แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

GUIDELINE FOR PERSONNEL DEVELOPMENT ACCORDING TO THE FIVE PRECEPTS FOR PRIMARY SCHOOL, BANGKOKNOI DISTRICT BANGKOK METROPOLITAN

พระครูโกวิทศาสนกิจ (อัมพร ฉนฺทกโร)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

พระครูโกวิทศาสนกิจ (อัมพร ฉนฺทกโร)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

Guideline for Personnel Development According to the Five Precepts for Primary School, Bangkoknoi District Bangkok Metropolitan

Phrakrukowitsadsanakit (Amporn Chandakaro)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Arts
(Buddhist Educational Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

.....

(พระมหาสมบูรณ์ วุฑฺฒิกโร, ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ..... ประธานกรรมการ
(รศ. ดร.สมศักดิ์ บุญปู่)

..... กรรมการ
(ดร.อำนาจ บัวศิริ)

..... กรรมการ
(รศ. ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

..... กรรมการ
(ดร.ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รศ. ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ
ดร.ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย .....
(พระครูโกวิทศาสนกิจ)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย : พระครูโกวิทศาสนกิจ (อัมพร ฉนฺทกโร)
ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา)
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
: รศ. ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, พธ.บ. (การบริหารการศึกษา), M.Ed. (Educational Guidance), Ph.D. (Education)
: ดร.ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่, ค.บ (การบริหารการศึกษา), ค.ม (การบริหารการศึกษา), Ed.D. (Educational Leadership and Administration)
วันสำเร็จการศึกษา : ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยเริ่มศึกษาถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ ของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นและรับทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนจากผู้ปกครองนักเรียน จำนวน ๓๓๘ คน วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็น และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ด้วยค่าสถิติ t-test ความแปรปรวนทางเดียว one-way ANOVA จากนั้นทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา

ผลการวิจัย

๑. สภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ ของโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางกอกน้อย ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน มีการดำเนินการในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครอง พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความคิดเห็นของผู้ปกครองมีความแตกต่างกัน ในทุกด้าน

๓. แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย พบว่า การรณรงค์เรื่องห้ามฆ่าสัตว์ ต้องรวมถึงการไม่เบียดเบียนและไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่บุคคลอื่น ได้รับทุกข์ด้วย การรณรงค์เรื่องห้ามลักขโมย ต้องรวมไปถึงการยักยอกเงินหรือการกินนอกกินใน ในองค์กร การขโมยความคิด หรือสิทธิทางปัญญา สิทธิทางวิชาการของคนอื่น เรื่องการผิดศีลข้อกาเมสุมิจฉาจาร เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อความซื่อสัตย์ต่อคู่ครองของตนและการละเมิดสิทธิของผู้อื่น อันเป็นสาเหตุของการทะเลาะเบาะแว้งในที่ทำงาน เป็นเรื่องสำคัญมาก เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียน ต้องทำ

ตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์ จึงต้องระมัดระวังมากขึ้น สำหรับเรื่องการไม่พูดปด ต้องรวมถึงการไม่กล่าวนินทาว่าร้าย ส่อเสียด ยุยงให้คนเกิดความแตกแยกกันด้วย สำหรับการรณรงค์ไม่ดื่มสุรา เสพของมึนเมา เป็นเหตุให้ครองสติไม่ได้ต้องรวมไปถึงการเสพติด ของต้องห้ามต่าง ๆ อีกด้วย.

Thesis Title : Guideline for Personnel Development according to the Five Precepts for Primary School, Bangkoknoi District Bangkok Metropolitan
Researcher : Phrakrukowitsadsanakit (Amporn Chandakaro)
Degree : Master of Arts (Buddhist Educational Administration)
Thesis Supervisory Committee
: Assoc. Prof. Dr. Suddhipong Srivichai B.A. (Educational Administration), M.Ed. (Educational Guidance), Ph.D. (Education)
: Dr.Yutthavee Keawthongyai, B.Ed. (School Administration), M.Ed. (Educational Administration), Ed.D. (Educational Leadership and Administration)
Date of Graduation : February 15, 2019

Abstract

This research was aimed at to propose guidelines for development according to the five precepts for primary schools Bangkoknoi District Under the jurisdiction of Bangkok. Using a mixed research methodology, by starting to study the current conditions and problems of personnel development according to the five precepts of primary schools in Bangkoknoi District. By using questionnaires, opinions, and acknowledgment of recommendations regarding the development of personnel in schools parents' number 338 persons of students. The analyzing by average opinions and standard deviations. By comparing the opinions of parents by gender, age, education level, occupation and income, with t-test statistic, one-way ANOVA variance, then interview expert about propose guidelines for development according to the five precepts for primary for primary schools, the results of the research are summarized as follows.

The results were found that:

1. The conditions of personnel development according to the five precepts of Bangkoknoi Primary School according to the opinions students' parents, there were actions in the overall and each part was at a high level.

2. The results for comparison parents' opinions found that gender, age, education level, occupation and income were different. Resulting in different opinions of parents in all aspects

3. The guidelines for personnel development according to the Five Precepts for primary schools Bangkoknoi District found that the campaign to ban kill animal, slaughter must include not being persecuted and not causing trouble to other people too. suffer Campaign to ban theft must be include embezzlement or bribery in the organization of plagiarism or intellectual rights for other people then academic rights about the precepts adultery Is related to the integrity of one's spouse and the violation of the rights to others which causes the quarrel in the workplace. That was very important because the personnel in the school must be made himself a good example for the students. Therefore, it must be more careful for not being misleading, must be include not saying gossip, that was evil for the campaign did not drink alcohol, the intoxication, of cause it was not able to dominate consciousness, including addiction. Various prohibited items too.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตานุเคราะห์ของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย รศ. ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และ ดร.ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขมาด้วยดีโดยตลอด

เจริญพรขอบพระคุณ รศ. ดร.อินถา ศิริวรรณ, รศ. ดร.สิน งามประโคน, รศ. ดร.อำนวย เดชชัยศรี, ผศ. ดร.สมหมาย จันทร์เรือง, ดร.อำนาจ บัวศิริ และ ดร.บุญเชิด ชำนิศาสตร์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ให้กระจ่างจนสามารถทำงานบรรลุเป้าหมาย

ขอขอบพระคุณ พระอาจารย์สุรชัย สุรชโย, ดร. ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ตลอดจนแนะนำเกี่ยวกับรูปแบบการวิจัย ที่ผู้วิจัยมีข้อติดขัด ให้กระจ่างจนสามารถทำงานบรรลุเป้าหมาย

อนึ่ง ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ และผู้ปกครองของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย

สุดท้าย ขอขอบพระคุณพระอาจารย์ทุกรูป และคณาจารย์คณะครุศาสตร์ทุกท่าน และอาจารย์สุทิศ สวัสดี ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการ และประสบการณ์ รวมถึงให้ความเมตตาเอื้อเฟื้อ ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาตลอด คุณความดี การทำประโยชน์ใด ๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณมารดา บิดา ญาติสนิท มิตรสหายและเพื่อนร่วมชั้นเรียนทั้งบรรพชิต และคฤหัสถ์ ที่เป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุก ๆ เรื่อง รวมทั้งญาติ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

พระครูโกวิทศาสนกิจ (อัมพร ฉนฺทกโร)

สารบัญ

เรื่อง			หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย			ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ			ค
กิตติกรรมประกาศ			จ
สารบัญตาราง			ซ
สารบัญภาพ			ฎ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ			ฐ
บทที่ ๑.	**บทนำ**		**๑**
	๑.๑	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
	๑.๒	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
	๑.๓	ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
	๑.๔	ขอบเขตการวิจัย	๔
	๑.๕	สมมติฐานการวิจัย	๕
	๑.๖	นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
	๑.๗	ประโยชน์ที่ได้รับ	๗
บทที่ ๒.	**แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**		**๘**
	๒.๑	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน	๙
	๒.๒	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	๑๘
	๒.๓	แนวคิดเกี่ยวกับหลักศีล ๕	๓๓
	๒.๔	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๖
	๒.๕	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๔๖
บทที่ ๓.	**วิธีดำเนินการวิจัย**		**๔๗**
	๓.๑	รูปแบบการวิจัย	๔๗
	๓.๒	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๔๗
	๓.๓	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๔๘
	๓.๔	การวิเคราะห์ข้อมูล	๕๑
	๓.๕	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๕๒

เรื่อง **หน้า**

บทที่ ๔. ผลการวิจัย **๕๔**
๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ๕๕
๔.๒ ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากร ตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ๕๖
๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๖๔
๔.๔ ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ๙๔
๔.๕ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ ๙๕
๔.๖ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ๙๗

บทที่ ๕. สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ **๑๐๑**
๕.๑ สรุปผลการวิจัย ๑๐๑
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย ๑๐๓
๕.๓ ข้อเสนอแนะ ๑๑๑

บรรณานุกรม **๑๑๒**

ภาคผนวก ๑๑๘

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม ๑๑๙
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์ ๑๒๗
ภาคผนวก ค ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม ๑๒๙
ภาคผนวก ง ผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ๑๓๔
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ๑๓๗
ภาคผนวก ฉ หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถาม ๑๔๒
ภาคผนวก จ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ ๑๕๙

ประวัติผู้วิจัย ๑๖๓

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๓.๑	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๔๘
๔.๑	จำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๕๕
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น ต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม	๕๖
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น ต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์)	๕๗
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น ต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์)	๕๙
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น ต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม)	๖๐
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น ต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด)	๖๑
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น ต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา)	๖๓
๔.๘	การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	๖๔
๔.๙	การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	๖๕
๔.๑๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ โดยรวม	๖๖
๔.๑๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์)	๖๗

ตารางที่ **หน้า**

๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนา บุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์) ๖๘

๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนา บุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม) ๖๙

๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนา บุคลากร ตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) ๗๐

๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนา บุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) ๗๑

๔.๑๖ การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ๗๒

๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนา บุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม ๗๓

๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนา บุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์) ๗๔

๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนา บุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อยสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์) ๗๕

๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนา บุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม) ๗๖

๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนา บุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) ๗๗

๔.๒๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนา บุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) ๗๘

ตารางที่ **หน้า**

๔.๒๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ ๗๙
๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ โดยรวม ๘๐
๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์) ๘๑
๔.๒๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์) ๘๒
๔.๒๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม) ๘๓
๔.๒๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) ๘๔
๔.๒๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) ๘๕
๔.๓๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๘๖
๔.๓๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวม ๘๗
๔.๓๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ รายได้ต่อเดือน ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์) ๘๘
๔.๓๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ รายได้ต่อเดือน ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์) ๘๙

ตารางที่ **หน้า**

๔.๓๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ รายได้ต่อเดือน ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม) ๙๐
๔.๓๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ รายได้ต่อเดือน ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) ๙๑
๔.๓๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ รายได้ต่อเดือน ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) ๙๒
๔.๓๗ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ๙๓

สารบัญภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๔๖
๔.๑	องค์ความรู้เกี่ยวกับบูรณาการการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร	๙๘

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎกำ และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักโดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ขุ.ปา. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
ขุ.ม. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	มหานิทเทส	(ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎกำ ๒๕๐๐ และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักการอ้างอิงพระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลีใช้ระบบระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า เช่น ขุ.ธ.(บาลี) ๒๕/๓๒๑ - ๓๒๒/๗๒ หมายความว่า การอ้างอิงนั้นระบุถึง สุตฺตนฺตปิฏก ขุทฺทกนิกาย ธมฺมปทปาลิ ฉบับภาษาบาลี พระไตรปิฎกเล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑-๓๒๒ หน้าที่ ๗๒ ส่วนพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม / ข้อ /หน้า/ เช่น ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๒๑ - ๓๒๒/๑๓๓ หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑ - ๓๒๒ หน้าที่ ๑๓๓ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งขององค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจเอกชน หรือภาครัฐ ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารงาน มีองค์ประกอบหลัก ๔ อย่าง ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหาร และถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีประโยชน์อย่างมหาศาลในกระบวนการผลิตตัวป้อนทั้ง ๔ อย่างนั้น ปัจจัยทุกตัวต้องมีบุคลากร เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ[๑]

การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึง ประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้น โรงเรียนจึงนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด และผู้บริหารโรงเรียนก็มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ได้ดี และมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานให้โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ วิสัยทัศน์ จึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเกิดความสำเร็จ ตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์สูง[๒]

โรงเรียนนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญสามารถนำนโยบายของทางการศึกษาไปสู่ภาคปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จหรือล้มเหลว ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ความหวังในอนาคตของเยาวชนของชาติจึงต้องฝากไว้กับผู้บริหารโรงเรียนเกือบทั้งสิ้น[๓] ดังนั้น เมื่อผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเช่นนี้แล้ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตระหนักในหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ฉะนั้นการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนต้องถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะโรงเรียนมีองค์ประกอบอยู่ ๒ ประการ คือ คนและงาน นั้นหมายความว่า การบริหารคนอย่างไรจะได้มา ซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ คนถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะคนเป็นผู้กระทำให้เกิดปัจจัยอื่นๆ โดยเฉพาะงานก็คนเป็นผู้ทำให้เกิด

---

[๑]รุ่ง แก้วแดง, **องค์การและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๔), หน้า ๑๑.

[๒]มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน,** (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๐), หน้า ๗-๘.

[๓]สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **แนวทางการดำเนินการของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา,** (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๕๑), หน้า ๑๒.

ความสำเร็จตามเป้าหมาย จากสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และอื่น ๆ อีกนานัปการ เมื่อวัตถุและวัฒนธรรมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป คนไทยในสังคมจึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา และได้รับการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เพราะจะทำให้เกิดความสมดุลในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป ถ้าหากสิ่งหนึ่งเปลี่ยนไป แต่อีกสิ่งหนึ่งนิ่งหยุดอยู่กับที่ย่อมไม่เกิดผลดีแน่นอน ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับรากหญ้า ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน

การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา หรือการบริหารงานบุคคล ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถมีกำลังใจนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร โดยการบริหารงานบุคลากรเพื่อนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย ของการปฏิรูปการศึกษาคือคุณภาพของการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กมีศักยภาพและมาตรฐานสูงขึ้น[๔] นอกจากนี้การบริหารงานบุคลากรเป็นภารกิจอย่างหนึ่งของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามี องค์ประกอบตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา[๕] กำหนดไว้ ๕ ประการคือ การวางแผนอัตรากาลังและการกำหนดตำแหน่งสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการแต่ละองค์ประกอบเป็นงานที่ซับซ้อนยุ่งยากเพราะเกี่ยวข้องกับคนการบริหารงาน ในปัจจุบันผู้ที่มีความรู้ ความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในระดับต่างๆ ย่อมต้องการผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นทุนเดิมนั่นหมายความว่าบุคคลนั้นๆ เป็นคนที่ยึดมั่นถือมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกมุ่งมั่นในการเสริมสร้างคุณงามความดี มีความรับผิดชอบ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ อีกทั้งรวมไปถึงทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติตามในองค์การ หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษา และสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียน และสังคมภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)

---

[๔]กรมวิชาการ, **แนวทางปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๕**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕.

[๕]กระทรวงศึกษาธิการ, **พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๔๗), หน้า ๓๐-๓๖.

พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ ผู้บริหารเปรียบเหมือนผู้นำในครอบครัว การบริหารจัดการในครอบครัวโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในอันที่จะส่งผลให้ครูผู้สอน พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทางดำรงชีวิตภายใต้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยเฉพาะความมีคุณธรรม จริยธรรมการดำรงชีวิตตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธ ในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสหลักธรรมอันจะเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรมีในการบริหารงานบุคคลนั้น อันประกอบด้วยหลักศีล ๕ จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งสำคัญในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ให้แก่นักเรียนทุกคน ผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักธรรมศีล ๕ ในการครองใจคนประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร[๖]

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มุ่งเน้นการประยุกต์หลักศีล ๕ วิธีการจัดการเรียนการสอนเรื่องการประยุกต์ใช้ศีล ๕ นำมาบริหารจัดการบริหารโรงเรียน ด้านบุคลากร มาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องความสนใจในแนวคิดนวัตกรรม และการควบคุมการทำงาน และการพัฒนาการเรียนการสอนของทุกกลุ่มสาระการเรียนโดยเฉพาะอย่างการนำไปสู่โรงเรียนวิถีพุทธอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

---

[๖]พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **ธรรมนูญชีวิต,** พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗), หน้า ๒๐.

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างไร

๑.๓.๓ แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร” มีการกำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

๑.๔.๑ **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้ศึกษาทั้งการบริหารงานบุคลล และหลักศีล ประกอบด้วย

๑. การบริหารงานบุคคลากรทางการศึกษา เน้น ๒ ข้อ ได้แก่[๗]

๑.๑ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๑.๒ ด้านวินัยและการรักษาวินัย

๒. หลักศีล ๕ ได้แก่

๒.๑ ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์)

๒.๒ ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์)

๒.๓ ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม)

๒.๔ ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด)

๒.๕ ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา)[๘]

๑.๔.๒ **ขอบเขตด้านประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปกครองของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๕ โรงเรียน มีนักเรียนทั้งสิ้น ๒,๗๐๙ คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๐)

---

[๗]กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล,** พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๕๐), หน้า ๕๕.

[๘]พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร: เอส. อาร์. พริ้นติ้งแมสโปรดักส์, ๒๕๕๑), หน้า ๒๙๒.

๑.๔.๓ **ขอบเขตด้านตัวแปร**

ตัวแปรที่ใช้ในการเปรียบเทียบความคิดเห็น คือ

ตัวแปรต้น คือ สภาพภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้

ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง ๕ ข้อ ได้แก่ ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์), ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์), ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม), ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) และ ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา)

๑.๔.๔ **ขอบเขตด้านพื้นที่**

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้พื้นที่ภายในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ๑) โรงเรียนวัดบางขุนนนท์ ๒) โรงเรียนวัดวิเศษการ ๓) โรงเรียนวัดเจ้าอาม ๔) โรงเรียนวัดโพธิ์เรียง ๕) โรงเรียนวัดยางสุทธาราม ๖) โรงเรียนวัดศรีสุดาราม ๗) โรงเรียนวัดบางเสาธง ๘) โรงเรียนวัดสุวรรณาราม ๙) โรงเรียนวัดพระยาทำ ๑๐) โรงเรียนวัดดงมูลเหล็ก ๑๑) โรงเรียนวัดอัมพวา ๑๒) โรงเรียนวัดสุวรรณคีรี ๑๓) โรงเรียนวัดดุสิตาราม ๑๔) โรงเรียนวัดปฐมบุตรอิศรารามและ ๑๕) โรงเรียนวัดมะลิ เป็นพื้นที่ในการวิจัย

๑.๔.๕ **ขอบเขตด้านเวลา**

ระยะเวลาในการวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือน เมษายน ๒๕๖๑ – มีนาคม ๒๕๖๒ รวมเป็นระยะเวลา ๑๐ เดือน

๑.๕ สมมุติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ผู้ปกครองของนักเรียน ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ผู้ปกครองของนักเรียน ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ผู้ปกครองของนักเรียน ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๔ ผู้ปกครองของนักเรียน ที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๕ ผู้ปกครองของนักเรียน ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาหรือโรงเรียนที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรม หรือใช้กระบวนการต่างๆ โดยความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเริ่มจากการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การอำนวยการ การควบคุมและการจัดการต่างๆ เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ และผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา สำหรับการมีชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคม

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางนโยบาย การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตรากำลัง การเสริมสร้าง แรงจูงใจ การเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยงาน ซึ่งตามกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดไว้ ๕ ประการ คือ

๑. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนอัตรากำลัง เป็นการคาดคะเนเกี่ยวกับการกำหนดกำลังคน หรือกำหนดความต้องการด้านบุคคลไว้ล่วงหน้าทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพที่หน่วยงานต้องการว่า ต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด เมื่อไร ได้มาจากไหนด้วยวิธีใด และเมื่อได้มาแล้วจะเหมาะสมหรือไม่อย่างไร เป็นต้น และจะต้องกำหนดตำแหน่งควรคำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่และค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กันและผู้วิจัยเห็นว่าควรกำหนดตำแหน่งด้วยวิธีการระบบจุดหรือการให้คะแนน เพราะเป็นระบบการกำหนดตำแหน่งโดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบของงานเป็นหลัก

๒. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียจะต้องแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ และจะต้องจัดให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่ เข้าปฏิบัติงาน และมอบหมายงาน หรือกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ

๓. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำให้บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียน

๔. วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเน้นย้ำข้าราชการปฏิบัติตามวินัย การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำผิดโดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัยโดยการสร้างเงื่อนไขและปัจจัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครู โดยใช้วิธีการต่าง ๆ มีการฝึกอบรม เป็นต้น

๕. การออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของทางราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้ เนื่องมาจาก การลาออก การลดจำนวนพนักงานล้นงาน การออกเพราะมีเหตุเสียหาย เกษียณอายุ หรือทุพพลภาพ และตาย หรือตามความประสงค์ของตัวข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

ศีล ๕ หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความเป็นปกติ ข้องดเว้นจากบาปทั้งหลายทั้งปวง สำรวมอดทนอดกลั้นต่อโลภะ โทสะ โมหะ ไม่ล่วงละเมิดผู้อื่นด้วยกาย หรือด้วยวาจา เพื่อให้เกิดความปกติเรียบร้อย สงบสุขในสังคม ระงับความเดือดเนื้อร้อนใจทั้งตนเองและผู้อื่น เป็นข้อฝึกข้อปฏิบัติเบื้องต้นในชีวิตประจำวันสำหรับฆราวาสเพื่อควบคุมความประพฤติทางกาย วาจาให้ตั้งอยู่ในความดีงาม สงบ และเป็นฐานปฏิบัติธรรมในขั้นสูงต่อไป ประกอบด้วย ๕ ข้อ คือ

๑. ด้านการละเว้นจากการฆ่าการสังหาร ไม่ประทุษร้ายต่อชีวิตและร่างกาย รวมทั้งรณรงค์ชักชวนห้ามปราม ให้ผู้อื่นละเว้นด้วย (ปาณาติปาตา เวรมณี)

๒. ด้านการละเว้นจากการลักขโมย เบียดบังแย่งชิง ไม่ประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน ทั้งยังช่วยเหลือดูแลทรัพย์สินและผลประโยชน์ของส่วนรวม (อทินนาทานา เวรมณี)

๓. ด้านการละเว้นจากการประพฤติผิดในกามไม่ประทุษร้ายต่อของรักของหวงอันเป็นการทำลายเกียรติภูมิและจิตใจตลอดจนวงศ์ตระกูลให้เสื่อมเสีย (กาเมสุมิจฉาจารา เวรมณี)

๔. ด้านการละเว้นจากพูดเท็จโกหกหลอกหลวงไม่ประทุษร้ายเขาหรือประโยชน์สุขของเขาด้วยวาจา ทั้งยังพูดด้วยความปรารถนาดีและจริงใจ (มุสาวาทา เวรมณี)

๕. ด้านการละเว้นจากเครื่องดองของเมา สิ่งเสพติด อันเป็นเหตุให้เกิดความประมาทมัวเมา ก่อความเสียหาย ผิดพลาดเพราะขาดสติ รวมทั้งรณรงค์ชักชวนผู้อื่นให้ละเว้นด้วย (สุรา-เมรยมัชช ปมาทัฏฐานา เวรมณี)

นักเรียน หมายถึง นักเรียน โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

ครู หมายถึง ครูผู้สอนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้ปกครอง หมายถึง ผู้ปกครองของนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๕ โรงเรียน ประกอบด้วย ๑) โรงเรียนวัดบางขุนนนท์ ๒) โรงเรียนวัดวิเศษการ ๓) โรงเรียนวัดเจ้าอาม ๔) โรงเรียนวัดโพธิ์เรียง ๕) โรงเรียนวัดยางสุทธาราม ๖) โรงเรียนวัดศรีสุดาราม ๗) โรงเรียนวัดบางเสาธง ๘) โรงเรียนวัดสุวรรณาราม ๙) โรงเรียนวัดพระยาทำ ๑๐) โรงเรียนวัดดงมูลเหล็ก ๑๑) โรงเรียนวัดอัมพวา ๑๒) โรงเรียนวัดสุวรรณคีรี ๑๓) โรงเรียนวัดดุสิตาราม ๑๔) โรงเรียนวัดปฐมบุตรอิศราราม และ ๑๕) โรงเรียนวัดมะลิ

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑ ทำให้ทราบสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบแนวทางแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งการนำเสนอเป็น ๕ ส่วน ดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน
- ๒.๑.๑ ความหมายของการบริหารโรงเรียน
- ๒.๑.๒ ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน
- ๒.๑.๓ ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน
- ๒.๑.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
- ๒.๒.๑ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- ๒.๒.๒ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- ๒.๒.๓ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- ๒.๒.๔ วินัยและการรักษาวินัย
- ๒.๒.๕ การออกจากราชการ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักศีล ๕
- ๒.๓.๑ ความหมายของศีล ๕
- ๒.๓.๒ ลักษณะของศีล ๕

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๔.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน
- ๒.๔.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
- ๒.๔.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักศีล ๕
- ๒.๔.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหารโรงรียน

การบริหารการศึกษา (Educational Administration) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในลักษณะต่างๆ ดังนี้

ณรงค์ นันทวรรธนะ ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นศิลปะหรือความ สามารถในการรวมวัตถุ รวมบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป มาร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันทำงาน เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ร่วมกัน โดยคำนึงถึงการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพการบริหารจะต้องประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่[๑]

๑. มีวัตถุประสงค์ (Objective) และเป้าหมาย (Goal) ที่แน่นอน

๒. ทรัพยากรในการบริหาร (Resources of Management)

๓. มีการประสานงานระหว่างกันหรือมีปฏิกิริยาร่วมกัน (Interactions)

สมศักดิ์ คงเที่ยง และคณะ ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาในแต่ละระดับ คือ การจัดการศึกษาที่ทำให้คนในชาติ มีคุณสมบัติตามจุดมุ่งหมายหลักสูตร ความสำเร็จในการบริหารการศึกษาหรือการจัดการศึกษาในสถาบันนั้น มีองค์ประกอบหลายประการ เช่น ความเพียงพอและคุณภาพของปัจจัยในการดำเนินการรูปแบบ หรือกระบวนการในการดำเนินการเป็นต้น ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เมื่อผู้บริหารมีความสามารถและได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานที่มีความสามารถ ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงาน ซึ่งความร่วมมือและความสามารถของบุคลากรในองค์การนี้สามารถพัฒนาได้โดยใช้รูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาองค์การ งานบางเรื่องบางลักษณะอาจใช้วิธีการดำเนินงานแบบหนึ่งซึ่งแตกต่างกับงานของงานอีกลักษณะหนึ่ง การดำเนินงานโดยเฉพาะการจัดการศึกษานั้น ในแต่ละเรื่องจำเป็นต้องใช้รูปแบบ หรือวิธีการที่แตกต่างกันซึ่งงานหลักของโรงเรียน คือ การดำเนินงานให้การเรียนการสอนสัมฤทธิ์ผลดีตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ฉะนั้นการดำเนินงานทั้งหลายในโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพ และบังเกิดประสิทธิผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ เพราะผู้บริหารโรงเรียนจาเป็นจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารโรงเรียน มีทักษะที่จำเป็นในการบริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจระบบการศึกษาปรัชญาแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา มีเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด[๒]

---

[๑]ณรงค์ นันทวรรธนะ, **การบริหารโครงการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๓.

