

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ จำนวน ๑๔๐ ฉบับ ได้รับกลับคืนสมบูรณ์ทุกฉบับ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวินโดวส์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับ ดังนี้

๔.๑ ลำดับขั้นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรต้น ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ และการแปลความหมายจากค่าร้อยละ

ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ใช้การวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลเป็นความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐาน ที่ว่า

๑. ผู้บริหารและครู เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

๒. ผู้บริหารและครู อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

๓. ผู้บริหารและครู วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

๔. ผู้บริหารและครู ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

๕. ผู้บริหารและครู ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบระหว่างตัวแปร ๒ ตัว ใช้การทดสอบค่าที (t - test) ส่วนการเปรียบเทียบระหว่างตัวแปร ๓ ตัวขึ้นไปใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) และถ้าพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ (Scheffe' post hoc comparison)

ตอนที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต ๓

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรต้น ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ และการแปลความหมายจากค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
๑. เพศ	ชาย	๕๑	๓๖.๔
	หญิง	๘๕	๖๓.๖
๒. อายุ	ตั้งแต่ ๓๐ ปีลงมา	๒๓	๑๖.๔
	อายุ ๓๑ – ๓๕ ปี	๕๑	๓.๔
	อายุ ๔๐ – ๔๕ ปี	๔๓	๓๐.๓
	มากกว่า ๕๐ ปี	๒๓	๑๖.๔
๓. วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓	๒.๑
	ปริญญาตรี	๑๐๔	๗๔.๓
	สูงกว่าปริญญาตรี	๓๓	๒๓.๖
๔. ตำแหน่ง	ผู้บริหาร	๑๑	๗.๕
	ครูผู้สอน	๑๒๕	๙๒.๕

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
๕.ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า ๑๐ ปี	๒๘	๒๐.๐
๑๐ – ๒๐ ปี	๓๕	๕๓.๖
มากกว่า ๒๐ ปี	๓๗	๒๖.๔
รวม	๑๔๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า

๑. เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๖ และเป็นเพศชาย จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔

๒. อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ ๓๐ – ๓๕ ปี จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔ รองลงมา มีอายุ ๔๐ – ๔๕ ปี จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗ มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป และมีอายุ น้อยกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔

๓. วุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิกศศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๓ รองลงมา มีวุฒิกศศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖ มีวุฒิกศศึกษาดำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑

๔. ตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๑ เป็นผู้บริหารจำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๙

๕. ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๐ – ๒๐ ปี จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖ รองลงามีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔ มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐

ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ใช้การวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลเป็นความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม

การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔	μ	6	ระดับ
การวางแผนบุคลากร	๔.๓๔	๐.๕๒	มาก
การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	๔.๔๑	๐.๕๕	มาก
การพัฒนาบุคลากร	๔.๔๑	๐.๕๑	มาก
การบำรุงรักษาบุคลากร	๔.๓๑	๐.๖๓	มาก
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๔.๓๗	๐.๕๕	มาก
รวม	๔.๓๗	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ผู้บริหารและครูมีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๓๗$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานและด้านการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด ($\mu = ๔.๔๑$) อยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านการบำรุงรักษาบุคลากรน้อยที่สุด ($\mu = ๔.๓๑$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ จำแนกตามเพศ

เพศ	การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔		
	μ	6	ความหมาย
๑. ชาย	๔.๔๐	๐.๔๗	มาก
๒. หญิง	๔.๓๕	๐.๕๒	มาก
รวม	๑.๖๓	๐.๔๘	น้อย

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน เพศต่างกันมีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu = ๑.๖๓$) เมื่อพิจารณาแยกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นเพศชาย การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ มากกว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนเพศหญิง ($\mu = ๔.๔๐ : ๔.๓๕$)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ จำแนกตามอายุ

