก ความศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความกระตือรือร้น โดยใช้ทักษะ ความรู้และความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **วันวิสา มหารมย์**^๒ ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑) ด้านอุเบกขาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗) ด้านเมตตา อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖)

^๒วันวิสา มหารมย์, “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๙๖.

ด้านกรุณาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓) และสอดคล้องกับผลการวิจัย **พระมหาบุญญวัฑฒ์ ปญญาฑุโธ (อ่อนดี)**^๓ ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเมตตา อยู่ในระดับมาก ด้านกรุณา ด้านมุทิตาและด้านอุเบกขา ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ณัฐพร ภูทองเงิน**^๔ ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในกลุ่มสถานศึกษา เขตพื้นที่ ๑-๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ผลการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตาและด้านอุเบกขา ตามลำดับ

๕.๒.๒ ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นเพราะการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนนั้น เป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยผู้บริหารต้องจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในด้านระเบียบวินัยอย่างสม่ำเสมอ ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารต้องดำเนินการสอบคัดเลือกบุคลากร อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ผู้บริหารต้องจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและผู้บริหารต้องประเมินผลเพื่อปรับปรุงการวางแผนอัตรากำลังระยะต่อไป ซึ่งเป็นการวางแผนเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานที่เพียงพอกับความต้องการขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ดวงเดือน ดิยะบุตร**^๕ ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

^๓พระมหาบุญญวัฑฒ์ ปญญาฑุโธ (อ่อนดี), “การศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๙๕.

^๔ณัฐพร ภูทองเงิน, “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ๑-๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนครพนม, ๒๕๕๔), หน้า ๙๘.

^๕ดวงเดือน ดิยะบุตร, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม”, **วิทยานิพนธ์ปริญญา ศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนครพนม, ๒๕๕๔), หน้า ๖๖.

อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **พัทธวิภา ทันอินทรอาจ**^๖ ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดในกลุ่มหนองบ่อก้านเหลืองคำพิ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต ๑ ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายหนองบ่อก้านเหลืองคำพิ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต ๑ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วินัยและการดำเนินการทางวินัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ **รจนา อุปทุม**^๗ ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

๕.๒.๓ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก ที่ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งเป็นเพราะว่า การที่ผู้บริหารจะบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารต้องมีใจเป็นกลางในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือ ในการดำเนินการสอบคัดเลือกบุคลากร ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม และในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานก็ต้องให้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของบุคลากรแต่ละคนด้วย จึงจะทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ และตรงกับความต้องการขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **รุสรัณ แวหามะ**^๘ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

^๖พัทธวิภา ทันอินทรอาจ, “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดในกลุ่มหนองบ่อก้านเหลืองคำพิ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยนครพนม, ๒๕๕๔), หน้า ๘๔.

^๗รจนา อุปทุม, “การปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม”, **วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยนครพนม, ๒๕๕๖), หน้า ๕๘.

^๘รุสรัณ แวหามะ, “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ๒๕๕๔), หน้า ๘๖.

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เนติกันต์ พัทบุรี^๔ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

๕.๓ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต ๒ สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ ดังนี้ การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความสัมพันธ์กันสูง และหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านอุเบกขา มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด ทำให้เห็นได้ชัดว่า การที่ผู้บริหารจะบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องวางอุเบกขาในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง นั่นก็คือ ผู้บริหารต้องวางใจเป็นกลางในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือ ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งต้องดำเนินการอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม และในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานก็ต้องให้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของบุคลากรแต่ละคนด้วย เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถที่ตรงกับความต้องการขององค์กร

๕.๔ ข้อเสนอแนะ

๕.๔.๑ ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย มีดังนี้

- ๑) จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักมูทิตาสูงสุด ซึ่งสำหรับการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพได้นั้น สมควรอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและสัมมนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาศักยภาพของการปฏิบัติงานในองค์กร
- ๒) จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักอุเบกขาน้อยที่สุด ซึ่งสำหรับการที่จะบริหารงานบุคคลให้ได้ประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องวางใจเป็นกลางกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดความและความศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน

^๔เนติกันต์ พัทบุรี, “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง”, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ๒๕๕๒), หน้า ๘๘.

๓) สำหรับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ผู้บริหารต้องดำเนินการสอบคัดเลือกด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถตรงกับความต้องการขององค์กร

๕.๔.๒ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต ๒ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหารนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล

๒) ควรศึกษาโดยใช้หลักธรรมอื่น เพื่อนำหลักธรรมที่เหมาะสมมาปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๓) ควรศึกษาให้ครอบคลุมทั้งกระบวนการและหลักการของการบริหารงานบุคคล