[๒]สมศักดิ์ คงเที่ยง และคณะ, **กระบวนวิชา EA 734 การบริหารโรงเรียน**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๑), หน้า ๑.

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การบริการจัดการของโรงเรียน ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นโรงเรียนของรัฐ จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหาร กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “หลักธรรมาภิบาล ” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข็มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคล[๓]

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ การฝึกอบรมให้บุคคลมีการเจริญเติบโต และมีความเจริญงอกงามทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างเป็นระบบ จนเป็นสมาชิกของสังคมที่มีคุณธรรมและจริยธรรมชั้นสูง[๔]

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สาเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting thing done through other people) เมื่อว่าตามคำนิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้นั่น คือ วันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่ปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้น เมื่อมีพระสังฆรัตนะใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้พระพุทธเจ้าต้องบริหารคณะสงฆ์[๕]

อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวว่า การบริหารมีหลายลักษณะ คือ อาจมอง ในลักษณะที่เป็นวิชาการและลักษณะที่เป็นกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ ประเด็นการมองในลักษณะ วิชาการมีผู้เข้าใจว่าเป็นศาสตร์หรือเป็นศิลป์ ซึ่งยังไม่มีการพิสูจน์ให้เห็นแน่ชัด เพราะสามารถเป็นได้ทั้ง สองอย่างตามความเห็นของแต่ละฝ่าย ส่วนการบริหารในลักษณะที่เป็นกิจกรรม หมายถึง การปฏิบัติการของบุคคลตั้งแต่ ๒ บุคคลขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหมายถึง การกระทำ ต่าง ๆ ของบุคคลหลายคน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่พึงประสงค์ โดยมีบุคคลที่มาร่วมกันทา งานนั้นมีความสัมพันธ์กันทางสังคมต่อกันด้วย[๖]

๒.๑.๒ ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน

การบริหารการศึกษา ได้มีผู้ให้ความสำคัญไว้ในลักษณะต่างๆ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุโรจน์ กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่า การดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียง

---

[๓]กระทรวงศึกษาธิการ, **หลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการตัวอย่าง**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: กระทรวง ศึกษาธิการ, ๒๕๕๖), หน้า ๓๐.

[๔]สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธ**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, โรงพิมพ์จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑), หน้า ๙.

[๕]พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑.

[๖]อุทัย หิรัญโต, **เทคนิคการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: ทิพย์อักษรการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๑-๓.

กิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสม มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน[๗]

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจัญ และสัมมา รธนิธย์ กล่าวว่า ในการจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัย ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจะประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยองค์กรปฏิบัติ คือ โรงเรียนซึ่งหมายถึงการปฏิบัติภารกิจของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ทำการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ[๘]

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ได้กล่าวว่า การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่มีรูปแบบและระบบแบบแผนชัดเจน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ หลักสูตรวิธีการจัดการเรียนการสอน การวัดผล และการประเมินผลที่แน่นอน ซึ่งการศึกษาในระบบของไทยประกอบไปด้วยการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาในชั้นอุดมศึกษา โดยการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถูกแบ่งออกเป็นระดับต่าง ๆ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ยังถูกแบ่งเป็นประเภทสามัญและประเภทอาชีวศึกษาอีกด้วย สำหรับในการศึกษาขั้นอุดมศึกษานั้น แบ่งออกเป็นระดับต่าง ๆ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ประกาศนียบัตร ปริญญาโท และปริญญาเอก[๙]

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวว่า การที่กำหนดให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคลมีจุดหมายที่สำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีอิสระมีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โรงเรียนชุมชนท้องถิ่นและประเทศชาติ ดังนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นต้องจัดการระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีการรวบรวมและจัดระบบข้อมูลวางแผน และดำเนินการตามแผนการศึกษากฎหมาย กฎและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ใช้การบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม มีการจัดระบบบัญชีให้ครบถ้วนถูกต้อง เนื่องจากโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลมีสถานภาพที่เป็นทั้งบุคคลธรรมดา และนิติบุคคลที่อยู่ภายใต้กฎหมายมากกว่าโรงเรียนที่ไม่เป็นนิติบุคคล[๑๐]

---

[๗]ปรียาพร วงศ์อนุโรจน์, **การบริหารงานวิชาการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สุเนตร์ฟิล์ม, ๒๕๕๔), หน้า ๘.

[๘]ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจัญ และสัมมา รธนิธย์, **การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง, ๒๕๕๔), หน้า ๑๑-๑๒.

[๙]สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, **การบริหารจัดการในห้องเรียน,** พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๘), หน้า ๖๑.

[๑๐]กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๕๐), หน้า ๗๕.

๒.๑.๓ ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน

ประเสริฐ เชษฐพันธ์ ได้กล่าวถึงการบริหารโรงเรียนซึ่งมักจะจำแนกโครงสร้างการจัดองค์กรภายในโรงเรียน เช่น โรงเรียนประถมศึกษาหรือโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผู้บริหารมีผู้ช่วยผู้บริหารได้ ๔ ฝ่าย จะแบ่งงานออกดังนี้[๑๑]

๑) งานธุรการ

๒) งานวิชาการ

๓) งานปกครอง

๔) งานบริการ

ภิญโญ สาธร ได้สรุปการบริหารงานโรงเรียน ๔ ประการของ Fisk แลได้เพิ่มงานบริหารกิจการนักเรียนเป็น ๕ ประเภท คือ[๑๒]

๑) การให้โอกาสทางการศึกษาและปรับรุปงการศึกษาในโรงเรียนหรืองานบริหารวิชาการ

๒) การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน

๓) การบริหารงานเกี่ยวกับชุมชน และประชาสัมพันธ์โรงเรียน

๔) การบริหารงานเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ ธุรการ การเงิน และการให้บริการ

๕) การบริหารงานกิจการนักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารโรงเรียนในงาน ๔ งานหลัก คือ[๑๓]

๑) การบริหารวิชาการ

๒) การบริหารงบประมาณ

๓) การบริหารงานบุคคล

๔) การบริหารทั่วไป

Campbell ได้แบ่งงานบริหารโรงเรียนเป็น ๖ ประการ คือ[๑๔]

๑) งานด้านหลักสูตรการเรียนการสอน

๒) งานบริหารบุคลากรทางการสอน

๓) งานบริการนักเรียน

๔) งานด้านอาคารสถานที่

๕) งานด้านงบประมาณและธุรการ

๖) งานสัมพันธ์กับชุมชน

---

[๑๑]ประเสริฐ เชษฐพันธ์, **การบริหารการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๒), หน้า ๘๖.

[๑๒]ภิญโญ สาธร, **หลักการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๓), หน้า ๒๐๓-๒๐๘.

[๑๓]กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน**, หน้า ๓๓-๓๔.

[๑๔]Campbell, Roald F., **Introduction to Education Administration**, (Boston: Ellyn and Bacon, 2002), p. 18.

Kimbrough, Ralph B. and Nunnery, Michael Y. ได้กล่าวว่า การบริหารงานโรงเรียนมี ๙ ประการ คือ[๑๕]

๑) งานด้านกำหนดโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) การกำหนดโครงสร้างต้องอยู่บนพื้นฐานวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งนี้เพื่อขจัดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น การจัดองค์กรจะช่วยให้ การดำเนินงานของบุคคลเป็นกระบวนการ ได้แก่ การวางแผน การตัดสินใจ การสื่อสาร ความสัมพันธ์กับชุมชน และการมีส่วนร่วมของชุมชน

๒) งานด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน (Administration of Curriculum And instruction) ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และเหมาะสมกับผู้เรียน

๓) งานด้านการเงิน (Finance of Education) ได้แก่ การจัดหางบประมาณ การจัดสรร การวางแผน การควบคุม และการตรวจสอบการใช้เงิน

๔) งานด้านบริการ (Business Management Support Services) เป็นงานบริการสนับสนุนให้งานอื่น ๆ ของโรงเรียนสามารถดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ด้วยความราบรื่น และคล่องตัวยิ่งขึ้น ได้แก่

(๑) การจัดทำบัญชีและบริหารการเงิน

(๒) การอำนวยความสะดวกในโรงเรียน

(๓) การบริการขนส่ง

(๔) การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์

(๕) การบริการอื่น ๆ

๕) งานด้านบริหารบุคคล (Staff Personnel Administration) เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การบำรุงรักษา และการให้ออกจากงาน ได้แก่

(๑) การวางนโยบายด้านกำลังคน

(๒) การคาดการณ์ความต้องการกำลังคน

(๓) การเลือกสรร การมอบหมายในการปฏิบัติงาน

(๔) การพัฒนาบุคลากรการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๖) งานด้านกิจการนักเรียน (Student Personnel Service) ได้แก่ การให้คำปรึกษา การแนะแนว การทำทะเบียนนักเรียน การจัดบ้านพักนักเรียน การสุขภาพอนามัย การจัดหางาน และอื่น ๆ

๗) งานด้านอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก (Building and Facilities) การวางแผนการใช้อาคารสถานที่ และบริเวณโรงเรียนให้เกิดประโยชน์มากที่สุด การดูแลรักษา ทำนุบำรุงอาคารสถานที่ และการอำนวยความสะดวกในการใช้สถานที่

---

[๑๕]Kimbrough, Ralph B. and Nunnery, Michael Y., **Education Administration**, 3rd ed., (New York: Macmillan, 2008), p. 44-79.

๘) งานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (School-Community Rations) เป็นงานสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ได้แก่ การสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

๙) งานด้านความพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบ (Accountability to the public) ได้แก่ คณะกรรมการโรงเรียน ชุมชน หรือผู้ให้การสนับสนุนในการจัดการศึกษา สามารถตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียนว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ หรือวัตถุประสงค์ของผู้สนับสนุนหรือไม่

Kochhar S.K. กล่าวถึง ขอบข่ายงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วยงานใน ๒ ลักษณะ คือ งานหลักและงานทั่วไป[๑๖]

๑) งานหลักประกอบด้วย

(๑) การอำนวยการ ตรวจตราดูแลงานหลักของโรงเรียนซึ่งได้แก่ งานวิชาการ งานธุรการ และงานการเงิน และงานบริหารทั่วไป

(๒) งานการสอน ได้แก่ จัดครูเข้าสอน การจัดตารางสอน การกำหนดเวลาปฏิบัติงานของครู

(๓) การบริหาร/การจัดการ ได้แก่ การบริหารงานโรงเรียน การบริหารงานพัสดุอุปกรณ์ และการบริหารงานบุคคล

(๔) งานบริการอื่น ๆ ได้แก่ งานแนะแนว งานสุขภาพอนามัย งานบริการนักเรียน เป็นต้น

๒) งานบริหารทั่วไป ได้แก่ การกำหนดแผนงานประจำปี ได้แก่

(๑) การกำหนดปฏิทินปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดโปรแกรมการเรียนการสอนปฏิทิน การเรียนการสอน คาบการสอน ตารางสอน จำนวนวันหยุด อัตราค่าธรรมเนียมต่าง ๆ

(๒) งานสนับสนุนการสอน ได้แก่ งานสารบรรณ และการจัดเจ้าหน้าที่คอยบริการ

(๓) การแบ่งงาน ซึ่งได้แก่ งานการสอน และงานด้านบริการ

(๔) การกำหนดตารางปฏิบัติงานโรงเรียน

(๕) การจัดเตรียมซื้อวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน หนังสือ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ

(๖) จำนวนการรับนักเรียน

(๗) จัดทำทะเบียนนักเรียน

กล่าวโดยสรุป การบริหารโรงเรียนของรัฐตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการโรงเรียนตามที่กฎหมายกำหนด มุ่งการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้โรงเรียนให้มากที่สุด ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้โรงเรียนดำเนินการได้อย่างอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย โดยโรงเรียนทุกแห่งต้องปฏิบัติตามขอบข่ายภารกิจเหมือนกันไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดใดก็ตาม

---

[๑๖]Kochhar, S.K., **Secondary School Administration**, 2nd ed., (New Delhi: Sterling Publishers Ltd., 2005), p. 127.

๒.๑.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน

จากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์กรต่างๆ ไว้หลายท่าน ดังนี้

ติณ ปรัชญพฤทธิ์ ได้เสนอภารกิจสำคัญในการบริหารไว้ ๗ ประการ คือ[๑๗]

๑) การวางแผน หมายถึง การกำหนด โครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ก่อนลงมือปฏิบัติการ

๒) การจัดองค์การ หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมด้วยกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

๓) การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าว รวมตั้งแต่การแสวงหาคนทำงานมาบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงาน และการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

๔) การสั่งการ หมายถึง การอำนวยการหรือการวินิจฉัยสั่งการ หลังจากการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบ รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ

๕) การประสานงาน หมายถึง การประสานงานหรือติดต่อ สัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน สามารทำงานประสานความกลมกลืนกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖) การรายงาน หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่าง เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีร่วมกัน ตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย

๗) การงบประมาณ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการทำงบประมาณการเงิน วางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล กล่าวถึง กระบวนการการบริหารควรประกอบด้วย ๑๐ประการ คือ[๑๘]

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objective) การพัฒนากลวิธี (Develop strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย(Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

---

[๑๗]ติณ ปรัชญพฤทธิ์, **หลักการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๒๔-๒๖.

[๑๘]พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, **องค์การและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๒), หน้า ๖๔-๗๒.

๒) การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี

๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔) การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจแยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

๖) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อการดำเนินการเป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

๗) การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงาน คือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ”

๘) การสื่อข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจเพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

๙) การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (Public Relation) แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการายงาน จะหมายถึงวิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

๑๐) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน

วิโรจน์ สารรัตนะ ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย ๔ ประการ คือ[๑๙]

๑) การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดหมายและการตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุจุดหมายนั้น

๒) การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

๓) การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

---

[๑๙]วิโรจน์ สารรัตนะ, **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑.

๔) การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

Gulick L. and Urwick J. ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารนั้นต้องประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า “POSDCORB Model” ซึ่งอธิบายตามความหมายได้ดังนี้[๒๐]

(๑) การวางแผน (P=Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร

(๒) การจัดการองค์การ (O=Organizing) หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่าง ๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

(๓) การจัดหาบุคคล (S=Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคล เป็นการบริหารงานทางด้านบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน

(๔) การอำนวย (D=Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

(๕) การประสานงาน (Co=Coordinating) หมายถึง การประสานงานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

(๖) การรายงาน (R=Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าเพียงใด

(๗) การงบประมาณ (B=Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงบประมาณ บัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและการตรวจสอบด้านการเงิน

Henri Fayol ได้สรุปสาระสำคัญของหลักการบริหาร ไว้ดังนี้[๒๑]

๑) หน้าที่ทางการบริหาร (Management function) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

๒) ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกายจิตใจ ไหวพริบ การศึกษาหาความรู้ เทคนิคการทำงานและประสบการณ์ต่าง ๆ

๓) หลักการบริหาร ซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ๑๔ ข้อคือ

(๑) หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ (Authority and responsibility)

(๒) หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command)

(๓) หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction)

---

[๒๐]Gulick L. and Urwick J., **Papers on the Science of Administration**, 3rd ed., (New York: Institute of Public Administration, 2003), pp.18-19.

[๒๑]Henri Fayol, **Industrial and General Administration**, 5th ed., (New York: Mc-Grew Hill, 2000), pp. 17-18.

(๔) หลักการธำรงไว้ซึ่งสายงาน (Scalar of chain)

(๕) หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of work, or specialization)

(๖) หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline)

(๗) หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลรองจากประโยชน์ส่วนร่วม (Subordination of individual to general interest)

(๘) หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)

(๙) หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization)

(๑๐) หลักของการมีระเบียบเรียบร้อย (Order)

(๑๑) หลักของความเสมอภาค (Equity)

(๑๒) หลักของการมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of tenure)

(๑๓) หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)

(๑๔) หลักของความสามัคคี (Esprit de corps)

William Ouchi ได้กล่าวทฤษฎีของการบริหาร คือ ทฤษฎี Z โดยหลังจากการศึกษาการบริหารของธุรกิจญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกัน โดยมีแนวคิดด้านการบริหารดังนี้[๒๒]

๑) การจ้างงานระยะยาว

๒) การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์

๓) ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล

๔) การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป

๕) การควบคุมในตัวเองไม่เป็นทางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ

๖) เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง

๗) มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารนั้น ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล และการงบประมาณ ที่ผู้บริหารทุก ๆ องค์การจะต้องมีเพื่อให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

ภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ

---

[๒๒]William Ouchi, **Organization and Management**, 2nd ed., (Eaglewood Cliffs: Prentice Hill, 2001), p.283.

ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอสรุปการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในปัจจุบันและนำเสนอใน ๕ ประเด็นหลัก ดังนี้[๒๓]

๑. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

๒. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

๓. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๔. วินัยและการรักษาวินัย

๕. การออกจากราชการ

๒.๒.๑ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

(๑) การวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนอัตรากำลังถือว่าเป็นภารกิจแรกสุดของการบริหารงานบุคคล ประกอบไปด้วยการ วิเคราะห์ภารกิจ และประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผน อัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กำหนด นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะอนุกรรมการข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา นำเสนอแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ ดังที่นักวิชาการและนักศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลัง ไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงศ์ ได้กล่าวถึงการวางแผนอัตรากำลังว่า เป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลสำหรับพยากรณ์ความต้องการว่ามีกำลังคนในจำนวนที่พอเพียงมีคุณสมบัติที่เหมาะสมและมีความพร้อมทุกครั้งที่ต้องการ[๒๔]

เสนาะ ติเยาว์ ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์การจัดหาบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการ ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการคาดคะเนความต้องการของบุคลากร การเปรียบเทียบความต้องการที่จะใช้คนในอนาคตกับกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน กำหนดจำนวนและคุณสมบัติของคนที่จะเข้ามาในช่วงเวลาต่างๆ[๒๕]

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ ได้กล่าวถึงการวางแผนอัตรากำลังว่า เป็นการคาดคะเนถึงความต้องการและกำหนดวิธีที่จะได้มาซึ่งกำลังคนในหน่วยงาน ว่าจะได้มาจากไหน อย่างไร ตลอดจนกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่างๆ เพื่อที่จะใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด[๒๖]

---

[๒๓]กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล,** พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๕๐), หน้า ๕๕.

[๒๔]ธงชัย สันติวงษ์, **การบริหารงานบุคคล,** พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๖), หน้า ๑๐๓.

[๒๕]เสนาะ ติเยาว์, **การบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒), หน้า ๖๓.

[๒๖]สมาน รังสิโยกฤษฎ์, **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: จัดพิมพ์โดยสวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๕), หน้า ๑๐.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนด้านอัตรากำลัง โดยการสำรวจอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน และพยากรณ์ความจำเป็นในอนาคตแล้วจึงวางแผนปฏิบัติเกี่ยวกับการขออัตรากำลังเพิ่มเพื่อใช้ประโยชน์ในสถานศึกษา[๒๗]

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลัง เป็นการคาดคะเนเกี่ยวกับการกำหนดกำลังคน หรือกำหนดความต้องการด้านบุคคลไว้ล่วงหน้าทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพที่หน่วยงานต้องการว่า ต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด เมื่อไร ได้มาจากไหนด้วยวิธีใด และเมื่อได้มาแล้วจะเหมาะสมหรือไม่อย่างไร เป็นต้น

(๒) การกำหนดตำแหน่ง

ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้น จะเห็นได้ว่าเมื่อรับคนเข้ามาทำงานได้แล้ว ปัญหาสำคัญก็คือ จะให้คนนั้นมีอัตราเงินเดือนเท่าใด เรื่องนี้เป็นเรื่องของการบริหารงานบุคคลและเกณฑ์การพิจารณาในการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน หรือค่าตอบแทนจะต้องสัมพันธ์กันโดยมีวัตถุประสงค์คือ ใช้คนให้ถูกกับงาน และให้ความเป็นธรรมในค่าตอบแทน ดังมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

นวทัศน์ แนวสุข ได้กล่าวว่า การกำหนดตำแหน่งมีวิธีการดำเนินการได้ดังนี้[๒๘]

๑. การกำหนดตำแหน่งตามตัวคน ซึ่งกระทำโดยยึดหลักต่างๆ คือ

๑) คำนึงถึงอาวุโสรับราชการนานตำแหน่งก็ต้องสูงขึ้น

๒) คำนึงถึงคุณวุฒิ คุณวุฒิมาก ประสบการณ์มาก

๓) คำนึงถึงขั้นตอนระดับ คือ ระดับหรือขั้นเท่านั้น อัตราเงินเดือนเท่านั้น มิได้คำนึงถึงตำแหน่ง

๒. การกำหนดตำแหน่งตามงาน จะต้องอาศัยหลักการประเมินค่าของงาน (Job evaluation) ซึ่งมี ๔ วิธี คือ

๑) การประเมินค่าของงานโดยวิธีจัดลำดับงาน (Job ranking method) คือ การเอาตำแหน่งแต่ละตำแหน่งมาเทียบกันว่า ใครมีความสำคัญ มีอัตราเงินเดือนสูงกว่ากัน วิธีนี้เป็นการประเมินที่ใช้สามัญสำนึกมากว่าวิธีการวิเคราะห์ (analysis)

๒) การประเมินค่าของงานโดยเปรียบเทียบองค์ประกอบของงาน (factor compare method) คือ การเอาตำแหน่งเปรียบเทียบกันทีละคู่ แล้วหาองค์ประกอบที่จะนำมาวัดข้อแตกต่าง เช่น ความรู้ความสามารถ การปกครองบังคับบัญชา ความรับผิดชอบสภาพการปฏิบัติงาน และอื่นๆ แล้วให้คะแนนจัดลำดับว่างานใดมีความสำคัญควรได้คะแนนมากที่สุด

---

[๒๗]ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดีด , ๒๕๕๓),หน้า ๑๒๒.

[๒๘]นวทัศน์ แนวสุข, “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๘-๑๙.

๓) ระบบจุดหรือการให้คะแนน (position classification method) ระบบนี้เป็นการกำหนดตำแหน่งโดยหน้าที่และความรับผิดชอบของงานหรือตำแหน่งเป็นหลัก มีวิธีการดำเนินการเป็นขั้นๆ คือ

- สำรวจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ ว่ามีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร
- จัดสายงานโดยการวิเคราะห์งานในตำแหน่งต่างๆ
- จัดระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบปริมาณและคุณภาพของงาน
- จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นการเขียนหรือการกำหนดขึ้นจากผลการวิเคราะห์โดยกำหนดรายละเอียดชื่อสายงาน ระดับตำแหน่งชื่อตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตลอดจนความรู้ความสามารถที่ต้องการในตำแหน่งนั้นๆ

๔) กำหนดตำแหน่งที่มีอยู่เป็นตำแหน่งในสายงาน และระดับมาตรฐานวิธีการกำหนด ตำแหน่งที่มีอยู่ ให้เป็นตำแหน่งในสายงานและระดับต่างๆ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แจ้งไว้ในหมวด ๓ การกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะ และการให้ได้รับเงินเดือนเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งดังนี้[๒๙]

มาตรา ๓๘ ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มี ๓ ประเภท ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่มีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

๑) ครูผู้ช่วย
๒) ครู
๓) อาจารย์
๔) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
๕) รองศาสตราจารย์
๖) ศาสตราจารย์

ตำแหน่งที่ ๑.๑ และ ๑.๒ จะมีในหน่วยงานทางการศึกษาใดก็ได้ส่วนตำแหน่ง ๑.๓-๑.๖ ให้มีในหน่วยงานทางการศึกษาที่สอนระดับปริญญา

๒. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

๑) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษา
๓) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๔) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
๕) รองอธิการบดี
๖) อธิการบดี

---

[๒๙]สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๘), หน้า ๒๓-๒๔.