อายุ	การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔		
	μ	6	ความหมาย
๑. น้อยกว่า ๓๐ ปี	๔.๒๘	๐.๕๐	มาก
๒. อายุ ๓๑ – ๓๕ ปี	๔.๓๑	๐.๕๔	มาก
๓. อายุ ๔๐ – ๔๕ ปี	๔.๕๑	๐.๔๐	มากที่สุด
๔. ๕๐ ปีขึ้นไป	๔.๓๓	๐.๕๓	มาก
รวม	๔.๓๓	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน อายุต่างกันมีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๓๓$) เมื่อพิจารณาแยกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุอายุ ๔๐ – ๔๕ ปีมีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ มากที่สุด ($\mu = ๔.๕๑$) รองลงมา ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป ($\mu = ๔.๓๓$) มีอายุ ๓๑ – ๓๕ ปี ($\mu = ๔.๓๑$) ผู้บริหารและครูที่มีอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี มีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ น้อยที่สุด ($\mu = ๔.๒๘$)

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔		
	μ	6	ความหมาย
๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๔๕	๐.๓๓	มาก
๒. ปริญญาตรี	๔.๓๕	๐.๕๔	มาก
๓. สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๔๑	๐.๔๐	มาก
รวม	๔.๓๗	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน วุฒิการศึกษาต่างกันมีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๓๗$) เมื่อพิจารณาแยกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่วุฒิการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ มากที่สุด ($\mu = ๔.๔๕$) รองลงมา ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = ๔.๔๑$) ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ น้อยที่สุด ($\mu = ๔.๓๕$)

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔		
	μ	6	ความหมาย
๑. ผู้บริหาร	๔.๓๖	๐.๕๔	มาก
๒. ครูผู้สอน	๔.๓๗	๐.๕๐	มาก
รวม	๑.๕๒	๐.๒๗	น้อย

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ตำแหน่งต่างกันมีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu = ๑.๕๒$) เมื่อพิจารณาแยกตามตำแหน่ง พบว่า ครูผู้สอนมีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ มากกว่าผู้บริหาร ($\mu = ๔.๓๗ : ๔.๓๖$)

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔		
	μ	6	ความหมาย
๑. น้อยกว่า ๑๐ ปี	๔.๓๕	๐.๓๕	มาก
๒. ๑๐ – ๒๐ ปี	๔.๓๗	๐.๕๗	มาก
๓. มากกว่า ๒๐ ปี	๔.๓๕	๐.๔๔	มาก
รวม	๔.๓๗	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๓๗$) เมื่อพิจารณาแยกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า ๑๐ ปี มีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ มากที่สุด ($\mu = ๔.๓๕$) รองลงมาผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๐ – ๒๐ ปี ($\mu = ๔.๓๗$) ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า ๒๐ ปี มีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ น้อยที่สุด ($\mu = ๔.๓๕$)