๗) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดตำแหน่งผู้บริหารที่ ๒.๑ และ ๒.๒ ให้มีในสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาตามประกาศกระทรวง ตำแหน่งผู้บริหารที่ ๒.๓ และ ๒.๔ ให้มีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารที่ ๒.๕ และ ๒.๖ ให้มีในหน่วยงานการศึกษาที่สอนระดับปริญญา

๓. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีดังต่อไปนี้

๑) ศึกษานิเทศก์

๒) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากำหนด หรือตำแหน่งของข้าราชการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานำมาใช้ กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้ การกำหนดระดับตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำรงตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้บังคับโดยอนุโลม

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ในการกำหนดตำแหน่งควรคำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่และค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กันและผู้วิจัยเห็นว่าควรกำหนดตำแหน่งด้วยวิธีการระบบจุดหรือการให้คะแนน เพราะเป็นระบบการกำหนดตำแหน่งโดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบของงานเป็นหลัก

๒.๒.๒ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

(๑) การสรรหา

ในการบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานหรือองค์การ การสรรหาบุคคล และการคัดเลือกบุคคลเป็นงานบริหารที่มีความสำคัญที่สุด เพราะความก้าวหน้าของหน่วยงานหรือ องค์การทุกชนิดขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของบุคคลที่มีอยู่ในหน่วยงานหรือองค์การเป็นสำคัญ ถ้าการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลผิดพลาด หน่วยงานหรือองค์การก็ไม่อาจมีบุคคลที่เหมาะสม กับงานซึ่งจะมีผลกระทบอย่างร้ายแรงแก่หน่วยงานได้ ดังนั้นผู้บริหารที่มีส่วนรับผิดชอบต่อการ บริหารบุคคลจะต้องกำหนดนโยบาย วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่ชัดเจนและมีระเบียบแบบแผนปฏิบัติ ซึ่งการสรรหาบุคคลมีนักวิชาการและนักบริหารได้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

การสรรหา คือ กระบวนการเลือกสรรจากแหล่งบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการกระทำต่างๆ เพื่อให้ได้คนดีมาทำงานนับตั้งแต่การประกาศรับสมัคร การประชาสัมพันธ์ การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือก การค้นหาบุคคลจากแหล่งบุคลากรต่างๆ ทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันและภายนอกหน่วยงาน การบรรจุบุคลากรเข้ามาทำงานให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการติดตามงานของการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งขั้นตอนของการสรรหาบุคลากรไว้ดังนี้[๓๐]

๑. การจัดทำใบสมัคร เมื่อพิจารณาว่าควรจะแสวงหากำลังคนจากจากที่ใดแล้ว โรงเรียนจัดทำใบสมัครเพื่อให้ผู้สมัครกรอกข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งเป็นการเตรียมหลักฐานขั้นต้นก่อนที่จะรับสมัคร

---

[๓๐]มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**, คู่มือการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: ขนิษฐาการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๖.

ต่อไป ข้อมูลในการประกาศต้องระบุคุณสมบัติของผู้สมัคร ทั้งในด้านส่วนตัวและในด้านตำแหน่งงานที่ต้องการ

๒. การประกาศรับสมัคร ขั้นตอนนี้นับว่ามีความสำคัญ คือ จะทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ว่างลง และต้องการให้ทราบโดยทั่วถึงกันจะได้เกิดความสนใจมาสมัคร สาระสำคัญในการประกาศ ได้แก่ ตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร ระยะเวลาของการเปิดรับสมัคร สถานที่หรือหน่วยงานที่รับสมัคร

๓. การรับและพิจารณาใบสมัคร เพื่อตรวจสอบข้อความต่างๆ ในใบสมัครให้ถูกต้องครบถ้วน โดยพิจารณาว่าผู้สมัครมีสิทธิตามกฎหมายหรือไม่ และต้องไม่ลืมตรวจสอบคุณสมบัติขั้นต่ำตามความต้องการของตำแหน่ง และมีหลักฐานต่างๆ ครบถ้วน

๔. การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ กระทำภายหลังเมื่อตรวจสอบใบสมัครถี่ถ้วนแล้วคัดเอาบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนไว้ คัดรายการที่ขาดคุณสมบัติออกให้เรียบร้อย และประการชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าสอบทั้งหมด โดยปิดประกาศที่หน่วยราชการนั้นๆ

๕. กระบวนการคัดเลือกบุคลากร โดยทั่วไปมีความคล้ายคลึงกัน ได้ลำดับขั้นตอนไว้ดังนี้ การรับสมัครฝ่ายงานบริหารงานบุคคลสัมภาษณ์ขั้นต้น กรอกใบสมัครงาน สอบคัดเลือก ภาคข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ ตรวจสอบภูมิหลังของผู้สมัคร สัมภาษณ์ขั้นสุดท้ายโดยผู้บริหารหน่วยงานตรวจโรคปฐมนิเทศในการรับเข้าทำงาน

กล่าวโดยสรุป การสรรหาบุคลากร หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ และมีขั้นตอนในการสรรหา คือ จัดทำใบสมัคร ประกาศรับสมัคร รับสมัคร และพิจารณาใบสมัคร ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ กระบวนการคัดเลือก โดยสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์

(๒) การบรรจุแต่งตั้ง

การบรรจุแต่งตั้ง ขั้นนี้เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการเลือกสรรบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้หลายประการดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวถึง การบรรจุแต่งตั้งไว้ว่าเป็นการจัดให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากระบวนการสรรหาได้เข้าปฏิบัติงานและรับมอบหมายหน้าที่การงานตามตำแหน่ง วุฒิ และความรู้ความสามารถของแต่ละคน ซึ่งรวมไปถึงการโยกย้ายสับเปลี่ยนและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นต่อไป[๓๑]

---

[๓๑]สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **การบริหารงานบุคคลสำหรับ ข้าราชการครู**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรไทย, ๒๕๕๑), หน้า ๔๑.

พนัส หันนาคินทร์ กล่าวถึงการบรรจุแต่งตั้งว่า หมายถึง การรับบุคคลเข้าเป็นข้าราชการ ส่วนการแต่งตั้งเป็นการมอบหมายหรือกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ[๓๒]

สุภาพร พิศาลบุตร ได้กล่าวไว้ว่า การบรรจุและแต่งตั้งหมายถึงการกำหนดให้พนักงานใหม่เข้าทำงานใดงานหนึ่งที่กำหนดให้หลังจากที่ได้ผ่านกรรมวิธีต่าง ๆ ในการจ้างและได้ประกาศผลแล้ว คือ นับตั้งแต่การสมัคร การคัดเลือกจนกระทั่งการตรวจสอบประวัติภูมิหลัง โดยมากหัวหน้างานต่าง ๆ มักจะเป็น ผู้พิจารณาเองโดยคำนึงถึงลักษณะของงาน และจะต้องมีการทดลองงาน (Probation) อาจจะเป็น ๓ เดือน ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๑ เดือน[๓๓]

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ ได้กล่าวถึงการบรรจุแต่งตั้งว่าเป็นกระบวนการดำเนินการที่ต่อเนื่องจากการคัดเลือก เมื่อคัดเลือกได้ตัวบุคลากรมาแล้ว ก็จะต้องบรรจุให้เข้าดำรงตำแหน่งเพื่อปฏิบัติงานต่อไป การบรรจุให้เข้าดำรงตำแหน่ง อาจดำเนินการได้เป็น ๒ ขั้นตอน ดังนี้[๓๔]

๑. การบรรจุเพื่อทดลองปฏิบัติราชการ หมายถึง การบรรจุเข้าดำรงตำแหน่งตามที่คัดเลือกไว้ให้เข้าปฏิบัติหน้าที่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งก่อน โดยปกติจะกำหนดเวลา ๖ เดือน ถึง ๑ ปี เพื่อจะทดสอบดูว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความประพฤติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือไม่ ถ้าไม่เหมาะสมจะต้องให้ออกไป ถ้ามีความรู้ความสามารถและความประพฤติเหมาะสม ก็บรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริง

๒. การบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริง เป็นการดำเนินการต่อจากการทดลองปฏิบัติราชการ เมื่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาเห็นว่าบุคลากรได้ทดลองปฏิบัติราชการครบกำหนดตามเวลาแล้ว เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความประพฤติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่แล้ว ก็ออกคำสั่งบรรจุให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริงต่อไป

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การจัดให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่ เข้าปฏิบัติงาน และมอบหมายงาน หรือกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ

๒.๒.๓ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการใหม่ และเทคโนโลยีต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมากมาย และมีแนวโน้มจะมีมากขึ้นตามลำดับ ทำให้สภาพแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนไป ในด้านการศึกษาหลักสูตรก็มีการปรับเปลี่ยนไป เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ด้วยเหตุนี้การเสริมสร้างประสิทธิภาพครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อที่ครูจะได้มีความรู้ความ

---

[๓๒]พหัส หันนาคินทร์, **การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ, ๒๕๕๒), หน้า ๗๕.

[๓๓]สุภาพร พิศาลบุตร, **การสรรหาและบรรจุพนักงาน**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๓), หน้า ๒๖๓-๒๖๖.

[๓๔]สมาน รังสิโยกฤษฎ์, **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๘, (กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๕), หน้า ๗๒.

ชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิผล ดังนั้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรเป็นอย่างมาก นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญและความจำเป็นของการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากรไว้หลายแนวทาง ดังนี้

อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรว่าการสรรหา และการเลือกสรรคน แม้จะได้คนที่มีความรู้ความสามารถสูงแล้วก็ตาม ก็หายุติลงแค่นั้นไม่ เพราะความเจริญทางวิชาการและเทคโนโลยีมีอยู่อย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งจำเป็นจะต้องนำมาใช้ในการบริหารงานมิฉะนั้นองค์กรจะก้าวไปไม่ทันโลก หลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ[๓๕]

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า การฝึกอบรม ซึ่งเป็นกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรนั้น นับว่าเป็นงานสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้เป็นหนทางที่องค์การสามารถสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ดีขึ้น พนักงานเก่าก็จะมีโอกาสได้รับความรู้ความสามารถที่ดีตลอดเวลา ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าใหม่ๆ ทำนองเดียวกันกับพนักงานใหม่ก็จะมีโอกาสได้รับการฝึกฝนและพัฒนายิ่งขึ้น โดยเฉพาะในสังคมยุคปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการเกี่ยวกับการผลิตเป็นอันมาก ก็ยิ่งทำให้ความจำเป็นเรื่องการฝึกอบรมมีความสำคัญยิ่งกว่าแต่ก่อน ทั้งนี้เพราะเหตุหลายประการ คือ[๓๖]

๑. งานบางอย่างมีขอบข่ายขยายกว้างขึ้น ซึ่งทำให้บุคลากรจำเป็น ต้องมีความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าเดิม

๒. ตรงข้ามในทางกลับกัน งานบางอย่างตามลักษณะงานที่เปลี่ยนไป อาจทำให้ต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะเรื่องเฉพาะอย่างมากขึ้น

๓. นอกจากนี้งานหลายชนิดก็อาจจะหมดสิ้นไป โดยมีงานใหม่มาทดแทน เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ลงบัญชีแทนการลงบัญชีด้วยมือ

สมพร เสรีวัลลภ ได้กล่าวถึงหลักการ เหตุผล และความจำเป็นในการที่จะต้องมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรโดยสรุป ดังนี้[๓๗]

๑. ประสิทธิผลของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาวิจัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน

๒. การพัฒนาของคนนั้น เป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย การสร้างเสริมประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงาน จนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

---

[๓๕]อุทัย หิรัญโต, **หลักการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๕๑.

[๓๖]ธงชัย สันติวงษ์, **การบริหารงาน**, หน้า ๑๖๒.

[๓๗]สมพร เสวีวัลลภ, **การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๑), หน้า ๑๙.

๓. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งเป็นคณะและเป็นรายบุคคล และบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

๔. จุดประสงค์ประการแรกในการสร้างเสริมประสิทธิภาพบุคลากรนั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น และในกรณีเช่นนี้ก็จำเป็นที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้ระดับทัดเทียมกัน

๕. ระบบโรงเรียนควรจะถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้น เป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่ได้ผลระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับระบบโรงเรียนนั้นๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่ระบบโรงเรียนนั้นโดยตรง

ภิญโญ สาธร ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่ครูในโรงเรียนโดยเฉพาะว่า ครูแม้จะมีความสามารถดีเด่นเพียงใดก็ตามถ้าเวลาผ่านไปนานๆ บรรดาความรู้ ความชำนาญ ย่อมอ่อนลงเป็นธรรมดา หรือบางที่การทำงานจำเจอยู่เสมอๆ งานที่ทำก็กลายเป็นความน่าเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้เปลี่ยนแปลงงานเป็นครั้งคราว การได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับครูหรือบุคลากรของโรงเรียนอื่นเสียบ้าง อาจจะช่วยให้มีความสดชื่น มีพลังและกำลังใจเกิดขึ้นใหม่กลับมาทำงานได้ดีขึ้นก็ได้ ดังนั้นการให้ครูหรือบุคลากรที่ทำหน้าที่ต่างๆ ของโรงเรียนได้เข้าร่วมสัมมนา หรือเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งฝ่ายการศึกษาจัดขึ้นเป็นครั้งคราว เป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนควรสนับสนุนทุกวิถีทาง นอกจากนี้โรงเรียนอาจเชิญวิทยากรจากหน่วยงานอื่นมาบรรยายเรื่องวิธีสอนหรือหลักการทำงานให้ครูในโรงเรียนได้ฟังเป็นครั้งคราวก็ได้ การได้ไปทัศนศึกษาร่วมกันทั้งโรงเรียนก็มีส่วนให้ครูมีโอกาสรู้จักกัน สนทนากันในหมู่เพื่อนร่วมงาน ทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปแบบมิตร งานที่ทำหลังจากการได้ไปทัศนศึกษาด้วยกัน น่าจะได้ผลดีขึ้น กิจกรรมต่างๆ ดังกล่าวมานี้เป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนความพิจารณา ทั้งนี้เพื่อพัฒนาครูให้เข้มแข็ง ทันสมัยและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา[๓๘]

สมพงศ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างเสริมประสิทธิภาพบุคลากรว่าเป็นความจริงที่ว่า การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้น ได้มีการกำหนดคุณสมบัติ และกฎเกณฑ์ไว้แล้วเป็นอย่างดี แต่ประสบการณ์ได้แสดงให้ประจักษ์ว่ากฎเกณฑ์ต่างๆ นั้นหาได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดที่จะได้คนที่เหมาะสมแก่หน้าที่เสมอไปไม่ เพราะปัจจุบันนี้วิทยากรต่างๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก ได้มีการค้นพบหลักเกณฑ์ใหม่ๆ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงอาจทำให้คนที่เคยเหมาะสมอยู่ในสมัยหนึ่งกลายเป็นหย่อนความเหมาะสมไปในอีกสมัยหนึ่งได้โดยง่าย ในวงการบริหารของเราก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหานี้ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะนี้รัฐบาลได้พยายามที่จะขยายงานช่วยเหลือรับใช้ประชาชนทั่วทุกแห่งหน เพื่อให้ทันกับความเจริญเติบโตของบ้านเมือง และจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้นำมาซึ่งความเจริญของบ้านเมือง และในเวลาเดียวกันก็นำมาซึ่งปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมที่ไม่มีใครคาดฝันมาก่อน อันเป็นความจำเป็นที่รัฐจะต้องจัดบริหารต่างๆ เพิ่มขึ้น เพื่อแก้ไขและปรับปรุงสวัสดิภาพของประชาชนให้อยู่ใน

---

[๓๘]ภิญโญ สาธร, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๓), หน้า ๒๗๑.

ภาวะอยู่ดีกินดีโดยทั่วไป และในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ จำนวนมาก สมัยที่ว่าใครๆ ก็ทำงานได้นั้นพ้นไปแล้ว งานองค์การมีลักษณะเฉพาะมากขึ้นทุกที จำเป็นที่จะต้องใช้ผู้ที่มีความสามารถปฏิบัติงานของชาติให้บรรลุผลดีได้[๓๙]

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ หมายถึง การทำให้บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียน

๒.๒.๔ วินัยและการรักษาวินัย

ในสถานศึกษาหนึ่งๆ ย่อมประกอบไปด้วยคนเป็นจำนวนมาก วินัยจึงเป็นเรื่องจำเป็นยิ่งต่อการบริหารงาน เพราะวินัยเป็นข้อกำหนดแนวทางปฏิบัติของบุคคลในองค์การให้อยู่ร่วมกันได้ด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้ความคุ้มครองในการปฏิบัติงาน ให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และกำหนดถึงแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่นักวิชาการและนักศึกษาได้อธิบายวินัยและการรักษาวินัยไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อธิบายวินัยและการรักษาวินัยไว้ ๕ ขั้นตอนดังนี้[๔๐]

๑. กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรม โดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่อง ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

๓) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒. กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

๑) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้

๒) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณา ให้อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาลงโทษ

---

[๓๙]สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๑), หน้า ๑๘๒-๑๘๓.

[๔๐]สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา,** หน้า ๘๙.

๓) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

๔) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

๓. การอุทธรณ์

๑) กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องอุทธรณ์ ต่อคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด

๒) กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

๔. การร้องทุกข์

๑) กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

๒) กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา

๕. การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

๒) ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

๓) หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้อธิบายขั้นตอนการรักษาวินัยไว้ ๒ ขั้นตอนดังนี้[๔๑]

๑. การเสริมสร้างให้ข้าราชการมีวินัย ได้แก่ การกระทำในทางที่จะจูงใจให้ข้าราชการมีวินัย เป็นวิธีการรักษาวินัยแบบเสริมสร้าง (constructive discipline) หรือในทางนิธาน (positive discipline) เพื่อให้เกิดอัตวินัย (self-discipline) แนวทางในการจูงใจให้ข้าราชการมีวินัยอาจทำได้โดยการสร้างปัจจัยที่ส่งเสริมวินัย ซึ่งได้แก่ปัจจัยดังต่อไปนี้

๑) ความสำนึกในหน้าที่ เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการต้องทำงานตามหน้าที่และต้องรักษาวินัยตามหน้าที่

---

[๔๑]สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗**, หน้า ๖๘.

๒) ความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อุทิศเวลาให้แก่ราชการ และรักษาความลับในราชการ

๓) ความรักเกียรติศักดิ์ เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการรักษาชื่อเสียงไม่ประพฤติชั่ว ไม่ทุจริต คดโกง หรือหาประโยชน์โดยมิชอบ

๔) ความรักสภาพแวดล้อม เช่น รักงาน รักหน่วยงาน รักผู้บังคับบัญชา รักผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจทำงาน มีความสามัคคีประสานงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ

๕) ขวัญและกำลังใจ เป็นปัจจัยที่จะโน้มนำให้ข้าราชการตั้งใจทำดี ถ้าขวัญไม่ดีหรือไม่มีกำลังใจก็จะไม่อยากทำดี ขวัญและกำลังใจจึงเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย

๖) ความร่วมมือร่วมใจ เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการมีความสามัคคี กลมเกลียวทำงานประสานกัน และทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยความตั้งใจดี

๗) อุดมคติ ได้แก่ ความคิดที่บุคคลถือเอาเป็นแนวทางดำเนินชีวิตในอันที่จะให้ได้บรรลุถึงสภาพอันดีเลิศ เน้นความคิดที่จะยึดถือเอาสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิตหรือในการทำกิจการว่าจะทำเพื่อสิ่งนั้น เช่น เพื่อชื่อเสียง เพื่อประชาชน เพื่อชาติ เพื่อความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น อุดมคติในการทำงานเพื่อสิ่งที่ดี เป็นปัจจัยที่จะดึงดูดให้ข้าราชการตั้งใจทำงานอย่างมีวินัย อย่างซื่อสัตย์สุจริต ไม่โกง ไม่เก และทุ่มเททำงานให้สำเร็จบรรลุผลตามอุดมคตินั้น

๘) ความภูมิใจ เป็นพลังให้ข้าราชการตั้งใจทำงานให้ได้ผลดี โดยไม่หวังอะไรมากกว่าความภูมิใจ ซึ่งจะทำให้มีวินัยในการทำงาน

๙) ความกลัว เช่น กลัวบาป กลัวถูกลงโทษ กลัวเสียชื่อเสียง กลัวต่ำต้อยน้อยหน้าล้าหลังผู้อื่น เป็นต้น ความกลัวเป็นปัจจัยที่ทำให้ไม่กล้าทำผิด และส่งเสริมให้ตั้งใจทำงานด้วยความอุตสาหะ มุ่งมั่นเพื่อให้พ้นจากสิ่งที่น่ากลัวนั้น

๑๐) ความละอาย เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการไม่อยากทำในสิ่งไม่ถูกต้อง หรือไม่สมควร หรือต้องทำให้ดี เพื่อไม่ให้เป็นที่อับอายขายหน้าผู้อื่น ซึ่งจะเป็นผลให้มีวินัย

๑๑) ความบริสุทธิ์ใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

๑๒) ความเคยชินต่อการทำในสิ่งที่ถูกที่ควร เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ ชักจูงให้ทำแต่ในสิ่งที่ถูกที่ควรเสมอ การทำในสิ่งที่ถูกที่ควรย่อมจะไม่ผิดวินัย

๒. การป้องกันข้าราชการกระทำผิดวินัยการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ได้แก่ การกระทำในทางที่จะขจัดเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากเหตุที่ทำให้กระทำผิดวินัยสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ได้แก่

๑) ไม่รู้ระเบียบแบบแผน จึงกระทำผิดวินัยไปโดยไม่รู้ว่าผิด

๒) อิทธิพลบีบบังคับ จึงจำต้องกระทำผิดวินัย

๓) ความจำเป็นชักนำทำให้กระทำผิดวินัย

๔) ความกดดันทางอารมณ์ไม่มีทางระบายจึงกระทำผิดวินัยแนวทางในการปฏิบัติการป้องกันการกระทำผิดวินัย

๕) ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนแก่ข้าราชการให้ครบถ้วนทั่วถึง

๖) ปกป้องคุ้มกันข้าราชการให้พ้นจากอิทธิพลที่บีบบังคับให้กระทำผิดวินัย

๗) ดูแลระมัดระวังและช่วยเหลือข้าราชการให้พ้นจากสิ่งชักนำให้กระทำผิด

๘) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

๙) จัดฝึกอบรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการจูงใจที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุป การรักษาวินัย ได้แก่ การที่ข้าราชการปฏิบัติตามวินัย การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำผิดโดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัยโดยการสร้างเงื่อนไขและปัจจัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครู โดยใช้วิธีการต่างๆมีการฝึกอบรมเป็นต้น

๒.๒.๕ การออกจากราชการ

การให้บุคคลพ้นจากงานนั้น เป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการบริหารงานบุคคลเมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรระยะหนึ่ง จนถึงวัยอันสมควรที่จะต้องพักผ่อนจากการทำงานตามสภาพร่างกายของมนุษย์ โดยปกติจะถืออายุ ๖๐ ปี เป็นเกณฑ์ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของแต่ละบุคคล และสภาพของงานที่ต้องปฏิบัติ ตลอดจนความพร้อมขององค์กรด้วยซึ่งทางราชการเรียกการเกษียณอายุ ในเรื่องนี้ ได้มีนักศึกษาและนักวิชาการกล่าวถึงการออกจากราชการไว้ ดังนี้

บรรจบ ศรีประภาพงค์ ได้อธิบายขั้นตอนการออกจากราชการไว้ ๖ ขั้นตอนดังนี้[๔๒]

๑. การลาออกจากราชการ

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการ ของครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา

๒) รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒. การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น

๑) ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มข้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

๒) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓) ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

๔) รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓. การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

---

[๔๒]สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗**, หน้า ๗๓.

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๒) รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๔. การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน

๑) กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ

(๑) ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

(๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

(๓) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒) กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

(๒) ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถ ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสม ให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม ให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่พิจารณา

๕. กรณีมลทินมัวหมอง

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงกรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่สั่งลงโทษวินัยร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษา เสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา เมื่ออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพราะมลทินหรือมัวหมอง กรณีถูกสอบข้างต้นให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

๖. กรณีได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดย คำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๒) รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สนิท คงภักดี ได้จำแนกการออกจากราชการไว้ ๕ ประเภท ดังนี้[๔๓]

๑. ตามกฎหมาย ได้แก่ ตาย และเกษียณ

๒. สมัครใจออก ได้แก่ ลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ลาออกไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองมีผลตั้งแต่วันลาออก และสมัครใจไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ

๓. ถูกลงโทษทางวินัย ได้แก่ ปลดออกและไล่ออก

๔. ถูกสั่งให้ออก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออก และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. พิจารณา

๕. ถูกเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ ได้แก่ แต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่นและย้ายและแต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่นที่หน่วยงานอื่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้สรุปการออกจากราชการไว้ ๒ ประการดังนี้[๔๔]

๑. การลาออกจากราชการ

๑) ต้องทำเป็นหนังสือลาออกมิใช่ออกด้วยวาจา โดยจะต้องเป็นหลักฐานที่เชื่อถือได้ คือต้องมีลายมือชื่อของผู้ลาออก

๒) ต้องยื่นหนังสือลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปขั้นหนึ่ง เพื่อให้พิจารณาอนุญาตหรือเสนอต่อผู้มีอำนาจอนุญาต

๓) ผู้ลาออกรอฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาว่าจะอนุญาตให้ออกตามที่ขอหรือทำการยับยั้งไว้ก่อน

๔) ในระหว่างที่รอคำสั่งจะหยุดราชการไม่ได้ ยกเว้นได้รับอนุญาตให้ลาป่วย หรือลากิจจนกว่าจะได้รับอนุญาต หรือครบ ๓ เดือน นับแต่วันลาออก

๒. การให้ข้าราชการพ้นสถานภาพ การให้ข้าราชการพ้นจากสถานภาพมีวิธีปฏิบัติดังนี้

๑) การออกจากราชการเพราะตาย ก็เป็นอันพ้นจากราชการนับตั้งแต่วันตาย โดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องอนุญาต เพียงแต่แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

๒) การออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติ เมื่อข้าราชการพลเรือนขาดคุณสมบัติตามที่กำหนด ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุต้องสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ โดยไม่ต้องทำเป็นคำสั่งแบบราชการ

---

[๔๓]สนิท คงภักดี , "การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๒", **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ,๒๕๔๙), หน้า ๓๕.

[๔๔]สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗**, หน้า ๘๕.

๓) ออกจากราชการเพราะสูงอายุ เรียกกันโดยทั่วไปว่าการเกษียณอายุมีขั้นตอนในการปฏิบัติดังนี้

(๑) ในทุกปี องค์กรกลางในการบริหารบุคคลขององค์กรนั้นๆต้องสำรวจรายชื่อข้าราชการที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ในปีงบประมาณถัดไป แล้วแจ้งให้กระทรวงเจ้าสังกัดและกระทรวงการคลังทราบ

(๒) เมื่อส่วนราชการต่างๆ ได้รับแจ้งรายชื่อแล้วจะต้องรีบดำเนินการตามระเบียบต่อไป

๔) การให้ออกจากราชการเพราะมีเหตุเกี่ยวกับสมรรถภาพ หรือวินัยซึ่งมีกรณีต่างๆ ดังนี้

(๑) ให้ออกจากราชการเพราะทดลองปฏิบัติหน้าที่แล้วปรากฏว่ามีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ หรือมีความสามารถไม่เหมาะสม ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามที่บัญญัติไว้ในระเบียบ

(๒) การให้ออกจากราชการไว้ก่อน ในระหว่างถูกสอบสวนพิจารณาผู้มีอำนาจแต่งตั้งเป็นผู้สั่ง

(๓) การให้ออกจากราชการเพราะหย่อนสมรรถภาพ และประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่ หรือเจ็บป่วยจนไม่อาจสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอ ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าหากได้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็อาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

(๔) การให้ออกจากราชการเพราะต้องรับโทษจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษเมื่อได้รับโทษจำคุก หรือเพราะมีมลทินมัวหมองหรือเพราะกระทำผิดวินัยร้ายแรง โดยคำพิพากษาที่สุดแล้ว ผู้มีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

สรุปว่า การออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของทางราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้ เนื่องมาจาก การลาออก การลดจำนวนพนักงานล้นงาน การออกเพราะมีเหตุเสียหาย เกษียณอายุ หรือทุพพลภาพ และตาย หรือตามความประสงค์ของตัวข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในกฎหมาย

๒.๓ แนวคิดที่เกี่ยวกับศีล ๕

๒.๓.๑ ความหมายของศีล ๕

“ศีล” (Morality) ตามความหมายในพระสุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย จุฬนิเทส ดังที่ พระสารีบุตรได้กล่าวถึงศีลว่า “ศีล” หมายถึง การปฏิบัติของภิกษุที่มีความสำรวมในโอวาทปาฏิโมกข์ ถึงพร้อมด้วยอาจาระ และโคจรเห็นภัยในโทษทั้งหลายแม้มีประมาณเล็กน้อยสมาทานอยู่ในสิกขาบททั้งหลาย ความสำรวม ความระวัง ความไม่ก้าวล่วง ในสิกขาบททั้งหลาย ซึ่งหมายถึงการสำรวมกาย วาจา ใจ[๔๕] และในพระสุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย มหานิเทส พระสารีบุตรก็ได้ให้ความหมายเอาไว้ว่า “อธิศีลสิกขา” เป็นไฉน ภิกษุในธรรมวินัยนี้เป็นผู้มีศีล สำรวมด้วยความสำรวมในปาฏิโมกข์ ถึงพร้อมด้วยอาจาระและโคจร เห็นภัยในโทษทั้งหลาย แม้มีประมาณน้อย สมาทาน ศึกษาอยู่ในสิกขาบททั้งหลาย ศีลขันธ์ทั้งหลาย ศีลขันธ์ใหญ่ ศีลเป็นที่ตั้ง เป็นเบื้องต้น เป็นเครื่องประพฤติ ความสำรวม เป็นความระวัง เป็นปากเป็นประธาน แห่งความถึงพร้อมแห่งกุศลธรรมทั้งหลาย นี้เรียกว่า อธิศีลสิกขา[๔๖]

“ศีล” (Morality) ตามความหมาย ในพระสุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย พระสารีบุตรได้ให้ความหมายไว้ว่า ศีล คือ เจตนาเป็นศีล เจตสิกเป็นศีล ความสำรวมเป็นศีล ความไม่ก้าวล่วงเป็นศีล๓

“ศีล” (Morality) ตามความหมายใน คัมภีร์วิสุทธิมรรค หมายถึง “ธรรมทั้งหลายมีเจตนาเป็นต้น ของบุคคลผู้เว้นจากโทษมีปาณาติบาตก็ดี ของบุคคลผู้บำเพ็ญวัตรปฏิบัติก็ดีเป็นศีล”[๔๗]

“ศีล” (Morality) ตามความหมายใน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ศีล” คือ ข้อปฏิบัติที่กำหนดการปฏิบัติทางกาย วาจาทางพระพุทธศาสนา เช่น ศีล ๕ ศีล ๘ ความประพฤติที่ดี[๔๘]

“ศีล” (Morality) ตามความหมายใน พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์ หมายถึง ความประพฤติดีทางกาย และวาจา หรือการรักษากายและวาจาให้เรียบร้อยให้ตั้งอยู่ในความดีงาม รักษาปรกติตามระเบียบวินัยให้ปรกติ มีการงานที่สะอาดปราศจากโทษเป็นความสุจริตทางกาย และวาจาและอาชีพ[๔๙]

“ศีล” (Morality) วสิน อินทสระ ให้ความหมาย “ศีล” ตามคัมภีร์วิสุทธิมรรคว่า ศีลคือเจตนาที่จะงดเว้นจากความชั่ว หรือทุจริต ท่านพุทธโฆษะนำเอาคำของพระสารีบุตรปฏิสัมภิทามรรคมาอธิบาย คือ เจตนา, เจตสิก, ความระวัง และการไม่ล่วงละเมิดข้อห้าม แล้วอธิบายว่า การงดเว้น

---

[๔๕]ดูรายละเอียดใน ขุ.ปา. (ไทย) ๓๐/๙๒/๒๐.

[๔๖]ดูรายละเอียดใน ขุ.ม. (ไทย) ๒๙/๔๖/๓๖.

[๔๗]พระพุทธโฆษาจารย์, **คัมภีร์วิสุทธิมรรค, แปลเรียบเรียงโดย สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร)**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทประยูรวงศ์พริ้นติ้ง จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๖.

[๔๘]ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทนานมีบุ๊คพับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๑๑๐๓.

[๔๙]พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร: เอส. อาร์. พริ้นติ้งแมสโปรดักส์, ๒๕๕๑), หน้า ๒๙๒.

จากกายทุจริต ๓ วจีทุจริต ๔ ชื่อว่า เจตนาศีล การงดเว้นจากมโนทุจริต ๓ ชื่อว่า เจตสิกศีล ความระวังหรือสังวร นั้นท่านแบ่งเป็น ๕ คือ

(๑) ปาฏิโมกข์สังวร หมายถึง การสำรวมระวังในสิกขาบทตามภูมิชั้นของตนเช่น ศีล ๕ เป็นศีล ปาฏิโมกข์ของอุบาสกอุบาสิกา เป็นต้น

(๒) สติสังวร ระวังกีดกันด้วยสติ

(๓) ขันติสังวร คือ ระวังกีดกันบาปด้วย ญาณ คือ ความรู้เท่าทัน

(๔) วิริยะสังวร ระวังกีดกันบาปด้วยความเพียรพยาม เพื่อความเข้าใจเราพอกำหนดได้ว่า ศีล คือ เจตนาจะงดเว้นจากความชั่วและกากรงดเว้นจากความชั่วอย่างคำว่าศีลธรรม ศีล หมายถึง การเว้นชั่ว และธรรมหมายถึง การทำดี[๕๐]

๒.๓.๒ ลักษณะของศีล ๕

“ศีล” (Morality) ลักษณะของศีล ๕ หมายถึง ความสำรวมทางกายวาจา หรือแปลว่า ลักษณะความเป็นปรกติ คือ การไม่ประพฤติผิดทางกาย และวาจา เป็นความมีระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ข้อบังคับสำหรับควบคุมประพฤติทางกายของคนในสังคมให้เรียบร้อยดีงามเป็นแบบแผนอันหนึ่งอันเดียวกัน จะได้อยู่ร่วมกันด้วยความสุขสบาย ไม่กระทบกระทั่งซึ่งกันและกัน ให้ห่างจากความชั่วร้ายทั้งหลาย การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เหล่า ถ้าขาดระเบียบวินัย ต่างคนต่างทำตามอำเภอใจ ความขัดแย้งและลักลั่นก็จะเกิดขึ้น ยิ่งมากคนก็ยิ่งมากเรื่อง ไม่มีความสงบสุข การงานที่ทำก็จะเสียผล[๕๑] ศีล จึงมีฐานะเป็นวินัยสำหรับทุกคน เพื่อไต่เต้าไปหาความดีงามสูงสุดในพระพุทธศาสนา คือ เป็นรากฐานของสมาธิ และปัญญา ดังนั้น[๕๒] ลักษณะของศีล ๕ ก็คือ การประพฤติชอบที่เป็นกุศล คือการไม่ล่วงละเมิดทางกายวาจา มีดังต่อไปนี้ คือ

(๑) ปาณาติบาต เวรมณี หมายถึง เจตนางดเว้นจากการฆ่าสัตว์ ความประพฤติหรือการดำเนินชีวิตของตนโดยไม่เบียดเบียนชีวิตร่างกายของผู้อื่นสัตว์อื่น แต่เป็นผู้มีใจประกอบด้วยเมตตากรุณา มีความรักความหวังดีต่อกันเป็นพื้นฐาน

(๒) อทินนาทานทานา เวรมณี หมายถึง เจตนางดเว้นจากการถือเอาสิ่งของที่เจ้าของมิได้ให้ด้วยอาการแห่งการขโมย มีความประพฤติหรือการดำเนินชีวิตของคนโดยไม่เบียดเบียนทรัพย์สินและไม่ละเมิดกรรมสิทธิ์ของผู้อื่น ด้วยการลักขโมย เป็นต้น แต่เป็นการดำเนินชีวิตโดยสุจริตยุติธรรมหาเลี้ยงชีพโดยชอบ เรียกว่า สัมมาอาชีวะ

(๓) กาเมสุ มิจฉาจารา เวรมณี หมายถึง เจตนางดเว้นจากการประพฤติผิดในกามซึ่งเป็นความประพฤติ หรือการดำเนินชีวิตของตนโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่นในทางคู่ครอง ไม่ละเมิดสิทธิ์ใน

---

[๕๐]วศิน อินทสระ, **สาระสำคัญแห่งวิสุทธิมรรค**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณาคาร, ๒๕๕๔), หน้า ๕-๖.

[๕๑]ฐานวุฑโฒภิกขุ, **มงคลชีวิตฉบับธรรมทายาท**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: นำชัยการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๗.

[๕๒]พระเทพปริยัติเมธี, **หลักการพัฒนาตน**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เลี่ยงเชียง, ม.ป.ป), หน้า ๑๗.

บุคคลผู้เป็นที่รักของผู้อื่น รวมทั้งไม่ผิดประเวณีทางเพศ ไม่ประพฤตินอกใจคู่ครองของตนเองมีใจมั่นคงในคู่ครองของตน สามารถควบคุมอารมณ์ในเรื่องเพศได้

(๔) มุสาวาทา เวรมณี หมายถึง เจตนางดเว้นจากการพูดเท็จ คือ มีความประพฤติหรือการดำเนินชีวิตที่ปราศจากการเบียดเบียนผู้อื่นด้วยวาจาที่เป็นเท็จหลอกลวง อันเป็นสาเหตุตัดรอนหรือทำลายประโยชน์ของผู้อื่นแต่มีความซื่อสัตย์ มีสัจจะ รักษาสัจจะ พูดแต่คำจริง คำมีประโยชน์คำสมานฉันสามัคคี เป็นต้น

(๕) สุราเมระยะมัชชะปะมาทัฏฐานา เวรมณี หมายถึง เจตนางดเว้นจากของมึนเมาคือสุราเมรัย อันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท คือ ความประพฤติ หรือการดำเนินชีวิตที่ปราศจากการเบียดเบียนตนเอง ด้วยการดื่ม การสูบ ฉีด สิ่งที่เป็นพิษให้โทษแก่ร่างกาย คือเป็นยาเสพติดทุกประเภท อันเป็นเหตุให้เกิดความประมาทพลาดพลั้ง เกิดความมัวเมา เสียสติสัมปชัญญะ และทำให้เสียคุณภาพความเป็นคน แต่มีสติระวังตัวมิให้ติดสิ่งเสพติดเหล่านั้นๆ ทั้งสามารถควบคุมจิตใจควบคุมอารมณ์มิให้ตกเป็นทาสของสิ่งเสพติดทั้งหลายด้วย[๕๓]

ตามที่กล่าวมานี้สรุปได้ว่า เบญจศีล ถือว่า เป็นข้อห้าม ศีลจะบริสุทธิ์อยู่ได้ก็ต้องอาศัยเบญจธรรม คอยประคับประคองคอยกระตุ้นเตือนจิตใจเป็นสำคัญ เป็นธรรมที่ต้องอาศัยซึ่งกันและกันต้องเป็นไปร่วมกัน เพราะศีลธรรมเป็นของคู่กัน บุคคลจะถือศีลอยู่ได้ ก็ต้องอาศัยเบญจธรรม คือความมีเมตตากรุณา มีหิริโอตตัปปะ อยู่ในจิตใจเป็นเบื้องต้น ในทางตรงกันข้าม บุคคลจะมีเบญจธรรมอยู่ได้ ก็ต้องอาศัย เบญจศีล จึงจะสามารถรักษาศีลได้อย่างบริสุทธิ์ เพราะธรรมทั้งสองนี้เป็นไปร่วมกันไม่สามารถแยกจากกันได้ จึงจะสามารถรักษาความบริสุทธิ์ไว้ได้ การอยู่ร่วมกันในสังคมก็ต้องอาศัยเบญจศีล เบญจธรรม สังคมก็จะน่าอยู่และจะอยู่ร่วมกันได้อย่างมีสันติสุข

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ**การบริหารงานบุคคล ตามหลักศีล ๕ ภายในประเทศ** พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

พระครูไพโรจน์กิจจาทร (สกุล สุภทฺโท) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของ

---

[๕๓]ไสว มาลาทอง, **การศึกษาจริยธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหาร นักปกครองและประชาชนผู้สนใจทั่วไป**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๙-๑๑๒.

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน ด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ มีการให้อภัยอยู่เสมอ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน มีความเป็นกัลยาณมิตร พูดจาทักทายด้วยน้ำเสียงที่จริงใจ พูดอธิบายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ ถึงแม้จะประสบกับภาวะเครียด หรือสับสน รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและต้องไม่ยึดติดกับบุคคล หรืองานนั้น แต่ควรคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก มีบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ ที่ทุกคนยอมรับ และส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม ทำงานโดยยึดกฎระเบียบมากกว่าการยึดติดกับผลของงาน และการมีคุณธรรมประจำใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินงาน[๕๔]

พระครูวิจิตรปทุมรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง ๒ ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัด บุคคลปฏิบัติงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และด้านการพัฒนาบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ การศึกษา และตำแหน่งปัจจุบัน โดยการวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) สรุปได้ดังนี้ ๑. จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๒. จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๕ และ ๓. จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕[๕๕]

---

[๕๔]พระครูไพโรจน์กิจจาทร (สกุล สุภทฺโท), “การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (การบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

[๕๕]พระครูวิจิตรปทุมรัตน์“การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (การบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

พระครูสังฆรักษ์ทองใบ อคฺคธมฺโม (มานะทน) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านทาน ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน ด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ มีการให้อภัยอยู่เสมอเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน ด้านปิยวาจา มีความเป็นกัลยาณมิตร พูดจาทักทายด้วยน้ำเสียงที่จริงใจ พูดอธิบายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ ถึงแม้จะประสบกับภาวะเครียด หรือสับสน ด้านอัตถจริยา สร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและต้องไม่ยึดติดกับบุคคล หรืองานนั้น แต่ควรคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก มีบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ ที่ทุกคนยอมรับและส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม ด้านสมานัตตตา ผู้บริหารโรงเรียนควรทำงานโดยยึดกฎระเบียบมากกว่าการยึดติดกับผลของงาน และการมีคุณธรรมประจำใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินงาน[๕๖]

พระครูสังฆรักษ์อภิชาติ สนฺติกโร (เดชชัย) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ด้านสัจจะ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารมีความจริงใจในการวางแผนนโยบายบริหารโรงเรียน โดยมุ่งหวังให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าและพัฒนายิ่งขึ้น การมีอาคารเรียนและห้องเรียนพอเพียง ด้านทมะการข่มใจ ผู้บริหารสามารถวางแผนบริหารงบประมาณได้เป็นอย่างดี โดยมุ่งหวังให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า ละวางความชั่วและทุจริต ด้านขันติ ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียร กำหนดมาตรการ หรือกลยุทธ์ ที่จะช่วยให้แผนบริหารโรงเรียนบรรลุผลเป้าหมาย ด้านจาคะ ความเสียสละ ผู้บริหารมีการร่วมประชุมคณะทำงาน เพื่อกำหนดแนวทางร่วมกันในการวางแผนบริหารโรงเรียน ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ตำแหน่งแตกต่างกันเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง ๔ ด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นคิดเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และแนวทางปรับปรุงการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

---

[๕๖]พระครูสังฆรักษ์ทองใบ อคฺคธมฺโม (มานะทน), “การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (การบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ด้านสัจจะ ควรมีการวางแผนในการสรรหาบุคลากรอย่างยุติธรรม ผู้บริหารต้องส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เจริญก้าวหน้าอย่างอดทนและเสียสละความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง[๕๗]

พระชัยณรงค์ วิทิโต (ร่องมะรุด) ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักศีล ๕ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในสังคม” ผลการวิจัยพบว่า ศีล ๕ เป็นหลักมนุษยธรรม เป็นข้อปฏิบัติให้ถึงความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ การไม่ฆ่าสัตว์ การไม่ลักทรัพย์ การไม่ประพฤติผิดในกาม การไม่พูดเท็จ และการไม่ดื่มสุราเมรัยศีล เป็นที่ตั้งแห่งกุศลธรรมเป็นลักษณะ มีความปรกติทางกายวาจาเป็นที่ตั้ง โดยมีองค์ประกอบของศีล ๕ แต่ละข้อ คือ เจตนา เป็นความไม่ก้าวล่วงทางกาย และวาจา ให้พ้นจากความชั่วทั้งปวง ย่อมมีความสงบสันติสุขในชีวิตปัจจุบัน และอนาคตเป็นอานิสงส์ และในตรงกันข้าม โทษของการละเมิดศีล เป็นเหตุให้ประมาทเป็นบ่อเกิดแห่งภัยเวรโดยประการต่างๆ ย่อมประสบทุกข์ทั้งในปัจจุบัน และสัมปรายภพ บั่นทอนความก้าวหน้าความเจริญ และความสงบสันติสุขในการดำเนินชีวิต ส่วนพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นผลอันเกิดจากการปฏิกิริยาโดยอาศัยระบบต่างๆ ทางร่างกาย และจิตใจ คือ ระบบประสาท กล้ามเนื้อ ระบบต่อม และสิ่งเร้าสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทำให้เกิดความรู้สึกนึกคิดสภาวะจิตใจที่รับรู้อารมณ์ จึงแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาทางกาย วาจาและใจ และแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่ออารมณ์นั้นๆ ทั้งด้านที่ดี และในด้านที่ไม่ดีกล่าวคือ พฤติกรรมด้านที่ไม่ดีเป็นพฤตกรรมที่แสดงออกมาต่อโลกภายนอก ที่ประกอบด้วยการประพฤติผิดในศีล ๕ มีการฆ่าสัตว์ การลักทรัพย์ การประพฤติผิดในกาม การพูดเท็จ การดื่มสุราเมรัย และขาดความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผลในการตัดสินปัญหา ส่วนพฤติกรรมด้านที่ดี เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาต่อโลกภายนอก ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีหิริ โอตตัปปะ มีเมตตากรุณาประพฤติชอบทางกายวาจา และใจ เป็นที่ตั้ง สำหรับหลักศีล ๕ ประยุกต์พัฒนาพฤติกรรมที่ไม่ดี คือ การนำหลักศีลไปประพฤติปฏิบัติพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่ประพฤติผิดในศีล ให้ประพฤติชอบทางกายวาจาและใจ โดยอาศัยองค์ธรรมในศีล ๕ ประการ คือ “เจตนา” เป็นเครื่องงดเว้นพฤติกรรมที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นมาทางกายวาจา และใจ เพื่อให้ ลด ละ เลิก เว้น พฤติกรรมที่ไม่ดี เป็นพื้นฐานให้เกิดคุณธรรมต่างๆ คือ ความมีเมตตา กรุณา มีหิริ โอตตัปปะ ความซื่อสัตย์สุจริตให้ดำเนินชีวิตให้ถูกต้องตามแนวทางพระพุทธศาสนา นอกจากนี้ หลักศีล ๕ ประยุกต์พัฒนาพฤติกรรมที่ดี คือ การนำหลักศีลไปประพฤติปฏิบัติโดยประกอบด้วยธรรมหลายๆ อย่าง โดยอาศัยจิตใจเป็นที่ตั้ง ให้ความประพฤติชอบทางกายวาจา มีความสงบเรียบร้อยมากยิ่งขึ้น คือ (๑) มีเจตนาตั้งใจเว้น (๒) มีเจตสิก คือ ความงดเว้น (๓) มีความสังวรด้วยสติ (๔) มีความไม่ก้าวล่วงกิเลสอย่างหยาบทางกายวาจา จึงเป็นศีลประกอบด้วยสติสัมปชัญญะ มีความสำรวมระวัง ทำให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขสงบสันติดำเนินชีวิตถูกต้องตามแนวทางพระพุทธศาสนา และดับทุกข์ได้ในที่สุด[๕๘]

---

[๕๗]พระครูสังฆรักษ์อภิชาติ สนฺติกโร (เดชชัย), “การบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (การบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

[๕๘]พระชัยณรงค์ วิทิโต (ร่องมะรุด), “การประยุกต์หลักศีล ๕ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในสังคม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (สาขาวิชาพระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

พระมหาเกรียงศักดิ์ กิตฺติชโย (ไชยสมศรี) ได้วิจัยเรื่อง“ศึกษาวิเคราะห์หลักศีล ๕ ที่มีผลกระทบต่อกระบวนการควบคุมทางสังคม” จากการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบพรรณนา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า หลักคำสอนศีล ๕ เป็นหลักคุณธรรมเชิงห้ามปราบอันเป็นเครื่องมือที่เกื้อกูลให้ผู้ปฏิบัติตามสามารถเข้าถึงจุดหมายแห่งชีวิตที่ดีงาม กระบวนการควบคุมทางสังคมทั้งหมด ล้วนมีจุดมุ่งหมายให้สมาชิกของสังคมยอมรับและปฏิบัติตามบรรทัดฐานต่างๆ ของสังคม เช่น กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและจารีตประเพณี หลักศีล ๕ ที่มีผลกระทบต่อกระบวนการควบคุม ปรากฏออกมาโดยการใช้มาตรการต่างๆควบคุมพฤติกรรมของบุคคล การใช้มาตรการควบคุมทางสังคมดังกล่าว มุ่งก่อให้เกิดการควบคุมบุคคลสองประเภทคือ (๑) การควบคุมภายใน ซึ่งหมายถึงการปลูกฝังคุณธรรมในตัวบุคคลให้มีหิริโอตตัปปะหรือมโนธรรมต้องการทำความดี ละเว้นการทำชั่วด้วยความรู้สึกรับผิดชอบชั่วดีของตนเองซึ่งเป็นหลักของความจริง และ(๒) การควบคุมภายนอก ซึ่งย้ำการให้รางวัลจูงใจให้คนทำความดีและการลงโทษเพื่อขู่ให้บุคคลละเว้นการทำความผิด ตามหลักเกณฑ์ความถูกต้องและเป็นธรรม ก่อให้เกิดความมีระเบียบวินัยในสังคม[๕๙]

พระมหาบุญญวัฑฒ์ ปณฺญาวุฑฺโฒ (อ่อนดี) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการงานบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร (๒) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร (๓) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร ๔โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร จำนวน ๑๕๕ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน บุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านเมตตาอยู่ใน ระดับมาก ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา ตามลำดับ แนวทางการบริหารงานบุคลากรตาม หลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ด้านเมตตา ผู้บริหารควรมีเมตตาที่เป็นการแสดงถึง ความรักความปรารถนาดีต่อบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง, ด้านกรุณา ผู้บริหารควรให้ความ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน, ด้านมุทิตา ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากร ยินดีในความสำเร็จของบุคลากรอย่างจริงใจ และด้านอุเบกขา ผู้บริหารวางตัวเป็นกลางในทุกๆ สถานการณ์สอบถามถึงความจริงจากหลายๆ ฝ่ายก่อนตัดสินว่าฝ่ายนั้นถูกหรือผิด ความคิดเห็นของ บุคลากรที่มีต่อปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหา ด้านเมตตา มีการเลือกปฏิบัติโดยปรารถนาอยากให้ ผู้อื่นมีความสุขเฉพาะบุคคลที่ตนเองได้รับผลประโยชน์, ด้านกรุณาบุคลากรเกรง

---

[๕๙]พระมหาเกรียงศักดิ์ กิตฺติชโย (ไชยสมศรี), “ศึกษาวิเคราะห์หลักศีล ๕ ที่มีผลกระทบต่อกระบวนการควบคุมทางสังคม, **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ,๒๕๕๐).