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ ด้านการวางแผนบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการวางแผนบุคลากร	μ	6	ระดับ
๑. การวางแผนบุคลากรผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติตามความสามารถของบุคลากร และความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริงไม่เห็นแก่พวกพ้องของตน	๔.๓๘	๐.๗๒	มาก
๒. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบริหารบุคลากร	๔.๒๙	๐.๖๕	มาก
๓. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ต่อผู้ร่วมงานในการวางแผนบุคลากรเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างแท้จริง	๔.๓๖	๐.๖๘	มาก
๔. ผู้บริหารวางแผนบุคลากรด้วยความเป็นธรรม ต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	๔.๓๕	๐.๖๕	มาก
รวม	๔.๓๔	๐.๕๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ผู้บริหารและครูมีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านการวางแผนบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๓๔$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านการวางแผนบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกข้อ ประเด็นที่มากที่สุด คือ การวางแผนบุคลากรผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติตามความสามารถของบุคลากร และความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริงไม่เห็นแก่พวกพ้องของตน ($\mu = ๔.๔.๓๘$) อยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบริหารบุคลากร ($\mu = ๔.๔.๒๙$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	μ	6	ระดับ
๑. ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมระหว่าง คนกับงานอย่างจริงจัง	๔.๔๓	๐.๖๗	มาก
๒. ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยให้ทุกภาคส่วน เกี่ยวข้อง มีโอกาสพิจารณาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสม กับงานที่รับผิดชอบถึงที่สุด	๔.๕๒	๐.๖๗	มากที่สุด
๓. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดบุคลากรเข้า ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประโยชน์จากบุคลากรให้มากที่สุด	๔.๓๐	๐.๗๑	มาก
๔. ผู้บริหารพิจารณาจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยความเที่ยง ธรรม ต่อหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง	๔.๓๘	๐.๖๗	มาก
รวม	๔.๔๑	๐.๕๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ผู้บริหารและครูมีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๔๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ๑ ข้อ อยู่ในระดับมาก ๓ ข้อ ประเด็นที่มากที่สุด คือ ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยให้ทุกภาคส่วนเกี่ยวข้อง มีโอกาสพิจารณาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบถึงที่สุด ($\mu = ๔.๕๒$) ประเด็นที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประโยชน์จากบุคลากรให้มากที่สุด ($\mu = ๔.๓๐$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต ๓ ด้านการพัฒนากุศลกร จำแนก เป็น รายข้อ

ด้านด้านการพัฒนากุศลกร	μ	6	ระดับ
๑. ผู้บริหารพิจารณาให้สมควรได้รับการพัฒนากุศลกรอย่าง โปร่งใสและจริงใจ	๔.๔๕	๐.๖๖	มาก
๒. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนพัฒนากุศลกรในภาพรวม	๔.๓๕	๐.๖๕	มาก
๓. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพัฒนา กุศลกรเพื่อผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงของการ พัฒนากุศลกร	๔.๓๖	๐.๖๕	มาก
๔. ผู้บริหารพิจารณาบุคคลเข้ารับการพัฒนากุศลกรด้วยความ เที่ยงธรรมทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๔.๔๕	๐.๖๘	มาก
รวม	๔.๔๑	๐.๕๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ผู้บริหารและครูมีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านการพัฒนากุศลกรอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๔๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านการพัฒนากุศลกรอยู่ในระดับมากทุกข้อ ประเด็นที่มากที่สุดอยู่ในระดับเดียวกัน ๒ ประเด็น คือ ผู้บริหารพิจารณาให้สมควรได้รับการพัฒนากุศลกรอย่างโปร่งใสและจริงใจ กับประเด็นที่ผู้บริหารพิจารณาบุคคลเข้ารับการพัฒนากุศลกรด้วยความเที่ยงธรรมทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\mu = ๔.๔๕$) อยู่ในระดับมาก ประเด็นที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพัฒนากุศลกรเพื่อผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงของการพัฒนากุศลกร ($\mu = ๔.๓๖$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๑ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	μ	6	ระดับ
๑. ผู้บริหารเผยแพร่ผลพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรอย่างโปร่งใส	๔.๓๑	๐.๘๕	มาก
๒. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรอย่างเหมาะสม	๔.๒๔	๐.๗๔	มาก
๓. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรที่ดีอย่างเที่ยงธรรมและโปร่งใส	๔.๓๗	๐.๗๗	มาก
๔. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรอย่างเป็นกลางต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	๔.๓๔	๐.๗๐	มาก
รวม	๔.๓๑	๐.๖๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ผู้บริหารและครูมีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๓๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกข้อ ประเด็นที่มากที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรที่ดีอย่างเที่ยงธรรมและโปร่งใส ($\mu = ๔.๓๗$) ประเด็นที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรอย่างเหมาะสม ($\mu = ๔.๒๔$)