กลัวต่อ ผู้บังคับบัญชาในการจะร้องทุกข์, ด้านมุทิตาผู้บริหารเลือกแสดงความยินดีต่อบุคลากรบางท่านเท่านั้น โดยไม่แสดงความยินดีกับบุคลากรทุกคน และด้านอุเบกขา ผู้บริหารไม่พิจารณาถึงคุณและโทษตาม ความเป็นจริงเห็นแก่พวกพร้องมีอคติไม่วางใจเป็นกลาง[๖๐]

พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกปราจีนบุรี เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม อายุ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเห็นมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง[๖๑]

พระอดิศักดิ์ สารโท (เตือนสันเทียะ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ๑. จากการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนกำลัง บุคคล ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ เดียวกันและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การบำรุงรักษาบุคลากร ตามลำดับ ๒. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ ๓. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ผู้บริหารควรเผยแพร่ผลการ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของบุคลากรให้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง ควรพิจารณาจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วย ความเที่ยงธรรม ต่อหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน บริหารบุคลากร

---

[๖๐]พระมหาบุญญวัฑฒ์ ปญฺญาวุฑฺโฒ (อ่อนดี), “การศึกษาการงานบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (การบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

[๖๑]พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ), “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกปราจีนบุรี เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อผลการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ อย่างแท้จริงของการพัฒนาบุคลากร และควรวางแผนบุคลากรด้วยความเป็นธรรม ต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานทุกๆ ด้าน[๖๒]

พิสูตร สุวรรณวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ การบริหาร งานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร จัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอาชีพ โดยรวมและ รายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕[๖๓]

วรรณา แช่มพุทรา ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการจ่ายค่าตอบแทน การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอายุ ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน[๖๔]

วิจิตร มูลแวง ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก รวมถึงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้น

---

[๖๒]พระอดิศักดิ์ สารโท (เตือนสันเทีย**ะ)**, “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

[๖๓]พิสูตร สุวรรณวงศ์, “ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,** (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๔).

[๖๔]วรรณา แช่มพุทรา, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๙).

พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๑ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ และ ปัญหาพบว่าอัตราครูไม่เพียงพอต่อความต้องการ โรงเรียนไม่มีอำนาจในการคัดเลือกโดยตรง ขาดงบประมาณในการดำเนินการ ข้อเสนอแนะ คือ ควรให้โรงเรียนมีอำนาจในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลและมีส่วนร่วมในการพิจารณา ควรจัดสรรครูให้ครบชั้นเรียน ควรมีการจัดสรรอัตราให้ตรงกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีระบบข้อมูลสารสนเทศใช้ในการบริหารงานบุคคล มีการสนับสนุนด้านงบประมาณและนำเทคโนโลยีมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน[๖๕]

วิไลพร อุ่นเจ้าบ้าน ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาพฤติกรรมการนำศีล ๕ ไปใช้ในชีวิตประจำวันของผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตรมีพฤติกรรมการนำศีล ๕ ไปใช้ในชีวิตประจำวันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตรที่มีเพศ ตำแหน่ง อายุ เคยบวชเป็นภิกษุ สามเณร หรือบวชชีพราหมณ์ถือศีลอุโบสถในพระพุทธศาสนา แตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมการนำศีล ๕ ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ที่ปฏิบัติงานอยู่สำนักงานอบต. ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมการนำศีล ๕ ไปใช้ในชีวิตประจำวัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับ ปัญหา แนวทางการแก้ไข และแนวทางส่งเสริม การนำ ศีล ๕ ไปใช้ในชีวิตประจำวัน จากผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ได้แก่ ส่งเสริมให้กินเจ หรือมังสวิรัติเพื่อสุขภาพมากขึ้น ครอบครัวต้องดูแลเอาใจใส่ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตตั้งแต่ยังเด็กๆ ปลูกจิตสำนึกให้นึกถึงปัญหาที่จะตามมา และรณรงค์เรื่องการแต่งกายสุภาพแบบไทย รักนวลสงวนตัว เข้มงวดเรื่องวัฒนธรรมภาษา และต้องปลูกฝังให้เป็นคนซื่อสัตย์ รณรงค์ให้ความรู้เรื่องพิษภัยของการดื่มสุรายาเสพติด[๖๖]

สมศักดิ์ พรมมล ได้วิจัยเรื่อง “ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา” ผลการวิจัยพบว่า ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การปฏิบัติสภาพปัจจุบัน พบว่า มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามระเบียบของราชการมากที่สุด ส่วนการจัดสวัสดิการมีตามความเหมาะสมกับฐานะของสังคมและวิชาชีพมีน้อยที่สุด ความคาดหวังพบว่า มีความหวังเกี่ยวกับการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครู

---

[๖๕]วิจิตร มูลแวง, “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗).

[๖๖]วิไลพร อุ่นเจ้าบ้าน, “ศึกษาพฤติกรรมการนำศีล ๕ ไปใช้ในชีวิตประจำวันของผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (**สาขาวิชาพระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

และบุคลากรทางการศึกษาที่ประพฤติและมีผลงานเป็นที่ปรากฏมากที่สุด ปัญหาที่พบ คือการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น มีการประกาศผลล่าช้า และมีเกณฑ์การประเมินที่เข้มงวดทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ข้อเสนอแนะ ควรมีการปรับปรุงดำเนินงานให้เร็วขึ้นและปรับปรุงเกณฑ์การประเมินที่เอื้อต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายครูผู้สอนเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา[๖๗]

สิริยา พรหมรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนมูลนิธิวัดศรีอุบลรัตนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนมูลนิธิวัดศรีอุบลรัตนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑ โดยภาพรวมและทุกด้าน มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความกตัญญูกตเวที ด้านการปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเมตตากรุณา ด้านวินัยความรับผิดชอบ และด้านความประหยัดและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ส่วน ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนมูลนิธิวัดศรีอุบลรัตนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต ๑ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สำหรับ ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนมูลนิธิวัดศรีอุบลรัตนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต ๑ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเมตตากรุณาและความประหยัดและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านวินัยความรับผิดชอบด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความกตัญญูกตเวที และด้านการปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ไม่แตกต่างกัน และผู้ปกครองที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนมูลนิธิวัดศรีอุบลรัตนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต ๑ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑[๖๘]

อรรคพล แดนดี ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาดอนตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาดอนตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้ง ๕ ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคคลเข้า

---

[๖๗]สมศักดิ์ พรมมล, “ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๒).

[๖๘]สิริยา พรหมรัตน์, “การศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนมูลนิธิวัดศรีอุบลรัตนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,** (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๑).

ทำงาน ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร การวางแผนงานบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน[๖๙]

๒.๔.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

Blanks ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคโรไลนาเหนือ (North Carolina)สหรัฐอเมริกา” พบว่า

๑. การบริหารบุคคล ของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังล้าหลังกว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ

๒. ถึงแม้ว่าบุคลากรที่รับผิดชอบด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้ว เขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรมในลักษณะประจำการ หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน

๓. การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังโดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวทำงาน หรือตำแหน่งของบุคลากร

๔. ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์การ หรือบุคลากรของภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่างการบริหารบุคคลของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้ [๗๐]

Sloane ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐไมอามี่ ซึ่งผ่านการอบรมระยะสั้น โดยการพิจารณาจากความรู้ที่ได้รับ ทัศนคติที่ปรากฏและการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเปรียบเทียบกับตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งไม่ได้ผ่านการอบรมแต่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาสาระของการฝึกอบรมจากเอกสารต่าง ๆ ผลการศึกษาวิจัยพบว่ากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมได้รับความรู้ในเรื่องการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีทัศนคติเปลี่ยนไปในทางบวก ซึ่งส่งผลสำเร็จในการทำงานรวมทั้งมีทัศนะในการปฏิบัติงานเฉพาะ และสามารถนำไปใช้อย่างได้ผลส่วนกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาสาระของการฝึกอบรมด้วยตนเองมีแนวโน้มที่จะได้รับความรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และมีทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างน้อยกว่าผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมโดยเฉพาะ[๗๑]

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพ รวมไป ถึงการที่มีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ซึ่งจะเป็นผู้บริหารงานสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

---

[๖๙]อรรคพล แดนดี, “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาดอนตาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ๒๕๕๖).

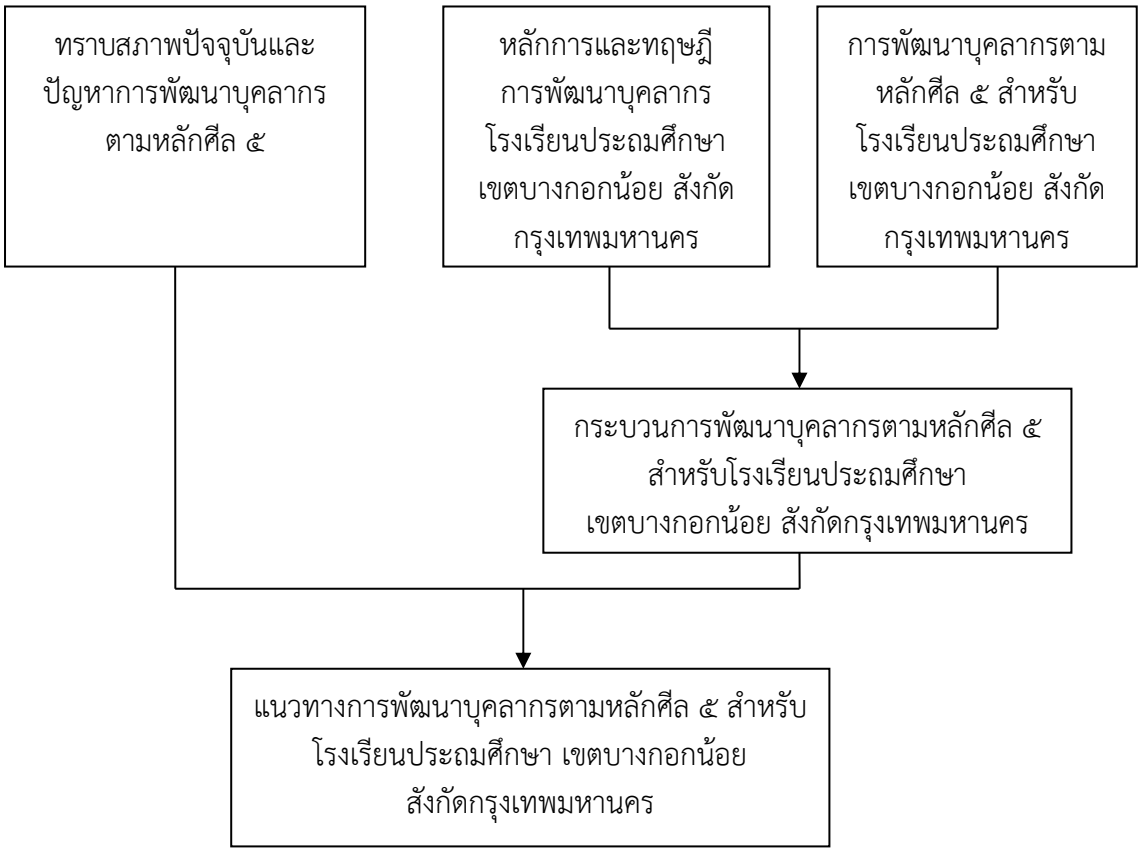
[๗๐]Blank, E.B., **“A Model Job Description For Personnel Administrator position in North Carolina Public School System,”** North Carolina. (The University of North Carolina at Greensboro, 2001), p 27.

[๗๑]Sloane, Etta K., “Principals and Inservice Training: Knowledge Attitude and Mainstreaming Practices,” **Dissertation Abstracts International**, 2003 , p. 38-A.

และประสิทธิผล แต่การบริหารงานสถานศึกษาให้มีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น ก็จะต้องควบคู่ด้วยคุณธรรม ตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งในที่นี้ จะขอกล่าวถึงการใช้ศีล ๕ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารควรมีในการบริหารงาน

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล
๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร” การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปกครองของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๕ โรงเรียน มีนักเรียนทั้งสิ้น ๒,๗๐๙ คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๐)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) มาจากประชากรผู้ปกครองนักเรียน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ R.V.Krejcie กับ D.W.Morgan[๑] เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องมากที่สุด

---

[๑]R.V.Krejcie & D.W.Morgan อ้างใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**, (กรุงเทพมหานคร: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๔๑), หน้า ๔๙.

ตารางแสดง จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
๑	โรงเรียนวัดบางขุนนนท์	๘๓	๑๐
๒	โรงเรียนวัดวิเศษการ	๑๗๙	๒๓
๓	โรงเรียนวัดเจ้าอาม	๑๒๕	๑๕
๔	โรงเรียนวัดโพธิ์เรียง	๑๓๐	๑๖
๕	โรงเรียนวัดยางสุทธาราม	๔๘๒	๖๐
๖	โรงเรียนวัดศรีสุดาราม	๑๔๑	๑๗
๗	โรงเรียนวัดบางเสาธง	๘๓	๑๐
๘	โรงเรียนวัดสุวรรณาราม	๓๖๖	๔๖
๙	โรงเรียนวัดพระยาทำ	๔๐	๖
๑๐	โรงเรียนวัดดงมูลเหล็ก	๖๕	๘
๑๑	โรงเรียนวัดอัมพวา	๑๘๕	๒๓
๑๒	โรงเรียนวัดสุวรรณคีรี	๑๕๓	๒๐
๑๓	โรงเรียนวัดดุสิตาราม	๓๒๘	๔๑
๑๔	โรงเรียนวัดปฐมบุตรอิศรารام	๑๑๔	๑๔
๑๕	โรงเรียนวัดมะลิ	๒๓๕	๒๙
	รวม	**๒,๗๐๙**	**๓๓๘**

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๕ คน

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

๓. สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

๔. เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

๕. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) เชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence : IOC)[๒] ซึ่งจะต้องได้ค่า IOC มากกว่า ๐.๕ ทุกข้อ

๖. นำเครื่องมือที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)[๓]

๗. ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ สำหรับนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

แบบสัมภาษณ์ (Interview)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ประเด็นสำคัญของเนื้อหาการวิจัยและวิเคราะห์สาระสำคัญจากนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการแล้วได้ร่างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านต่างๆ ดังนี้

๑) การใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาของข้อคำถาม

๒) โครงสร้างของประเด็นเนื้อหาคำถามที่ครอบคลุมสาระสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

๓) กรอบประเด็นและข้อคำถามครอบคลุมเนื้อหาสำคัญที่ต้องการตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้

๓.๓.๑ ลักษณะของเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ส่วนที่เป็นแบบสอบถามผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมา โดยศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ หรือตรวจสอบรายการ (Check List) โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามมีลักษณะ

---

[๒]Cronbach, Lee J, **Essentials of psychological testing,** ๔th ed., (New York: Harper & Row, ๑๙๗๑), p. ๑๒๓.

[๓]Cronbach อ้างใน ประยูร อาษานาม, **คู่มือวิจัยทางการศึกษา,** พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ขอนแก่น: มหาวิทยาลัย ขอนแก่น, ๒๕๔๑), หน้า ๘๗.

เป็น มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ท (Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
๓	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
๒	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
๑	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด[๔]

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์), ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์), ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม), ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) และศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire)

ลักษณะของเครื่องมือสำหรับแบบสัมภาษณ์ (Interview Form)

แบบสัมภาษณ์ เพื่อรวมรวบข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๕ ท่าน เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open ended Form) เพื่อให้ผู้รับการสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร และข้อเสนอแนะต่างๆ ได้อย่างอิสระ

๓.๓.๒ การรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม โดยกระจายกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปกครองนักเรียน ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร การเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนเมษายน ๒๕๖๑ ถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๒ รวม ๑๒ เดือน และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

แบบสัมภาษณ์ (Interview)

การวิจัยครั้งนี้ ใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) ดำเนินการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

๑) ขั้นเตรียมการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนลงสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้เริ่มต้นด้วยการนัดหมายวันเวลาที่จะสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับขอเอกสารต่างๆ พร้อมกันนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง เตรียมสมุดจดบันทึกและอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

---

[๔]สุวรีย์ ศิริโภคารภิรมย์**, การวิจัยทางการศึกษา**, หน้า ๑๔๐.

๒) ขั้นดำเนินการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสนทนาสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์ ขออนุญาตใช้กล้องถ่ายรูปเพื่อใช้อ้างอิงในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่างๆ ที่บันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ

๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๑. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ โดยการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารโรงเรียนตามหลักศีล ๕ ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้[๕]

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๐ – ๕.๐๐ หมายความว่า มีความคิดเห็นว่าสภาพพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐ – ๔.๔๙ หมายความว่า มีความคิดเห็นว่าสภาพพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐ – ๓.๔๙ หมายความว่า มีความคิดเห็นว่าสภาพพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐ – ๒.๔๙ หมายความว่า มีความคิดเห็นว่าสภาพพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๔๙ หมายความว่า มีความคิดเห็นว่าสภาพพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

๔) การเปรียบเทียบคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance)

๕) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงปัญหาและข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขต

---

[๕]ประกอบ กรรณสูตร, **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

บางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระประเด็นสำคัญ แล้วนำเสนอเป็นการเขียนแบบความเรียง

แบบสัมภาษณ์ (Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสาร การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอรรถาธิบายและพรรณนาความ วิเคราะห์ลักษณะปัญหาจากเอกสาร จากการสัมภาษณ์ และจากงานวิจัยที่เกี่ยวกับประกอบด้วย (๑) รวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (๒) จัดลำดับข้อมูล (๓) จากการสัมภาษณ์ (๔) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาตามประเด็น (๕) สรุปผลการวิจัย

๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)[๖]

สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา $\alpha = \frac{K}{K-1}\left\{1-\frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right\}$

α = ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

K = จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum s_i^2$ = ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ

s_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

หาค่าความสอดคล้องแบบ IOC[๗] โดยหาความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้สูตร

$IOC = \frac{\sum R}{N}$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

* ค่า IOC จะต้องมีค่า ≥ 0.5 ขึ้นไปจึงจะใช้ได้

---

[๖]บุญชม ศรีสะอาด, **การวิจัยเบื้องต้น,** พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๕), หน้า ๙๙.

[๗]พิษณุ ฟองศรี, **วิจัยทางการศึกษา,** พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เทียมฝ่าการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓๘ - ๑๓๙.

๓.๕.๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

๑) ค่าสถิติพื้นฐาน[๘] ได้แก่

๑.๑ ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร

$$P = \frac{f}{N} x\ 100$$

P = ร้อยละ

f = ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ

N = จำนวนความถี่ทั้งหมด

๑.๒ ค่ามัชฌิมเลขคณิต หรือค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean)[๙]

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{N}$$

$\bar{x}$ = มัชฌิมเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย

$\sum fx$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

๑.๓ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน[๑๐] (Standard Deviation) โดยใช้สูตร

$$S.D = \sqrt{\frac{\sum f\,(x-\bar{X})^2}{N}}$$

S.D = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

f = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x = จุดกึ่งกลางชั้น

$\bar{x}$ = มัชฌิมเลขคณิต

N = จำนวนข้อมูล

$\sum$ = ผลรวมของข้อมูล $\sum f\,(x-\bar{X}^2)$

---

[๘]ธีรยุทธ พึ่งเทียร, **สถิติเบื้องต้นและการวิจัย,** (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สูตรไพศาล, ๒๕๕๕), หน้า ๑๒.

[๙]เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๑.

[๑๐]พิษณุ ฟองศรี, **วิจัยทางการศึกษา,** หน้า ๑๖๓ - ๑๖๔.

๒) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าที (t - test)[๑๑]

$$t = \frac{\bar{X}1 - \bar{X}2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$\bar{X}1 - \bar{X}2$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

S_1^2, S_2^2 = ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

n_1, n_2 = จำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

๓) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าเอฟ (F – test) (One – way ANOVA)[๑๒] โดยใช้สูตร

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F = ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution

MS_b = ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม (Between Mean Square)

MS_w = ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยภายในกลุ่ม (Within Mean Square)

---

[๑๑]เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗.

[๑๒]ชูศรี วงศ์รัตนะ, **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์, ๒๕๕๑), หน้า ๒๓๖.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

๔.๕ ผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

๔.๖ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๓๓๘)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
- ชาย	๑๕๑	๔๔.๘๐
- หญิง	๑๘๗	๕๕.๒๐
๒. อายุ		
- ๒๑ – ๓๐ ปี	๖๘	๒๐.๑๐
- ๓๑ – ๔๐ ปี	๑๖๙	๕๐.๑๐
- ๔๑ – ๕๐ ปี	๕๔	๑๕.๙๐
- ๕๑ ปี ขึ้นไป	๔๗	๑๓.๙๐
๓. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	๗๘	๒๓.๒๐
- ปริญญาตรี	๒๒๑	๖๕.๓๐
- สูงกว่าปริญญาตรี	๓๙	๑๑.๕๐
๔. อาชีพ		
- รับจ้าง	๘๕	๒๕.๓๐
- ข้าราชการ	๖๕	๑๙.๒๐
- พนักงานเอกชน	๑๒๖	๓๗.๐๐
- ธุรกิจส่วนตัว	๕๑	๑๕.๒๐
- เกษตรกรรม	๑๑	๓.๓๐
๕. รายได้ต่อเดือน		
- ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓๑	๙.๒๐
- ๑๐,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๔๒	๔๒.๑๐
- ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท	๑๐๙	๓๒.๒๐
- มากกว่า ๓๐,๐๐๐ ขึ้นไป	๕๖	๑๖.๕๐

จากตารางที่ ๔.๑ ผู้ปกครองนักเรียนต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จากจำนวน ๓๓๘ คน ส่วนใหญ่ เป็นหญิง ๑๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒๐ มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี ๑๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๑๐ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ๒๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓๐ เป็นพนักงานเอกชน จำนวน ๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗ และมีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑๐

๔.๒ ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ๑) ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์), ๒) ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์), ๓) ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม), ๔) ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) และ ๕) ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ - ๔.๗

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

(n = ๓๓๘)

ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร	$\overline{X}$	S.D.	**ระดับความคิดเห็น**
๑. ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์)	๔.๓๑	๐.๖๘	มาก
๒. ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์)	๔.๒๒	๐.๕๘	มาก
๓. ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม)	๔.๒๔	๐.๕๙	มาก
๔. ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด)	๔.๒๖	๐.๖๑	มาก
๕. ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา)	๔.๒๗	๐.๕๓	มาก
ภาพรวม	**๔.๒๖**	**๐.๕๒**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๒ ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ใน

ระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ ในศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๘ ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๓ ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๑ ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๙ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๘ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์)

(n = ๓๓๘)

ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. โรงเรียนมีการรณรงค์ไม่ให้มีการฆ่าสัตว์ เช่น ยิงนก ตกปลา เป็นต้น	๔.๓๕	๐.๖๘	มาก
๒. โรงเรียนมีการรณรงค์ไม่ให้มีการซื้อสัตว์ที่มีชีวิต เช่น กุ้ง หอย ปู ปลา ที่ยังมีชีวิต นำไปปรุงอาหาร	๔.๔๖	๐.๘๓	มาก
๓. โรงเรียนมีการห้ามปราบเมื่อเห็นนักเรียนหรือผู้อื่นทะเลาะวิวาทกัน	๔.๒๖	๐.๘๖	มาก
๔. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้เมตตากรุณาต่อเพื่อนมนุษย์และสัตว์	๔.๒๙	๐.๘๐	มาก
๕. โรงเรียนมีการให้เห็นคุณค่าชีวิตร่างกายของสิ่งมีชีวิตเช่นเดียวกับท่าน	๔.๒๕	๐.๗๙	มาก
๖. โรงเรียนมีการเคร่งครัดปฏิบัติตามศีลข้อ ๑ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่โรงเรียน	๔.๓๔	๐.๗๓	มาก
๗. โรงเรียนมีการป้องกันยุง-แมลงด้วยสมุนไพรจากธรรมชาติ แทนการตบตี หรือทำร้ายให้ตาย	๔.๒๔	๐.๘๕	มาก
๘. โรงเรียนมีการรณรงค์เกี่ยวกับความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งยั่วยุให้เกิดความโกรธ เพื่อป้องกันการทำร้ายกันหรือก่อให้เกิดการทะเลาะวิวาท	๔.๓๑	๐.๘๗	มาก
ภาพรวม	**๔.๓๑**	**๐.๖๘**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๓ ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนมีการรณรงค์ไม่ให้มีการซื้อสัตว์ที่มีชีวิต เช่น กุ้ง หอย ปู ปลา ที่ยังมีชีวิต นำไปปรุงอาหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๓ โรงเรียนมีการรณรงค์ไม่ให้มีการฆ่าสัตว์ เช่น ยิงนก ตกปลา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๘ โรงเรียนมีการเคร่งครัดปฏิบัติตามศีลข้อ ๑ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๓ โรงเรียนมีการรณรงค์เกี่ยวกับความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งยั่วยุให้เกิดความโกรธ เพื่อป้องกันการทำร้ายกันหรือก่อให้เกิดการทะเลาะวิวาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๗ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้เมตตากรุณาต่อเพื่อนมนุษย์และสัตว์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๐ โรงเรียนมีการห้ามปราบเมื่อเห็นนักเรียนหรือผู้อื่นทะเลาะวิวาทกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๖ โรงเรียนมีการให้เห็นคุณค่าชีวิตร่างกายของสิ่งมีชีวิตเช่นเดียวกับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๙ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการป้องกันยุง-แมลงด้วยสมุนไพรจากธรรมชาติ แทนการตบตี หรือทำร้ายให้ตาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๕ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์)

(n = ๓๓๘)

ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๙. โรงเรียนมีการรณรงค์ไม่เอารัดเอาเปรียบ ไม่ละโมบในทรัพย์สินของผู้อื่น	๔.๒๐	๐.๕๘	มาก
๑๐. โรงเรียนมีการรณรงค์ไม่หยิบฉวยของผู้อื่นไปโดยไม่ได้รับอนุญาต	๔.๑๗	๐.๖๓	มาก
๑๑. โรงเรียนมีการรณรงค์ไม่ประกอบอาชีพโดยการเอารัดเอาเปรียบผู้อื่น	๔.๑๕	๐.๖๖	มาก
๑๒. โรงเรียนมีการรณรงค์การมีส่วนร่วมในการช่วยปกป้องทรัพย์สินของโรงเรียน	๔.๑๙	๐.๕๐	มาก
๑๓. โรงเรียนมีการรณรงค์การรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของโรงเรียนโดยส่วนรวม	๔.๓๘	๐.๖๒	มาก
๑๔. โรงเรียนมีการรณรงค์ห้ามปรามมิให้ผู้อื่นละเมิดศีลข้อ ๒	๔.๒๓	๐.๕๙	มาก
๑๕. มีการรณรงค์ให้โรงเรียนเกิดความสงบสุขปราศจากการลักขโมย	๔.๒๑	๐.๕๗	มาก
๑๖. โรงเรียนมีการรณรงค์การเคร่งครัดปฏิบัติตามศีลข้อ ๒ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่โรงเรียน	๔.๒๒	๐.๕๓	มาก
ภาพรวม	**๔.๒๒**	**๐.๕๘**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๔ ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์)โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนมีการรณรงค์การรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของโรงเรียนโดยส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๒ โรงเรียนมีการรณรงค์ห้ามปรามมิให้ผู้อื่นละเมิดศีลข้อ ๒ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๙ โรงเรียนมีการรณรงค์การเคร่งครัดปฏิบัติตามศีลข้อ ๒ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๓ มีการรณรงค์ให้โรงเรียนเกิดความสงบสุขปราศจากการลักขโมย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๗ โรงเรียนมีการรณรงค์ไม่เอารัดเอาเปรียบไม่ละโมบ ในทรัพย์สินของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๘ โรงเรียนมีการรณรงค์การมีส่วนร่วมในการช่วยปกป้องทรัพย์สินของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ ค่า

เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๐ โรงเรียนมีการรณรงค์ไม่หยิบฉวยของผู้อื่นไปโดยไม่ได้รับอนุญาต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๓ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการรณรงค์ไม่ประกอบอาชีพโดยการเอารัดเอาเปรียบผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๖ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม)

(n = ๓๓๘)

ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑๗. โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่ประพฤติล่วงละเมิดในคู่ครองของผู้อื่น	๔.๒๗	๐.๕๗	มาก
๑๘. โรงเรียนมีการรณรงค์การมีความมั่นคงในคู่ครองของตน	๔.๑๗	๐.๖๒	มาก
๑๙. โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่ประพฤตินอกใจคู่ครองของตน	๔.๒๔	๐.๕๙	มาก
๒๐. โรงเรียนมีการรณรงค์การยกย่องให้เกียรติคู่ครอง	๔.๒๓	๐.๖๑	มาก
๒๑. โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่แสดงกิริยาที่ไม่เหมาะสม เช่น กอด เกี้ยวพาราสี คนอื่นที่ไม่ใช่คู่ครอง	๔.๒๕	๐.๖๕	มาก
๒๒. โรงเรียนมีการรณรงค์การเห็นคุณค่าเกียรติภูมิและจิตใจของคู่ครอง	๔.๒๖	๐.๕๘	มาก
๒๓. โรงเรียนมีการรณรงค์การเห็นคุณค่าเกียรติภูมิและจิตใจของผู้อื่น	๔.๒๘	๐.๖๐	มาก
๒๔. โรงเรียนมีการรณรงค์การเคร่งครัดปฏิบัติตามศีลข้อ ๓ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่โรงเรียน	๔.๑๙	๐.๕๐	มาก
ภาพรวม	**๔.๒๔**	**๐.๕๙**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนมีการรณรงค์การเห็นคุณค่าเกียรติภูมิและจิตใจของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๘ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๐ โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่ประพฤติล่วงละเมิดใน

คู่ครองของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๓ โรงเรียนมีการรณรงค์การเห็นคุณค่าเกียรติภูมิและจิตใจของคู่ครอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๘ โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่แสดงกิริยาที่ไม่เหมาะสม เช่น กอด เกี้ยวพาราสี คนอื่นที่ไม่ใช่คู่ครอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๕ โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่ประพฤตินอกใจคู่ครองของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๙ โรงเรียนมีการรณรงค์การยกย่องให้เกียรติคู่ครอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๑ โรงเรียนมีการรณรงค์การเคร่งครัดปฏิบัติตามศีลข้อ ๓ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๐ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการรณรงค์การมีความมั่นคงในคู่ครองของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๒ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด)

(n = ๓๓๘)

ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๒๕. โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่พูดเท็จ โกหก หลอกลวง	๔.๓๑	๐.๖๐	มาก
๒๖. โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่พูดส่อเสียด ยุยงให้เกิดความแตกแยกกัน	๔.๒๖	๐.๖๒	มาก
๒๗. โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่พูดคำหยาบ หรือเหน็บแนบให้เจ็บใจ	๔.๒๔	๐.๖๖	มาก
๒๘. โรงเรียนมีการรณรงค์การพูดด้วยความปรารถนาดีและจริงใจ	๔.๒๗	๐.๖๑	มาก
๒๙. โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่เคยผิดสัญญา หรือไร้สัจจะ	๔.๒๒	๐.๕๙	มาก
๓๐. โรงเรียนมีการรณรงค์การชักชวนรณรงค์ให้ผู้อื่นเห็นโทษของการผิดศีลข้อ ๔	๔.๒๓	๐.๖๔	มาก
๓๑. โรงเรียนมีการรณรงค์การช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนรณรงค์ไม่พูดหยาบสุภาพเรียบร้อย	๔.๒๘	๐.๕๑	มาก
๓๒. โรงเรียนมีการรณรงค์การเคร่งครัดปฏิบัติตามศีลข้อ ๔ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่โรงเรียน	๔.๒๕	๐.๖๕	มาก
ภาพรวม	**๔.๒๖**	**๐.๖๑**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่พูดเท็จ โกหก หลอกลวง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๐ โรงเรียนมีการรณรงค์การช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนรณรงค์ไม่พูดหยาบสุภาพเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๘ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๑ โรงเรียนมีการรณรงค์การพูดด้วยความปรารถนาดี และจริงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๑ โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่พูดส่อเสียด ยุยงให้เกิดความแตกแยกกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๒ โรงเรียนมีการรณรงค์การเคร่งครัดปฏิบัติตามศีลข้อ ๔ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๕ โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่พูดคำหยาบ หรือเหน็บแนบให้เจ็บใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๖ โรงเรียนมีการรณรงค์การชักชวนรณรงค์ให้ผู้อื่นเห็นโทษของการผิดศีลข้อ ๔ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๔ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่เคยผิดสัญญา หรือไร้สัจจะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๙ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา)

(n = ๓๓๘)

ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๓๓. โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่เสพสุราและของมึนเมา	๔.๓๑	๐.๕๖	มาก
๓๔. โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่สูบบุหรี่	๔.๓๕	๐.๕๙	มาก
๓๕. โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่ชักชวนผู้อื่นดื่มสุรา หรือสูบบุหรี่	๔.๓๔	๐.๕๗	มาก
๓๖. โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่ข้องเกี่ยวกับสารเสพติด	๔.๑๙	๐.๔๙	มาก
๓๗. โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่สนับสนุนให้มีการเสพสุราหรือยาเสพติดอื่น	๔.๑๘	๐.๔๘	มาก
๓๘. โรงเรียนมีการรณรงค์การรู้ถึงโทษของการผิดศีลข้อ ๕	๔.๒๖	๐.๕๐	มาก
๓๙. โรงเรียนมีการรณรงค์การช่วยเหลือทางราชการรณรงค์ เมาไม่ขับ	๔.๒๗	๐.๕๒	มาก
๔๐. โรงเรียนมีการรณรงค์การเห็นด้วยกับการส่งเสริมไม่ให้ดื่มสุราในงานเลี้ยงต่างๆ	๔.๒๘	๐.๕๑	มาก
ภาพรวม	**๔.๒๗**	**๐.๕๓**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่สูบบุหรี่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๙ โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่ชักชวนผู้อื่นดื่มสุรา หรือสูบบุหรี่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๗ โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่เสพสุราและของมึนเมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๖ โรงเรียนมีการรณรงค์การเห็นด้วยกับการส่งเสริมไม่ให้ดื่มสุราในงานเลี้ยงต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๘ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๑ โรงเรียนมีการรณรงค์การช่วยเหลือทางราชการรณรงค์ เมาไม่ขับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๒ โรงเรียนมีการรณรงค์การรู้ถึงโทษของการผิดศีลข้อ ๕ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ ค่า

เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๐ โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่ข้องเกี่ยวกับสารเสพติด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๙ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่สนับสนุนให้มีการเสพสุราหรือยาเสพติดอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๘ ตามลำดับ

๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน โดยการทดสอบค่าที (t–test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๘ – ๔.๓๖

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

(n = ๓๓๘)

สภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
๑. ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์)	๔.๔๑	๐.๗๐	๔.๓๘	๐.๖๗	๐.๓๕*	๐.๐๐
๒. ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์)	๔.๑๙	๐.๕๘	๔.๐๗	๐.๕๗	๐.๕๕*	๐.๐๐
๓.ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม)	๔.๒๓	๐.๖๐	๔.๒๑	๐.๕๕	๐.๒๔*	๐.๐๐
๔. ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด)	๔.๒๘	๐.๕๔	๔.๒๒	๐.๕๒	๐.๖๑*	๐.๐๐
๕. ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา)	๔.๒๗	๐.๖๔	๔.๒๓	๐.๕๘	๐.๓๐*	๐.๐๐
รวม	**๔.๒๘**	**๐.๕๓**	**๔.๒๒**	**๐.๕๘**	**๐.๓๓***	**๐.๐๐**

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็น แตกต่างกันในทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

(n=๓๓๘)

สภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร	๒๑-๓๐ ปี		๓๑-๔๐ ปี		๔๑-๕๐ ปี		๕๑ ปี ขึ้นไป		F	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
๑.ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์)	๔.๔๖	๐.๘๔	๔.๓๐	๐.๖๙	๔.๔๓	๐.๖๔	๔.๑๔	๐.๕๖	๑.๙๗*	๐.๐๐
๒.ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์)	๔.๑๙	๐.๖๑	๔.๐๗	๐.๖๓	๔.๑๔	๐.๖๖	๔.๑๓	๐.๕๒	๑.๔๖*	๐.๐๐
๓.ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม)	๔.๓๙	๐.๗๐	๔.๑๔	๐.๗๐	๔.๒๓	๐.๖๘	๔.๑๐	๐.๖๖	๓.๕๖*	๐.๐๑
๔.ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด)	๔.๓๗	๐.๕๗	๔.๑๕	๐.๖๖	๔.๒๗	๐.๖๑	๔.๐๘	๐.๖๙	๒.๕๐*	๐.๐๐
๕.ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา)	๔.๔๔	๐.๖๘	๔.๐๗	๐.๖๗	๔.๒๖	๐.๖๐	๔.๐๙	๐.๕๗	๕.๑๐*	๐.๐๑
รวม	**๔.๓๗**	**๐.๖๘**	**๔.๑๔**	**๐.๖๖**	**๔.๒๗**	**๐.๖๔**	**๔.๑๐**	**๐.๖๐**	**๓.๕๙***	**๐.๐๑**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในทุกด้าน ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและในแต่ละด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๐-๔.๑๕

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ โดยรวม

อายุ		๒๑-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑ ปี ขึ้นไป
	$\overline{X}$	๔.๓๗	๔.๑๔	๔.๒๗	๔.๑๐
๒๑-๓๐ ปี	๔.๓๗	-	๐.๒๑*	๐.๑๑*	๐.๓๖*
๓๑-๔๐ ปี	๔.๑๔		-	๐.๑๓*	๐.๑๓*
๔๑-๕๐ ปี	๔.๒๗			-	๐.๒๖*
๕๑ ปี ขึ้นไป	๔.๑๐				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ ผู้ปกครองที่มีอายุ ๒๑-๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าผู้ปกครองที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑-๕๐ ปี และ ๕๑ ปี ขึ้นไป ส่วนผู้ปกครองที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าผู้ปกครองที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี และ ๕๑ ปี ขึ้นไป ผู้ปกครองที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าผู้ปกครองที่มีอายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ในศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์)

อายุ		**๒๑-๓๐ ปี**	**๓๑-๔๐ ปี**	**๔๑-๕๐ ปี**	**๕๑ ปี ขึ้นไป**
	$\overline{X}$	๔.๔๖	๔.๓๐	๔.๔๓	๔.๑๔
๒๑-๓๐ ปี	๔.๔๖	-	๐.๓๕*	๐.๒๕*	๐.๕๓*
๓๑-๔๐ ปี	๔.๓๐		-	๐.๑๙*	๐.๒๘*
๔๑-๕๐ ปี	๔.๔๓			-	๐.๓๘*
๕๑ ปี ขึ้นไป	๔.๑๔				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผู้ปกครองที่มีอายุ ๒๑-๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑-๕๐ ปี และ ๕๑ ปี ขึ้นไป ส่วนผู้ปกครองที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี และ ๕๑ ปี ขึ้นไป สำหรับผู้ปกครองที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ในศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์)

อายุ		**๒๑-๓๐ ปี**	**๓๑-๔๐ ปี**	**๔๑-๕๐ ปี**	**๕๑ ปี ขึ้นไป**
	$\overline{X}$	๔.๑๙	๔.๐๗	๔.๑๔	๔.๑๓
๒๑-๓๐ ปี	๔.๑๙	-	๐.๓๔*	๐.๒๔*	๐.๓๔*
๓๑-๔๐ ปี	๔.๐๗		-	๐.๑๘*	๐.๒๙*
๔๑-๕๐ ปี	๔.๑๔			-	๐.๓๙*
๕๑ ปี ขึ้นไป	๔.๑๓				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผู้ปกครองที่มีอายุ ๒๑-๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑-๕๐ ปี และ ๕๑ ปี ขึ้นไป ส่วนผู้ปกครองที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี และ ๕๑ ปี ขึ้นไป สำหรับผู้ปกครองที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม)

อายุ		๒๑-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑ ปี ขึ้นไป
	$\overline{X}$	๔.๓๙	๔.๑๔	๔.๒๓	๔.๑๐
๒๑-๓๐ ปี	๔.๓๙	-	๐.๓๔*	๐.๒๔*	๐.๓๔*
๓๑-๔๐ ปี	๔.๑๔		-	๐.๑๘*	๐.๒๗*
๔๑-๕๐ ปี	๔.๒๓			-	๐.๑๙*
๕๑ ปี ขึ้นไป	๔.๑๐				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ผู้ปกครองที่มีอายุ ๒๑-๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑-๕๐ ปี และ ๕๑ ปี ขึ้นไป ส่วนผู้ปกครองที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี และ ๕๑ ปี ขึ้นไป สำหรับผู้ปกครองที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ในศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด)

อายุ		๒๑-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑ ปี ขึ้นไป
	$\overline{X}$	๔.๓๗	๔.๑๕	๔.๒๗	๔.๐๘
๒๑-๓๐ ปี	๔.๓๗	-	๐.๓๗*	๐.๑๗*	๐.๔๖*
๓๑-๔๐ ปี	๔.๑๕		-	๐.๒๐*	๐.๓๙*
๔๑-๕๐ ปี	๔.๐๘			-	๐.๒๙*
๕๑ ปี ขึ้นไป	๔.๐๘				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ผู้ปกครองที่มีอายุ ๒๑-๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑-๕๐ ปี และ ๕๑ ปี ขึ้นไป ส่วนผู้ปกครองที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี และ ๕๑ ปี ขึ้นไป สำหรับผู้ปกครองที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ในศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา)

อายุ		๒๑-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑ ปี ขึ้นไป
	$\overline{X}$	๔.๔๔	๔.๐๗	๔.๒๖	๔.๐๙
๒๑-๓๐ ปี	๔.๔๔	-	๐.๔๖*	๐.๒๖*	๐.๓๕*
๓๑-๔๐ ปี	๔.๐๗		-	๐.๒๙*	๐.๑๘*
๔๑-๕๐ ปี	๔.๒๖			-	๐.๓๘*
๕๑ ปี ขึ้นไป	๔.๐๙				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ผู้ปกครองที่มีอายุ ๒๑-๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑-๕๐ ปี และ ๕๑ ปี ขึ้นไป ส่วนผู้ปกครองที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี และ ๕๑ ปี ขึ้นไป สำหรับผู้ปกครองที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=๓๓๘)

สภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		F	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
๑.ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์)	๔.๔๗	๐.๕๖	๔.๐๙	๐.๗๒	๔.๒๓	๐.๗๓	๑.๘๗*	๐.๐๐
๒.ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์)	๔.๑๔	๐.๕๗	๔.๐๕	๐.๖๗	๔.๐๗	๐.๖๘	๔.๗๔*	๐.๐๐
๓.ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม)	๔.๒๔	๐.๕๕	๔.๐๘	๐.๖๕	๔.๐๙	๐.๖๕	๕.๒๑*	๐.๐๐
๔.ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด)	๔.๓๒	๐.๔๕	๔.๑๑	๐.๖๑	๔.๒๔	๐.๕๘	๔.๒๙*	๐.๐๐
๕.ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา)	๔.๓๐	๐.๕๒	๔.๑๒	๐.๗๑	๔.๒๗	๐.๗๕	๖.๒๑*	๐.๐๐
รวม	**๔.๓๑**	**๐.๔๔**	**๔.๐๙**	**๐.๖๕**	**๔.๑๘**	**๐.๖๘**	**๔.๒๘***	**๐.๐๐**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในทุกด้าน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและในแต่ละด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๗-๔.๒๒

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\overline{X}$	๔.๓๑	๔.๐๙	๔.๑๘
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๓๑	-	๐.๖๑*	๐.๔๒*
ปริญญาตรี	๔.๐๙		-	๐.๓๙*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๑๘			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ ผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ในศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์)

การศึกษา		**ต่ำกว่าปริญญาตรี**	**ปริญญาตรี**	**สูงกว่าปริญญาตรี**
	$\overline{X}$	๔.๔๗	๔.๐๙	๔.๒๓
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๔๗	-	๐.๕๒*	๐.๔๑*
ปริญญาตรี	๔.๐๙		-	๐.๔๔*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๒๓			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ ผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์) มากกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์) มากกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ในศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์)

การศึกษา		**ต่ำกว่าปริญญาตรี**	**ปริญญาตรี**	**สูงกว่าปริญญาตรี**
	$\overline{X}$	๔.๑๔	๔.๐๕	๔.๐๗
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๑๔	-	๐.๔๓*	๐.๕๗*
ปริญญาตรี	๔.๐๕		-	๐.๖๕*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๐๗			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ ผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์) มากกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์) มากกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ในศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม)

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\overline{X}$	๔.๒๔	๔.๐๘	๔.๐๙
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๒๔	-	๐.๔๔*	๐.๔๐*
ปริญญาตรี	๔.๐๘		-	๐.๔๕*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๐๙			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ ผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม) มากกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม) มากกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ในศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด)

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\overline{X}$	๔.๓๒	๔.๑๑	๔.๒๔
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๓๒	-	๐.๕๘*	๐.๔๘*
ปริญญาตรี	๔.๑๑		-	๐.๕๐*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๒๔			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๑ ผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด)มากกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) มากกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ในศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา)

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\overline{X}$	๔.๓๐	๔.๑๒	๔.๒๗
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๓๐	-	๐.๕๖*	๐.๓๙*
ปริญญาตรี	๔.๑๒		-	๐.๔๕*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๒๗			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ ผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) มากกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) มากกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ

(n=๓๓๘)

สภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร	รับจ้าง		ธุรกิจส่วนตัว		พนักงานเอกชน		ข้าราชการ		เกษตรกรรม		F	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
๑.ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์)	๔.๓๑	๐.๕๕	๔.๑๔	๐.๒๑	๔.๐๑	๐.๒๒	๔.๑๒	๐.๑๐	๔.๒๔	๐.๒๑	๒.๒๑*	๐.๐๐
๒.ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์)	๔.๔๑	๐.๒๒	๔.๒๕	๐.๕๒	๔.๑๑	๐.๑๑	๔.๑๑	๐.๑๑	๔.๑๕	๐.๕๒	๒.๒๔*	๐.๐๐
๓.ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม)	๔.๔๒	๐.๔๒	๔.๒๑	๐.๕๐	๔.๓๒	๐.๑๒	๔.๒๔	๐.๒๑	๔.๒๑	๐.๕๓	๕.๒๒*	๐.๐๐
๔.ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด)	๔.๒๒	๐.๕๑	๔.๒๔	๐.๑๑	๔.๓๑	๐.๑๕	๔.๒๒	๐.๒๐	๔.๑๔	๐.๑๑	๒.๑๕*	๐.๐๐
๕.ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา)	๔.๒๑	๐.๕๓	๔.๑๑	๐.๒๑	๔.๒๑	๐.๕๒	๔.๒๓	๐.๑๒	๔.๑๑	๐.๓๑	๓.๑๑*	๐.๐๐
รวม	**๔.๓๑**	**๐.๔๔**	**๔.๑๙**	**๐.๓๑**	**๔.๑๙**	**๐.๒๒**	**๔.๑๘**	**๐.๑๔**	**๔.๑๗**	**๐.๓๔**	**๒.๙๙***	**๐.๐๐**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในทุกด้าน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและในแต่ละด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๔-๔.๒๙

ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ โดยรวม

อาชีพ		รับจ้าง	ธุรกิจส่วนตัว	พนักงานเอกชน	ข้าราชการ	เกษตรกรรม
	$\overline{X}$	๔.๓๑	๔.๑๙	๔.๑๙	๔.๑๘	๔.๑๗
รับจ้าง	๔.๓๑	-	๐.๔๕*	๐๔๔*	๐.๔๒*	๐.๒๕
ธุรกิจส่วนตัว	๔.๑๙		-	๐.๓๑*	๐.๖๐*	๐.๖๗*
พนักงานเอกชน	๔.๑๙			-	๐.๖๓*	๐.๖๙*
ข้าราชการ	๔.๑๘				-	๐.๔๙*
เกษตรกรรม	๔.๑๗					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ ผู้ปกครองที่มีอาชีพรับจ้าง มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว, พนักงานเอกชน, ข้าราชการ และเกษตรกรรม ส่วนผู้ปกครองที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพพนักงานเอกชน, ข้าราชการ และเกษตรกรรม สำหรับผู้ปกครองที่มีอาชีพพนักงานเอกชน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพข้าราชการ และเกษตรกรรม ส่วนผู้ปกครองที่มีอาชีพข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพเกษตรกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ในศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์)