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต ๓ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	μ	6	ระดับ
๑. ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส	๔.๔๐	๐.๖๕	มาก
๒. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๔.๓๐	๐.๖๕	มาก
๓. ผู้บริหารเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของบุคลากรให้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง	๔.๔๒	๐.๖๘	มาก
๔. ผู้บริหารพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างจริงจังตามมาตรฐานที่สภาพเป็นกลางทั้งหมด	๔.๓๖	๐.๖๕	มาก
รวม	๔.๓๗	๐.๕๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ผู้บริหารและครูมีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๓๗$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ประเด็นที่มากที่สุด คือ ผู้บริหารเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของบุคลากรให้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง ($\mu = ๔.๔๒$) ประเด็นที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\mu = ๔.๓๐$)

ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบระหว่างตัวแปร ๒ ตัว ใช้การทดสอบค่าที (t - test) ส่วนการเปรียบเทียบระหว่างตัวแปร ๓ ตัวขึ้นไปใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) และถ้าพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ (Scheffe' post hoc comparison) ได้ผลวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๓ การทดสอบการทดสอบสมมติฐานที่: ผู้บริหารและครู เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

เพศ	N	μ	S	t
๑. ชาย	๕๑	๔.๔๐	๐.๔๓	๐.๖๑
๒. หญิง	๘๕	๔.๓๕	๐.๕๒	

*P < .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ผู้บริหารและครู เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครู เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ การทดสอบการทดสอบสมมติฐานที่: ผู้บริหารและครู อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

อายุ	N	μ	S	F	p - value
๑. น้อยกว่า ๓๐ ปี	๒๓	๔.๒๘	๐.๕๐	๑.๖๕๔	๐.๑๓๑
๒. อายุ ๓๐ – ๓๙ ปี	๕๑	๔.๓๑	๐.๕๔		
๓. อายุ ๔๐ – ๔๙ ปี	๔๓	๔.๕๑	๐.๔๐		
๔. อายุ ๕๐ ปีขึ้นไป	๒๓	๔.๓๓	๐.๕๓		
รวม	๑๔๐	๔.๓๓	๐.๕๐		

*P < .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ผู้บริหารและครู อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครู อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ การทดสอบการทดสอบสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครู วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

วุฒิการศึกษา	N	μ	S	F	p - value
๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓	๔.๔๕	๐.๓๓	.๑๕๕	๐.๘๑๕
๒. ปริญญาตรี	๑๐๔	๔.๓๕	๐.๕๔		
๓. สูงกว่าปริญญาตรี	๓๓	๔.๔๑	๐.๔๐		
รวม	๑๔๐	๔.๓๓	๐.๕๐		

*P < .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ผู้บริหารและครู วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครู วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ การทดสอบการทดสอบสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครู ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

ตำแหน่ง	N	μ	S	t
๑. ผู้บริหาร	๑๑	๔.๓๖	๐.๕๔	-.๐๓๕
๒. ครูผู้สอน	๑๒๙	๔.๓๓	๐.๕๐	

*P < .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ผู้บริหารและครู ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครู ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ การทดสอบการทดสอบสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครู ประสพการณ์การทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

ประสพการณ์การทำงาน	N	μ	S	F	p - value
๑. น้อยกว่า ๑๐ ปี	๒๘	๔.๓๕	๐.๓๕	๐.๐๓๗	๐.๕๖๔
๒. ๑๐ – ๒๐ ปี	๓๕	๔.๓๗	๐.๕๗		
๓. มากกว่า ๒๐ ปี	๓๗	๔.๓๕	๐.๔๔		
รวม	๑๐๐	๔.๓๗	๐.๕๐		

*P < .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ผู้บริหารและครู ประสพการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครู ประสพการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

ตอนที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๘ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔

ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ (%)
๑. ผู้บริหารควรจัดบุคคลให้ทำงานตามความสามารถ ความถนัด ความชอบของแต่ละคนเพราะบุคลากรได้ทำงานตามที่ตนเองชอบ และถนัด สามารถพัฒนางานไปสู่ความสำเร็จไปโดยไม่ยาก	๕	๒๒.๗๒
๒. ให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้ทั่วถึงทุกคน ตามสมควร อย่างเป็นธรรม	๔	๑๘.๑๘
๓. ควรนำหลักพรหมวิหาร มาใช้ในการบริหารงานบุคคล อย่างจริงจัง โดยผู้บริหารเองควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงาน ทุกๆ ด้าน	๒	๙.๐๙

ตารางที่ ๔.๑๘ (ต่อ) ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔

ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ (%)
๔. ควรศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรให้ครอบคลุมทุกด้านก่อนการวางแผนบุคลากร เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามีส่วนร่วมในการวางแผน	๒	๕.๐๕
๕. มีการสำรวจตรวจสอบ ผลงานของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลด้านการบริหารและการพิจารณาความดีความชอบ ตามความเหมาะสม	๒	๕.๐๕
๖. ควรมีการสำรวจและสอบถามประสานงานในการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาต่อไป	๑	๔.๕๔
๗. มีการประชุมเพื่อปรึกษาในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้ปฏิบัติตามคำสั่ง	๑	๔.๕๔
๘. การติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การนิเทศ เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีอีกรูปแบบหนึ่ง	๑	๔.๕๔
๙. สร้างความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานมอบเกียรติบัตร รางวัล ฯลฯ ให้กำลังใจในการปรับปรุงพัฒนางานต่อไป	๑	๔.๕๔
๑๐. การวางแผนงานควรกระทำอย่างเป็นระบบ มีระเบียบปฏิบัติชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติ	๑	๔.๕๔
๑๑. การประเมินบุคลากร ควนดำเนินการประเมินแบบกัลยาณมิตร	๑	๔.๕๔
๑๒. ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่เป็นการพัฒนาบุคลากร ให้ตรงตามสายงาน และจัดกิจกรรม หรือเี่ยวยาบุคลากร ให้มีความสามัคคี	๑	๔.๕๔
รวม	๒๒	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ จำนวน มีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งหมด จำนวน ๒๒ คน ประเด็นที่มีผู้แสดงความคิดเห็นตรงกันมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรจัดบุคคลให้ทำงานตามความสามารถ ความถนัด ความชอบของแต่ละคนเพราะบุคลากรได้ทำงานตามที่ตนเองชอบ และถนัด สามารถพัฒนางานไปสู่ความสำเร็จไปโดยไม่ยาก จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๒ ประเด็นรองลงมา คือ ให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ไป ถึงทุกคน ตามสมควร อย่างเป็นธรรมชาติ

จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘ ประเด็นต่อมา คือ ควรนำหลักพรหมวิหาร มาใช้ในการบริหารงานบุคคล อย่างจริงจัง โดยผู้บริหารเองควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงาน ทุกๆ ด้าน, ควรศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรให้ครอบคลุมทุกด้านก่อนการวางแผนบุคลากร เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามีส่วนร่วมในการวางแผน, มีการสำรวจตรวจสอบ ผลงานของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลด้านการบริหารและการพิจารณาความดีความชอบ ตามความเหมาะสม จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๙ และประเด็นที่ว่า ควรมีการสำรวจและสอบถามประสานงานในการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาต่อไป, มีการประชุมเพื่อปรึกษาในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้ปฏิบัติตามคำสั่ง, การติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การนิเทศ เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีอีกรูปแบบหนึ่ง, สร้างความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานมอบเกียรติบัตรรางวัล ฯลฯ ให้กำลังใจในการปรับปรุงพัฒนางานต่อไป, การวางแผนงานควรกระทำอย่างเป็นระบบ มีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติ, การประเมินบุคลากร ควนดำเนินการประเมินแบบกัลยาณมิตร, ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่เป็นการพัฒนาบุคลากร ให้ตรงตามสายงาน และจัดกิจกรรม หรือเี่ยวชาญบุคลากร ให้มีความสามัคคี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๔