อาชีพ		รับจ้าง	ธุรกิจส่วนตัว	พนักงานเอกชน	ข้าราชการ	เกษตรกรรม
	$\overline{X}$	๔.๓๑	๔.๑๔	๔.๐๑	๔.๑๒	๔.๒๔
รับจ้าง	๔.๓๑	-	๐.๕๕*	๐.๕๔*	๐.๕๒*	๐.๕๕*
ธุรกิจส่วนตัว	๔.๑๔		-	๐.๕๕*	๐.๕๔*	๐.๔๒*
พนักงานเอกชน	๔.๐๑			-	๐.๔๑*	๐.๕๗*
ข้าราชการ	๔.๑๒				-	๐.๕๒*
เกษตรกรรม	๔.๒๔					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ ผู้ปกครองที่มีอาชีพรับจ้าง มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว, พนักงานเอกชน, ข้าราชการ และเกษตรกรรม ส่วนผู้ปกครองที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพพนักงานเอกชน, ข้าราชการ และเกษตรกรรม สำหรับผู้ปกครองที่มีอาชีพพนักงานเอกชน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพข้าราชการ และเกษตรกรรม ส่วนผู้ปกครองที่มีอาชีพข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพเกษตรกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ในศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์)

อาชีพ		รับจ้าง	ธุรกิจส่วนตัว	พนักงานเอกชน	ข้าราชการ	เกษตรกรรม
	$\overline{X}$	๔.๔๑	๔.๒๕	๔.๑๑	๔.๑๑	๔.๑๕
รับจ้าง	๔.๔๑	-	๐.๖๕*	๐.๖๔*	๐.๖๒*	๐.๖๕*
ธุรกิจส่วนตัว	๔.๒๕		-	๐.๖๑*	๐.๖๘*	๐.๖๗*
พนักงานเอกชน	๔.๑๑			-	๐.๖๒*	๐.๖๓*
ข้าราชการ	๔.๑๑				-	๐.๖๑*
เกษตรกรรม	๔.๑๕					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๖ ผู้ปกครองที่มีอาชีพรับจ้าง มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์)มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว, พนักงานเอกชน, ข้าราชการ และเกษตรกรรม ส่วนผู้ปกครองที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์)มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพพนักงานเอกชน, ข้าราชการ และเกษตรกรรม สำหรับผู้ปกครองที่มีอาชีพพนักงานเอกชน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพข้าราชการ และเกษตรกรรม ส่วนผู้ปกครองที่มีอาชีพข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพเกษตรกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ในศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม)

อาชีพ		รับจ้าง	ธุรกิจส่วนตัว	พนักงานเอกชน	ข้าราชการ	เกษตรกรรม
	$\overline{X}$	๔.๔๒	๔.๒๑	๔.๓๒	๔.๒๔	๔.๒๑
รับจ้าง	๔.๔๒	-	๐.๔๕*	๐.๔๔*	๐.๔๒*	๐.๔๕*
ธุรกิจส่วนตัว	๔.๒๑		-	๐.๔๓*	๐.๔๕*	๐.๔๘*
พนักงานเอกชน	๔.๓๒			-	๐.๔๒*	๐.๕๗*
ข้าราชการ	๔.๒๔				-	๐.๔๙*
เกษตรกรรม	๔.๒๑					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๗ ผู้ปกครองที่มีอาชีพรับจ้าง มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว, พนักงานเอกชน, ข้าราชการ และเกษตรกรรม ส่วนผู้ปกครองที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม)มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพพนักงานเอกชน, ข้าราชการ และเกษตรกรรม สำหรับผู้ปกครองที่มีอาชีพพนักงานเอกชน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพข้าราชการ และเกษตรกรรม ส่วนผู้ปกครองที่มีอาชีพข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม)มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพเกษตรกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ในศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด)

อาชีพ		รับจ้าง	ธุรกิจส่วนตัว	พนักงานเอกชน	ข้าราชการ	เกษตรกรรม
	$\overline{X}$	๔.๒๒	๔.๒๔	๔.๓๑	๔.๒๒	๔.๑๔
รับจ้าง	๔.๒๒	-	๐.๒๕*	๐.๒๔*	๐.๒๒*	๐.๒๕*
ธุรกิจส่วนตัว	๔.๒๔		-	๐.๒๗*	๐.๒๕*	๐.๒๘*
พนักงานเอกชน	๔.๓๑			-	๐.๒๙*	๐.๒๐*
ข้าราชการ	๔.๒๒				-	๐.๒๑*
เกษตรกรรม	๔.๑๔					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๘ ผู้ปกครองที่มีอาชีพรับจ้าง มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว, พนักงานเอกชน, ข้าราชการ และเกษตรกรรม ส่วนผู้ปกครองที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพพนักงานเอกชน, ข้าราชการ และเกษตรกรรม สำหรับผู้ปกครองที่มีอาชีพพนักงานเอกชน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพข้าราชการ และเกษตรกรรม ส่วนผู้ปกครองที่มีอาชีพข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพเกษตรกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ในศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา)

อาชีพ		รับจ้าง	ธุรกิจส่วนตัว	พนักงานเอกชน	ข้าราชการ	เกษตรกรรม
	$\overline{X}$	๔.๒๑	๔.๑๑	๔.๒๑	๔.๒๓	๔.๑๑
รับจ้าง	๔.๒๑	-	๐.๔๒*	๐.๔๔*	๐.๓๒*	๐.๕๒*
ธุรกิจส่วนตัว	๔.๑๑		-	๐.๔๖*	๐.๔๗*	๐.๔๘*
พนักงานเอกชน	๔.๒๑			-	๐.๔๙*	๐.๔๗*
ข้าราชการ	๔.๒๓				-	๐.๔๖*
เกษตรกรรม	๔.๑๑					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๙ ผู้ปกครองที่มีอาชีพรับจ้าง มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว, พนักงานเอกชน, ข้าราชการ และเกษตรกรรม ส่วนผู้ปกครองที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพพนักงานเอกชน, ข้าราชการ และเกษตรกรรม สำหรับผู้ปกครองที่มีอาชีพพนักงานเอกชน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพข้าราชการ และเกษตรกรรม ส่วนผู้ปกครองที่มีอาชีพข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) มากกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพเกษตรกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n=๓๓๘)

สภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐		๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐		๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐		มากกว่า ๓๐,๐๐๐ ขึ้นไป		F	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
๑.ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์)	๔.๒๑	๐.๗๕	๔.๒๔	๐.๗๔	๔.๑๒	๐.๓๒	๔.๓๒	๐.๖๑	๔.๐๐*	๐.๐๐
๒.ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์)	๔.๒๐	๐.๗๑	๔.๐๓	๐.๑๗	๔.๓๑	๐.๓๔	๔.๒๒	๐.๗๔	๑.๑๔*	๐.๐๐
๓.ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม)	๔.๑๒	๐.๗๒	๔.๑๔	๐.๗๐	๔.๔๑	๐.๓๗	๔.๐๐	๐.๗๓	๑.๔๐*	๐.๐๐
๔.ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด)	๔.๑๓	๐.๗๓	๔.๑๕	๐.๑๑	๔.๔๓	๐.๔๑	๔.๐๗	๐.๖๕	๒.๒๔*	๐.๐๐
๕.ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา)	๔.๑๑	๐.๖๙	๔.๑๗	๐.๑๒	๔.๔๔	๐.๓๑	๔.๐๔	๐.๗๒	๑.๒๗*	๐.๐๐
รวม	**๔.๑๕**	**๐.๗๒**	**๔.๑๔**	**๐.๓๗**	**๔.๓๔**	**๐.๓๕**	**๔.๑๓**	**๐.๖๙**	**๒.๒๑***	**๐.๐๐**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า ผู้ปกครองที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในทุกด้าน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและในแต่ละด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๓๑-๔.๓๖

ตารางที่ ๔.๓๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวม

รายได้ต่อเดือน		**ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐**	**๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐**	**๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐**	**มากกว่า ๓๐,๐๐๐ ขึ้นไป**
	$\overline{X}$	๔.๑๕	๔.๑๔	๔.๓๔	๔.๑๓
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๔.๑๕	-	๐.๓๕*	๐.๓๗*	๐.๔๗*
๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐	๔.๑๔		-	๐.๓๒*	๐.๔๓*
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	๔.๓๔			-	๐.๓๑*
มากกว่า๓๐,๐๐๐	๔.๑๓				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๑ ผู้ปกครองที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท, ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป ส่วนผู้ปกครองที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป สำหรับผู้ปกครองที่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม มากกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ มากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์)

รายได้ต่อเดือน		**ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐**	**๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐**	**๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐**	**มากกว่า ๓๐,๐๐๐ ขึ้นไป**
	$\overline{X}$	๔.๒๑	๔.๒๔	๔.๑๒	๔.๓๒
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๔.๒๑	-	๐.๕๓*	๐.๔๘*	๐.๖๘*
๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐	๔.๒๔		-	๐.๔๖*	๐.๖๖*
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	๔.๑๒			-	๐.๖๐*
มากกว่า๓๐,๐๐๐	๔.๓๒				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๒ ผู้ปกครองที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์) มากกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท, ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป ส่วนผู้ปกครองที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์) มากกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป สำหรับผู้ปกครองที่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์) มากกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ มากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์)

รายได้ต่อเดือน		**ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐**	**๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐**	**๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐**	**มากกว่า ๓๐,๐๐๐ ขึ้นไป**
	$\overline{X}$	๔.๒๐	๔.๐๓	๔.๓๑	๔.๒๒
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๔.๒๐	-	๐.๓๗*	๐.๔๐*	๐.๓๗*
๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐	๔.๐๓		-	๐.๓๓*	๐.๓๑*
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	๔.๓๑			-	๐.๓๒*
มากกว่า๓๐,๐๐๐	๔.๒๒				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๓ ผู้ปกครองที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์) มากกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท, ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป ส่วนผู้ปกครองที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์) มากกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป สำหรับผู้ปกครองที่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์) มากกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ มากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม)

รายได้ต่อเดือน		**ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐**	**๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐**	**๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐**	**มากกว่า ๓๐,๐๐๐ ขึ้นไป**
	$\overline{X}$	๔.๑๒	๔.๑๔	๔.๔๑	๔.๐๐
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๔.๑๒	-	๐.๒๖*	๐.๓๙*	๐.๔๔*
๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐	๔.๑๔		-	๐.๒๓*	๐.๒๗*
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	๔.๔๑			-	๐.๒๔*
มากกว่า๓๐,๐๐๐	๔.๐๐				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๔ ผู้ปกครองที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม) มากกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท, ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป ส่วนผู้ปกครองที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม) มากกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป สำหรับผู้ปกครองที่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม) มากกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้มากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด)

รายได้ต่อเดือน		**ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐**	**๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐**	**๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐**	**มากกว่า ๓๐,๐๐๐ ขึ้นไป**
	$\overline{X}$	๔.๑๓	๔.๑๕	๔.๔๓	๔.๐๗
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๔.๑๓	-	๐.๓๕*	๐.๓๗*	๐.๔๗*
๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐	๔.๑๕		-	๐.๓๒*	๐.๔๓*
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	๔.๔๓			-	๐.๔๑*
มากกว่า๓๐,๐๐๐	๔.๐๗				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๕ ผู้ปกครองที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) มากกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท, ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป ส่วนผู้ปกครองที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) มากกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป สำหรับผู้ปกครองที่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) มากกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ มากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา)

รายได้ต่อเดือน		**ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐**	**๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐**	**๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐**	**มากกว่า ๓๐,๐๐๐ ขึ้นไป**
	$\overline{X}$	๔.๑๑	๔.๑๗	๔.๔๔	๔.๐๔
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๔.๑๑	-	๐.๔๔*	๐.๒๘*	๐.๓๘*
๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐	๔.๑๗		-	๐.๓๑*	๐.๔๑*
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	๔.๔๔			-	๐.๔๐*
มากกว่า๓๐,๐๐๐	๔.๐๔				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๖ ผู้ปกครองที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) มากกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท, ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป ส่วนผู้ปกครองที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) มากกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป สำหรับผู้ปกครองที่มีรายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) มากกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ มากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังตารางที่ ๔.๓๗

ตารางที่ ๔.๓๗ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	**ผลการทดสอบ**	
	ยอมรับสมมติฐาน	**ปฏิเสธสมมติฐาน**
ปัจจัยส่วนบุคคล	**ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร**	
เพศ	✓	-
อายุ	✓	-
ระดับการศึกษา	✓	-
อาชีพ	✓	-
รายได้ต่อเดือน	✓	-

สรุปได้ว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ปกครองที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔.๔ ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังสรุปได้ดังนี้

๑) แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เคร่งครัดอยู่ในศีลข้อที่ ๑ โรงเรียนควรรณรงค์ไม่เพียงแต่ห้ามฆ่าสัตว์เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการเบียดเบียนคนอื่นให้ได้รับทุกข์ด้วย ถ้าโรงเรียนนั้นมีแต่คนที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวโดยไม่สนใจคนอื่นกลั่นแกล้งจนทำให้คนอื่นได้รับทุกข์ โรงเรียนนั้นก็จะอยู่ไม่สงบสุข ไม่มีความเจริญก้าวหน้า

๒) แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เคร่งครัดอยู่ในศีลข้อที่ ๒ โรงเรียนควรรณรงค์เรื่องการขโมยในหลายรูปแบบ ทั้งการยักยอกเงินในองค์กร การกินนอกกินใน หรือ ขโมยความคิดไป ก็ถือว่าเป็นขโมย ดังนั้น จะเห็นว่ามีการฟ้องร้องเรื่องลิขสิทธิ์กันบ่อยๆ

๓) แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เคร่งครัดอยู่ใน ศีลข้อที่ ๓ โรงเรียนควรรณรงค์ในเรื่องการผิดศีลข้อ ๓ เพราะถ้าคนในโรงเรียนขาดศีลข้อนี้ก็จะทำให้เกิดเรื่องเกิดปัญหาวุ่นวาย ทะเลาะเบาะแว้งภายในโรงเรียนได้

๔) แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เคร่งครัดอยู่ใน ศีลข้อที่ ๔ โรงเรียนควรรณรงค์ห้ามโกหก หรือการนินทาว่าร้ายให้คนอื่นได้รับความเดือดร้อน การใส่ร้ายป้ายสีกันและกัน จนนำพาให้เกิดการฟ้องร้องกัน

๕) แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เคร่งครัดอยู่ในศีลข้อที่ ๕ โรงเรียนควรรณรงค์ให้ความรู้เรื่องพิษภัยของการดื่มสุราและของมึนเมา เพราะสุราและของมึนเมาเป็นสิ่งที่ทำให้เราขาดสติในการปฏิบัติงานทำให้ไม่สามารถทำงานให้ได้ผลงานที่ดี และยังก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา

สรุปได้ว่า ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนควรรณรงค์ไม่เพียงแต่ห้ามฆ่าสัตว์เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการเบียดเบียนคนอื่นให้ได้รับทุกข์ด้วย ถ้าโรงเรียนนั้นมีแต่คนที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวโดยไม่สนใจคนอื่นกลั่นแกล้งจนทำให้คนอื่นได้รับทุกข์ โรงเรียนนั้นก็จะอยู่ไม่สงบสุข ไม่มีความเจริญก้าวหน้า รวมถึงควรรณรงค์เรื่องการขโมยในหลายรูปแบบ ทั้งการยักยอกเงินในองค์กร การกินนอกกินใน หรือ ขโมยความคิดไป ก็ถือว่าเป็นขโมย ดังนั้น จะเห็นว่ามีการฟ้องร้องเรื่องลิขสิทธิ์กันบ่อยๆ นอกจากนี้ควรรณรงค์ในเรื่องการผิดศีลข้อ ๓ เพราะถ้าคนในโรงเรียนขาดศีลข้อนี้ก็จะทำให้เกิดเรื่องเกิดปัญหาวุ่นวาย ทะเลาะเบาะแว้งภายในโรงเรียนได้ อีกทั้งควรรณรงค์ห้ามโกหก หรือการนินทาว่าร้ายให้คนอื่นได้รับความเดือดร้อน การใส่ร้ายป้ายสีกันและกัน จนนำพาให้เกิดการฟ้องร้องกัน ตลอดถึงควรรณรงค์ให้ความรู้เรื่องพิษภัยของการดื่มสุราและของมึนเมา เพราะสุราและของมึนเมาเป็นสิ่งที่ทำให้เราขาดสติในการปฏิบัติงานทำให้ไม่สามารถทำงานให้ได้ผลงานที่ดี และยังก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา

๔.๕ ผลวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Information) ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๕ ท่าน ระหว่างเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๑ พบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ให้เคร่งครัดอยู่ในหลักศีล ๕ สรุปได้ดังนี้

๑. ศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรณรงค์เรื่องการไม่ทำร้ายกันทางร่างกาย ชีวิต จิตใจหรือไม่ก่อความรุนแรงทางกายภาพและจิตใจ ที่จะทำให้ทุกคนในโรงเรียนมีเมตตากรุณาต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันเมื่อมีคนตกทุกข์ได้ยาก จะต้องช่วยเหลือกัน[๑] ทั้งนี้ การใช้อำนาจ ของผู้บริหารโรงเรียน จะต้องมีความชอบธรรมกับโดยการไม่ใช้ความรุนแรง ไม่กดขี่ข่มเหง ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ควรการส่งเสริมให้มีการแข่งขันในการทำงานอย่างเป็นธรรม[๒] และไม่ควรปล่อยให้มีการใช้ความรุนแรงทุกระดับและทุกกรณี โดยไม่ห้ามปราม หรือไม่ช่วยเหลือและไม่คัดค้านความรุนแรง[๓] นอกจากนี้ ควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับสวัสดิการทางสังคมและการได้รับโอกาสในการดูแลรักษาสุขภาพอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความเมตตา ด้วยการดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ เอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน หมั่นเยี่ยมเยือนผู้ปกครองนักเรียน และเพื่อนบ้าน การฝึกฝนเช่นนี้อยู่เป็นประจำ จะทำให้ผู้ฝึกมีความเมตตาเกิดขึ้นในจิตใจอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการขจัดความคิดด้านการเบียดเบียน ทำร้ายต่อผู้อื่น ทั้งกายและจิตใจ[๔]

๒. ศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์) ศีลข้อนี้เป็นเจตนาที่จะงดเว้นการถือเอาทรัพย์สินที่เจ้าของไม่ได้ให้ ของใดก็ตามที่เจ้าของหวงแหน ไม่หน่วงเหนี่ยวมาเป็นของตนด้วยกลอุบายใดๆ ด้วยมีปัญญาที่เข้าใจว่าผู้สร้างงานย่อมต้องใช้ความรู้ความสามารถทุ่มเทในการทำงาน[๕] การที่ผลงานของตนถูกผู้ที่เหนือกว่านำไปเป็นผลงานโดยไม่ยกย่องชมเชยหรือแบ่งปันความสำเร็จย่อมทำให้เจ้าของผลงานเจ็บใจได้[๖] ถึงแม้การละเมิดศีลข้อนี้อาจจะเห็นไม่ชัดเจนนักในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จุดสำคัญคือการยอมรับและประเมินให้ความดีความชอบตามผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม หรือภาษาบ้านๆ ที่บอกว่าไม่ขโมยผลงานลูกน้องหรือคนอื่นมาเป็นของตนเอง รวมถึงการสร้างหลักฐานปลอมเพื่อใช้อ้างอิงผลงาน[๗] ดังนั้นการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความยุติธรรมและโปร่งใสจะช่วยลดโอกาสการผิดศีลในข้อ

---

[๑]สัมภาษณ์ นางสาวจิรนันท์ ขจรบุญ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจ้าอาม, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๒]สัมภาษณ์ นางประภัสสร มณีมาศ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางขุนนนท์, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๓]สัมภาษณ์ นายนุชา สระสม, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดยางสุทธาราม, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๔]สัมภาษณ์ นายสุริยา ลุนหงส์, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีสุดาราม, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๕]สัมภาษณ์ นางธนาวดี โพธิรมย์, รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุวรรณาราม, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๖]สัมภาษณ์ นางสาวจิรนันท์ ขจรบุญ, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๗]สัมภาษณ์ นางประภัสสร มณีมาศ, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

นี้[๘] อย่างไรก็ดีผู้บริหารโรงเรียนที่ผิดศีลข้อที่สองจะนำไปสู่การบ่อนทำลายชื่อเสียงของตนเองที่สะสมมาตลอดชีวิตการทำงานหากเคราะห์ร้ายมีการตรวจสอบเรื่องการทุจริต ถึงแม้ตรวจสอบไม่พบก็จะกลายเป็นชื่อเสียในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ร่วมงาน รวมถึงเสียสมาธิในการทำงาน เนื่องจากส่วนหนึ่งต้องใช้ไปกับการระมัดระวังว่าจะถูกผู้อื่นหักหลังเข้าบ้าง มีความไม่ไว้วางใจในผู้อื่นว่าจะเปิดเผยความลับของตน ส่งเสริมให้บุคลากรฝึกการเป็นผู้ให้ ด้วยการทำบุญตักบาตรเป็นประจำวัน ให้ทานแก่ผู้ตกทุกข์ได้ยาก แบ่งปันอาหาร อุปกรณ์เครื่องใช้ เครื่องนุ่งห่ม ให้แก่นักเรียน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน และต่อบุคคลในสังคม การฝึกฝนเช่นนี้ ทำให้ผู้ฝึกมีจิตใจเป็นผู้ให้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งผลให้เกิดความคิดในการลักขโมย หรือต้องการทรัพย์สินของผู้อื่นไม่เกิดขึ้นในจิตใจ[๙]

๓. ศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม) เหตุที่การล่วงละเมิดศีลข้อสามนี้เป็นบาป เพราะถือเป็นการเบียดเบียนใจทุกคนที่เกี่ยวข้องทั้งภรรยาที่ถูกต้องตามกฎหมาย หญิงที่ล่วงละเมิดไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใดก็ตาม[๑๐] ในกรณีของผู้บังคับบัญชาที่ฉวยโอกาสใช้ประสบการณ์ชีวิตที่โชกโชนหลอกล่อหญิงสาวที่มีประสบการณ์น้อย หลงเชื่อผู้อื่นได้ง่าย ก็เป็นบาปที่หนักยิ่งขึ้นไปอีก ในกรณีของนายหญิงที่ล่วงละเมิดทางเพศกับลูกน้องชายที่มีครอบครัวแล้ว โดยมีเจตนาแย่งชิงเขามาก็จะถือเป็นการผิดศีลข้อที่สองที่เบียดเบียนของรักหรือทรัพย์สินของผู้อื่นโดยที่เจ้าของไม่เต็มใจ[๑๑] อย่างไรก็ตามคำสอนเดิมมุ่งหมายที่กลุ่มสงฆ์เป็นหลัก แต่ในปัจจุบันเราก็อาจต้องยอมรับว่าเพศชายก็สามารถตกอยู่ในภาวะเสี่ยงของการคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) ได้เช่นเดียวกับผู้หญิงซึ่งก็คงต้องกลับไปดูที่เจตนาต้นทางของการกระทำ[๑๒] ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนที่วางตัวเป็นสมภารกินไก่วัดหรือพูดจาแทะโลมให้ลูกน้องผู้หญิงเกิดความอับอายย่อมถือเป็นการไม่สำคัญทั้งสิ้น และจะยิ่งเป็นบาปเมื่อข่มขู่บังคับโดยอ้างถึงอำนาจในการให้คุณให้โทษ ความก้าวหน้าในอาชีพทำให้ผู้หญิงต้องตัดสินใจแบบยอมจำนน โดยเฉพาะในสังคมไทยเมื่อเกิดประเด็นชู้สาวขึ้นมาฝ่ายหญิงมักตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบไม่ว่าจะในกรณีใดๆ ก็ตาม ถึงแม้บทลงโทษผู้บริหารในเรื่องนี้มีปรากฏอยู่น้อยมากทั้งในกฎหมายไทยและกฎระเบียบของบริษัท[๑๓] แต่ปัจจุบันเทคโนโลยีการอัดคลิปวิดีโอก็อาจเป็นการประจานพฤติกรรมที่เสื่อมเสียของผู้บริหารให้ได้อายกันไปอีกนาน เพราะเรื่องแบบนี้เป็นเรื่องสนุกปากของชาวบ้านมากที่สุดในบรรดาศีลห้าข้อ ทั้งนี้ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ ด้วยการมีความมั่นคงในคู่ครองของตนอย่างสม่ำเสมอ การไม่แสดงกิริยาที่ไม่เหมาะสม เช่น กอด เกี้ยวพาราสี คนอื่นที่ไม่ใช่คู่ครอง การเห็นคุณค่าเกียรติภูมิและจิตใจของคู่ครอง การฝึกฝนเช่นนี้อยู่เป็นประจำ จะทำให้ผู้ฝึกมีความซื่อสัตย์

---

[๘]สัมภาษณ์ นายนุชา สระสม, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๙]สัมภาษณ์ นายสุริยา ลุนหงส์, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๑๐]สัมภาษณ์ นางธนาวดี โพธิรมย์, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๑๑]สัมภาษณ์ นางสาวจิรนันท์ ขจรบุญ, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๑๒]สัมภาษณ์ นางประภัสสร มณีมาศ, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๑๓]สัมภาษณ์ นายนุชา สระสม, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

เกิดขึ้นในจิตใจอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการขจัดความคิดด้านล่วงเกิน หรือประพฤตินอกจากผู้อื่น ที่ไม่ใช่คู่ครองของตน ทั้งกายและจิตใจ[๑๔]

๔. ศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) “คำพูด” เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างยิ่งทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพราะการทำบทบาทดูแล ปกครอง มอบหมาย กำกับตรวจสอบ ประเมินผล และสอนงาน ต่างเป็นงานบริหารที่ต้องใช้คำพูดเป็นพื้นฐานการสื่อสารทั้งสิ้น[๑๕] ผู้บริหารโรงเรียนที่ตระหนักดีถึงคุณและโทษของคำพูด ย่อมพิจารณาเลือกใช้คำพูดในการแสดงออกถึงอารมณ์และข้อเท็จจริงได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โดยตั้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนว่าต้องการผลลัพธ์เพื่ออะไร เช่น เพื่อสร้างสัมพันธภาพ ชี้แจงข้อมูล ส่งสัญญาณดำเนินการ สอบถามความคิดเห็น[๑๖] นอกจากการสนทนาในชีวิตประจำวันของระหว่างการทำงานและการประเมินผลงานแล้ว เมื่อมีการพูดคุยเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารไม่ควรพูดให้ความหวังลมๆแล้งๆ เพื่อหลอกล่อให้พนักงานมีเกิดแรงจูงใจ และไม่ควรสัญญาในสิ่งที่ท่านก็ไม่แน่ใจเช่น การขึ้นเงินเดือนการจ่ายโบนัส เพราะถ้าผลที่ออกมาไม่เป็นไปตามคำพูดที่ท่านบอกทีมงานไว้ ผู้ที่เสียหายจะกลายเป็นผู้บริหารนั่นเอง ทั้งนี้ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความสัจจะ ด้วยการรรณรงค์ให้นักเรียนพูดด้วยความปรารถนาดี และจริงใจ ไม่พูดเท็จโกหก หลอกลวงผู้อื่น การฝึกฝนเช่นนี้อยู่เป็นประจำ จะทำให้ผู้ฝึกมีความสัจจะเกิดขึ้นในจิตใจอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการขจัดความคิดด้านการโกหก หลอกลวงต่อผู้อื่น ทั้งวาจาและจิตใจ[๑๗]

๕. ศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) ผู้บริหารโรงเรียนควรตระหนักในศีลข้อนี้ที่เป็นเจตนาที่จะงดเว้นการดื่มสุราเมรัยที่เป็นต้นเหตุแห่งความประมาทได้ รวมถึงยังเป็นการงดเว้นการเบียดเบียนตนเองอีกด้วย[๑๘] ศีลข้อนี้อาจไม่กระทบต่อการบริหารทีมงานมากนัก ซ้ำยังมีผู้ใช้อ้างว่าสุราเป็นเครื่องมือรับน้องเชื่อมสัมพันธภาพที่ดีภายในทีมงานอีกด้วย[๑๙] แต่ไม่ควรลืมว่าการการมึนเมาจนขาดสติแล้วอาจนำให้ไปเบียดเบียนผู้อื่นและตนเองให้เดือดร้อนจนเสียความน่าเชื่อถือ หรือเสียชีวิตได้ ทั้งนี้ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีสติ ความไม่ประมาท ด้วยการรณรงค์นักเรียนไม่เสพสุราและของมึนเมา ยาเสพติด และการช่วยเหลือทางราชการรณรงค์ เมาไม่ขับ การฝึกฝนเช่นนี้อยู่เป็นประจำ จะทำให้ผู้ฝึกมีความไม่ประมาทเกิดขึ้นในจิตใจอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการขจัดความคิดด้านการประมาทที่มีผลต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งกายและจิตใจ[๒๐]

---

[๑๔]สัมภาษณ์ นายสุริยา ลุนหงส์, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๑๕]สัมภาษณ์ นางธนาวดี โพธิรมย์, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๑๖]สัมภาษณ์ นางสาวจิรนันท์ ขจรบุญ, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๑๗]สัมภาษณ์ นางประภัสสร มณีมาศ, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๑๘]สัมภาษณ์ นายนุชา สระสม, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๑๙]สัมภาษณ์ นายสุริยา ลุนหงส์, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

[๒๐]สัมภาษณ์ นางธนาวดี โพธิรมย์, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานครนั้น ประกอบด้วย ๑) ศีลข้อที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความเมตตา ด้วยการดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ เอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน หมั่นเยี่ยมเยือนผู้ปกครองนักเรียน และเพื่อนบ้าน การฝึกฝนเช่นนี้อยู่เป็นประจำ จะทำให้ผู้ฝึกมีความเมตตาเกิดขึ้นในจิตใจอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการขจัดความคิดด้านการเบียดเบียน ทำร้ายต่อผู้อื่น ทั้งกายและจิตใจ ๒) ศีลข้อที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรฝึกการเป็นผู้ให้ ด้วยการทำบุญตักบาตรเป็นประจำวัน ให้ทานแก่ผู้ตกทุกข์ได้ยาก แบ่งปันอาหาร อุปกรณ์เครื่องใช้ เครื่องนุ่งห่ม ให้แก่นักเรียน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน และต่อบุคคลในสังคม การฝึกฝนเช่นนี้ ทำให้ผู้ฝึกมีจิตใจเป็นผู้ให้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งผลให้เกิดความคิดในการลักขโมย หรือต้องการทรัพย์สินของผู้อื่นไม่เกิดขึ้นในจิตใจ ๓) ศีลข้อที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ ด้วยการมีความมั่นคงในคู่ครองของตนอย่างสม่ำเสมอ การไม่แสดงกิริยาที่ไม่เหมาะสม เช่น กอด เกี้ยวพาราสี คนอื่นที่ไม่ใช่คู่ครอง การเห็นคุณค่าเกียรติภูมิและจิตใจของคู่ครอง การฝึกฝนเช่นนี้อยู่เป็นประจำ จะทำให้ผู้ฝึกมีความซื่อสัตย์เกิดขึ้นในจิตใจอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการขจัดความคิดด้านล่วงเกิน หรือประพฤตินอกจากผู้อื่น ที่ไม่ใช่คู่ครองของตน ทั้งกายและจิตใจ ๔) ศีลข้อที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความสัจจะ ด้วยการรรณรงค์ให้นักเรียนพูดด้วยความปรารถนาดี และจริงใจ ไม่พูดเท็จ โกหก หลอกลวงผู้อื่น การฝึกฝนเช่นนี้อยู่เป็นประจำ จะทำให้ผู้ฝึกมีความสัจจะเกิดขึ้นในจิตใจอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการขจัดความคิดด้านการโกหก หลอกลวงต่อผู้อื่น ทั้งวาจาและจิตใจ ๕) ศีลข้อที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีสติความไม่ประมาท ด้วยการรณรงค์นักเรียนไม่เสพสุราและของมึนเมา ยาเสพติด และการช่วยเหลือทางราชการรณรงค์ เมาไม่ขับ การฝึกฝนเช่นนี้อยู่เป็นประจำ จะทำให้ผู้ฝึกมีความไม่ประมาทเกิดขึ้นในจิตใจอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการขจัดความคิดด้านการประมาทที่มีผลต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งกายและจิตใจ

๔.๖ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จึงสรุปมาเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ซึ่งถือว่าเป็นบูรณาแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังแผนภาพที่ ๔.๑ ดังนี้

การพัฒนาบุคลากร	**สิ่งที่เกิดขึ้น**	**ผลที่ได้**
ฝึกหัดตามหลักเบญจธรรม →	**บุคลากรเคร่งครัดในศีล ๕** →	
๑. ฝึกให้มีความเมตตา ๒. ฝึกการเป็นผู้ให้ ๓. ฝึกให้มีความซื่อสัตย์ ๔. ฝึกให้มีสัจจะ ๕. ฝึกให้มีสติ ไม่ประมาท	๑. ไม่ฆ่าสัตว์ เบียดเบียนผู้อื่น ๒. ไม่ลักทรัพย์ ฉ้อราษฎร์บังหลวง ทุจริต ๓. ไม่ประพฤติผิดในกาม แย่งชิงคู่ครองผู้อื่น ๔. ไม่พูดปด โกหก หลอกลวงผู้อื่น ๕. ไม่ดื่มสุรา เสพของมึนเมาที่จะทำให้ขาดสติ	**ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เคร่งครัดในวิจัย มีการทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย**

ภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากภาพที่ ๔.๑ แสดงองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย การพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาบุคลากร และสิ่งที่เกิดขึ้น หากปฏิบัติตามหลักศีล ๕ ได้แก่

๑. ศีลข้อที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความเมตตา ด้วยการดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ เอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน หมั่นเยี่ยมเยือนผู้ปกครองนักเรียน และเพื่อนบ้าน การฝึกฝนเช่นนี้อยู่เป็นประจำ จะทำให้ผู้ฝึกมีความเมตตาเกิดขึ้นในจิตใจอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการขจัดความคิดด้านการเบียดเบียน ทำร้ายต่อผู้อื่น ทั้งกายและจิตใจ

๒. ศีลข้อที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรฝึกการเป็นผู้ให้ ด้วยการทำบุญตักบาตรเป็นประจำวัน ให้ทานแก่ผู้ตกทุกข์ได้ยาก แบ่งปันอาหาร อุปกรณ์เครื่องใช้ เครื่องนุ่งห่ม ให้แก่นักเรียน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน และต่อบุคคลในสังคม การฝึกฝนเช่นนี้ ทำให้ผู้ฝึกมีจิตใจเป็นผู้ให้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งผลให้เกิดความคิดในการลักขโมย หรือต้องการทรัพย์สินของผู้อื่นไม่เกิดขึ้นในจิตใจ

๓. ศีลข้อที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ ด้วยการมีความมั่นคงในคู่ครองของตนอย่างสม่ำเสมอ การไม่แสดงกิริยาที่ไม่เหมาะสม เช่น กอด เกี้ยวพาราสี คนอื่นที่ไม่ใช่คู่ครอง การเห็นคุณค่าเกียรติภูมิและจิตใจของคู่ครอง การฝึกฝนเช่นนี้อยู่เป็นประจำ จะทำให้ผู้ฝึกมีความซื่อสัตย์เกิดขึ้นในจิตใจอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการขจัดความคิดด้านล่วงเกิน หรือประพฤติผิดนอกจากผู้อื่น ที่ไม่ใช่คู่ครองของตน ทั้งกายและจิตใจ

๔. ศีลข้อที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความสัจจะ ด้วยการรรณรงค์ให้นักเรียนพูดด้วยความปรารถนาดี และจริงใจ ไม่พูดเท็จ โกหก หลอกลวงผู้อื่น การฝึกฝนเช่นนี้อยู่เป็นประจำ จะทำให้ผู้ฝึกมีความสัจจะเกิดขึ้นในจิตใจอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการขจัดความคิดด้านการโกหกหลอกลวงต่อผู้อื่น ทั้งวาจาและจิตใจ

๕. ศีลข้อที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีสติ ความไม่ประมาท ด้วยการรณรงค์นักเรียนไม่เสพสุราและของมึนเมา ยาเสพติด และการช่วยเหลือทางราชการรณรงค์ เมาไม่ขับ การฝึกฝนเช่นนี้อยู่เป็นประจำ จะทำให้ผู้ฝึกมีความไม่ประมาทเกิดขึ้นในจิตใจอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการขจัดความคิดด้านการประมาทที่มีผลต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งกายและจิตใจ

เมื่อมีการประยุกต์แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จะได้เป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เคร่งครัดในวิจัย มีการทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยได้วิเคราะห์วัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

๑) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย

๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๓) เพื่อเสนอแนวทางแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปกครองของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๓๘ คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีการหาคุณภาพ โดยการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ ๐.๙๐๑ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way analysis of variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ซึ่งสามารถสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นหญิง ๑๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒๐ มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี ๑๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๑๐ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ๒๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓๐ เป็นพนักงานเอกชน จำนวน ๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗ และมีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑๐

๕.๑.๒ สภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

๑) ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒) ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๓) ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม)โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔) ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕) ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

๑) ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็น แตกต่างกันในทุกด้าน

๒) ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็น แตกต่างกันในทุกด้าน

๓) ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็น แตกต่างกันในทุกด้าน

๔) ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็น แตกต่างกันในทุกด้าน

๕) ผู้ปกครองที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็น แตกต่างกันในทุกด้าน

๕.๑.๔ ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนควรรณรงค์ไม่เพียงแต่ห้ามฆ่าสัตว์เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการเบียดเบียนคนอื่นให้ได้รับทุกข์ด้วย ถ้าโรงเรียนนั้นมีแต่คนที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวโดยไม่สนใจคนอื่นกลั่นแกล้งจนทำให้คนอื่นได้รับทุกข์ โรงเรียนนั้นก็จะอยู่ไม่สงบสุข ไม่มีความเจริญก้าวหน้า รวมถึงควรรณรงค์เรื่องการขโมยในหลายรูปแบบ ทั้งการยักยอกเงินในองค์กร การกินนอกกินใน หรือ ขโมยความคิดไป ก็ถือว่าเป็นขโมย ดังนั้น จะเห็นว่ามีการฟ้องร้องเรื่องลิขสิทธิ์กันบ่อยๆ นอกจากนี้ควรรณรงค์ในเรื่องการผิดศีลข้อ ๓ เพราะถ้าคนในโรงเรียนขาดศีลข้อนี้ก็จะทำให้เกิดเรื่องเกิดปัญหาวุ่นวาย ทะเลาะเบาะแว้งภายในโรงเรียนได้ อีกทั้งควรรณรงค์ห้ามโกหก หรือการนินทาว่าร้ายให้คนอื่นได้รับความเดือดร้อน การใส่ร้ายป้ายสีกันและกันจนนำพาให้เกิดการฟ้องร้องกัน ตลอดถึงควรรณรงค์ให้ความรู้เรื่องพิษภัยของการดื่มสุราและของมึนเมา เพราะสุราและของมึนเมาเป็นสิ่งที่ทำให้เราขาดสติในการปฏิบัติงานทำให้ไม่สามารถทำงานให้ได้ผลงานที่ดี และยังก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา

๕.๑.๕ สำหรับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Information) ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๕ ท่าน ระหว่างเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๑ พบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานครนั้น จะเป็นเรื่องส่วนบุคคลขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะมีสัมมาทิฏฐิเป็นพื้นฐานที่ดี แต่ถ้าโรงเรียนได้นำศีลห้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกผู้บริหารที่สามารถคัดกรองคนดีให้มาเป็นผู้บริหาร การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อส่งเสริมระดับ ความรู้ความสามารถ และการควบคุมอารมณ์ จะเสริมความสามารถด้านการบริหารจัดการ รวมถึงการสร้างกิจกรรมกระตุ้นบรรยากาศการคิดดี พูดดี ทำดีโดยให้ผู้นำเป็นต้นแบบของการรักษาศีล การจัดให้โค้ชสำหรับผู้บริหารเพื่อพัฒนามุมมองทั้งด้านงานและการปรับตัวให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้ย่อมจะช่วยหล่อหลอมให้เกิดพลังบวกในโรงเรียน บุคลากรรับรู้ได้ถึงภาวะผู้นำที่มีเมตตาและการเป็นต้นแบบของผู้มีธรรมะให้หัวใจเป็นปกติ ที่สำคัญไปกว่านั้นคือการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับธรรมนโยบาย แม้ให้ได้ตรงใจไม่ได้ทุกคน แต่คนที่ได้ก็เป็นที่ยอมรับได้ เกณฑ์การพิจารณาต้องยุติธรรม โปร่งใส สร้างกำลังใจคืนความสุขให้คนส่วนใหญ่ในโรงเรียน

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา ผู้วิจัยจะได้นำประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจ นำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้

เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียน มีบริหารจัดการโรงเรียนที่ดี มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรคพล แดนดี ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาดอนตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาดอนตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้ง ๕ ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร การวางแผนงานบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน[๑] และยังสอดคล้องผลการวิจัยของ วรรณา แช่มพุทรา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการจ่ายค่าตอบแทน[๒] และอภิปรายผลได้ดังนี้

๑) ด้านศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์) ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๑ (ห้ามฆ่าสัตว์) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก โรงเรียนมีการส่งเสริมให้เมตตากรุณาต่อเพื่อนมนุษย์และสัตว์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระชัยณรงค์ วิทิโต (ร่องมะรุด) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักศีล ๕ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในสังคม” ผลการวิจัยพบว่า ศีล ๕ เป็นหลักมนุษยธรรม เป็นข้อปฏิบัติให้ถึงความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ การไม่ฆ่าสัตว์ การไม่ลักทรัพย์ การไม่ประพฤติผิดในกาม การไม่พูดเท็จ และการไม่ดื่มสุราเมรัยศีล เป็นที่ตั้งแห่งกุศลธรรมเป็นลักษณะ มีความปรกติทางกายวาจาเป็นที่ตั้ง โดยมีองค์ประกอบของศีล ๕ แต่ละข้อ คือ เจตนา เป็นความไม่ก้าวล่วงทางกาย และวาจา ให้พ้นจากความชั่วทั้งปวง ย่อมมีความสงบสันติสุขในชีวิตปัจจุบัน และอนาคตเป็นอานิสงส์ และในตรงกันข้าม โทษของการละเมิดศีล เป็นเหตุให้ประมาทเป็นบ่อเกิดแห่งภัยเวรโดยประการต่างๆ ย่อมประสบทุกข์ทั้งในปัจจุบัน และสัมปรายภพ บั่นทอนความก้าวหน้าความเจริญ และความสงบสันติสุขในการดำเนินชีวิต[๓]

---

[๑]อรรคพล แดนดี, “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาดอนตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ๒๕๕๖).

[๒]วรรณา แช่มพุทรา, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,** (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๙).

[๓]พระชัยณรงค์ วิทิโต (ร่องมะรุด), “การประยุกต์หลักศีล ๕ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในสังคม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (สาขาวิชาพระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

๒) ด้านศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์) ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในศีลข้อที่ ๒ (ห้ามลักทรัพย์) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก โรงเรียนมีการรณรงค์ให้โรงเรียนเกิดความสงบสุขปราศจากการลักขโมย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระครูสังฆรักษ์ทองใบ อคฺคธมฺโม (มานะทน) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านทาน ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน ด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ มีการให้อภัยอยู่เสมอเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน ด้านปิยวาจา มีความเป็นกัลยาณมิตร พูดจาทักทายด้วยน้ำเสียงที่จริงใจ พูดอธิบายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ ถึงแม้จะประสบกับภาวะเครียด หรือสับสน ด้านอัตถจริยา สร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและต้องไม่ยึดติดกับบุคคล หรืองานนั้น แต่ควรคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก มีบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ ที่ทุกคนยอมรับและส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม ด้านสมานัตตตา ผู้บริหารโรงเรียนควรทำงานโดยยึดกฎระเบียบมากกว่าการยึดติดกับผลของงาน และการมีคุณธรรมประจำใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินงาน[๔]

๓) ด้านศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม) ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านศีลข้อที่ ๓ (ห้ามประพฤติในกาม) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนมีการเคร่งครัดปฏิบัติตามศีลข้อ ๓ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่โรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหาเกรียงศักดิ์ กิตฺติชโย (ไชยสมศรี) ได้ทำวิจัยเรื่อง“ศึกษาวิเคราะห์หลักศีล ๕ ที่มีผลกระทบต่อกระบวนการควบคุมทางสังคม” จากการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบพรรณนา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า หลักคำสอนศีล ๕ เป็นหลักคุณธรรมเชิงห้ามปราบอันเป็นเครื่องมือที่เกื้อกูลให้ผู้ปฏิบัติตามสามารถเข้าถึงจุดหมายแห่งชีวิตที่ดีงาม กระบวนการควบคุมทางสังคมทั้งหมด ล้วนมีจุดมุ่งหมายให้สมาชิกของสังคมยอมรับและปฏิบัติตามบรรทัดฐานต่างๆ ของสังคม เช่น กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและจารีตประเพณี หลักศีล ๕ ที่มีผลกระทบต่อกระบวนการควบคุม ปรากฏออกมาโดยการใช้มาตรการต่างๆควบคุมพฤติกรรมของบุคคล การใช้มาตรการควบคุมทางสังคมดังกล่าว มุ่ง

---

[๔]พระครูสังฆรักษ์ทองใบ อคฺคธมฺโม (มานะทน), “การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (การบริหารการศึกษา)**,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

ก่อให้เกิดการควบคุมบุคคลสองประเภทคือ (๑) การควบคุมภายใน ซึ่งหมายถึงการปลูกฝังคุณธรรมในตัวบุคคลให้มีหิริโอตตัปปะหรือมโนธรรมต้องการทำความดี ละเว้นการทำชั่ว ด้วยความรู้สึกรับผิดชอบชั่วดีของตนเองซึ่งเป็นหลักของความจริง และ(๒) การควบคุมภายนอก ซึ่งย้ำการให้รางวัลจูงใจให้คนทำความดีและการลงโทษเพื่อขู่ให้บุคคลละเว้นการทำความผิด ตามหลักเกณฑ์ความถูกต้องและเป็นธรรม ก่อให้เกิดความมีระเบียบวินัยในสังคม[๕]

๔) ด้านศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านศีลข้อที่ ๔ (ห้ามพูดปด) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก โรงเรียนมีการสนับสนุนโรงเรียนรณรงค์ไม่พูดหยาบสุภาพเรียบร้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย พระครูไพโรจน์กิจจาทร (สกุล สุภทฺโท) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน ด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ มีการให้อภัยอยู่เสมอ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน มีความเป็นกัลยาณมิตร พูดจาทักทายด้วยน้ำเสียงที่จริงใจ พูดอธิบายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ ถึงแม้จะประสบกับภาวะเครียด หรือสับสน รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและต้องไม่ยึดติดกับบุคคล หรืองานนั้น แต่ควรคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก มีบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ ที่ทุกคนยอมรับ และส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม ทำงานโดยยึดกฎระเบียบมากกว่าการยึดติดกับผลของงาน และการมีคุณธรรมประจำใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินงาน[๖]

---

[๕]พระมหาเกรียงศักดิ์ กิตฺติชโย (ไชยสมศรี), “ศึกษาวิเคราะห์หลักศีล ๕ ที่มีผลกระทบต่อกระบวนการควบคุมทางสังคม, **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย , ๒๕๕๐).

[๖]พระครูไพโรจน์กิจจาทร (สกุล สุภทฺโท), “การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

๕) ด้านศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านศีลข้อที่ ๕ (ห้ามดื่มสุรา) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก โรงเรียนมีการรณรงค์ไม่สนับสนุนให้มีการเสพสุราหรือยาเสพติดอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย พระอดิศักดิ์ สารโท (เตือนสันเทียะ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ๑. จากการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนกำลัง บุคคล ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ เดียวกันและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การบำรุงรักษาบุคลากร ตามลำดับ ๒. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ ๓. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ผู้บริหารควรเผยแพร่ผลการ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของบุคลากรให้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง ควรพิจารณาจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วย ความเที่ยงธรรม ต่อหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน บริหารบุคลากร ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อผลการทำงานที่มี ประสิทธิภาพอย่างแท้จริงของการพัฒนาบุคลากร และควรวางแผนบุคลากรด้วยความเป็นธรรม ต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานทุกๆ ด้าน[๗]

๕.๒.๒ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

๑) ผู้ปกครองนักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากชาย และหญิง มีอารมณ์ความรู้สึกต่อการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันไป จึงส่งผลต่อ ความคิดเห็นในสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระครูสังฆรักษ์อภิชาติ สนฺติกโร (เดชชัย) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียน

---

[๗]พระอดิศักดิ์ สารโท (เตือนสันเทียะ), “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (**สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ด้านสัจจะ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารมีความจริงใจในการวางแผนนโยบายบริหารโรงเรียน โดยมุ่งหวังให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าและพัฒนายิ่งขึ้น การมีอาคารเรียนและห้องเรียนพอเพียง ด้านทมะการข่มใจ ผู้บริหารสามารถวางแผนบริหารงบประมาณได้เป็นอย่างดี โดยมุ่งหวังให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า ละวางความชั่วและทุจริต ด้านขันติ ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียร กำหนดมาตรการหรือกลยุทธ์ ที่จะช่วยให้แผนบริหารโรงเรียนบรรลุผลเป้าหมาย ด้านจาคะ ความเสียสละ ผู้บริหารมีการร่วมประชุมคณะทำงาน เพื่อกำหนดแนวทางร่วมกันในการวางแผนบริหารโรงเรียน ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ตำแหน่ง แตกต่างกันเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง ๔ ด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕[๘]

๒. ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจากช่วงอายุของแต่ละคนมีความรู้สึกนึกคิดต่อการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน จึงทำให้ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระครูวิจิตรปทุมรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง ๒ ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัด บุคคลปฏิบัติงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และด้านการพัฒนาบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ การศึกษา และตำแหน่งปัจจุบัน โดยการวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) สรุปได้ดังนี้ ๑. จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๒. จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ ระดับ .๐๕ และ ๓. จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณา

---

[๘]พระครูสังฆรักษ์อภิชาติ สนฺติกโร (เดชชัย), “การบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕[๙]

๓. ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก การศึกษาที่แตกต่างกันไป ความหลากหลายของสาขาวิชา และระดับการศึกษาแตกต่างกัน จึงทำให้ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกปราจีนบุรี เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม อายุ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเห็นมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง[๑๐]

๔. ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก การประกอบอาชีพที่ต่างกัน ลักษณะการทำงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนมีความแตกต่างกันไป จึงส่งผลทำให้ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพิสูตร สุวรรณวงศ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ การบริหาร งานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร จัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒ จำแนกตามเพศ โดยรวม

---

[๙]พระครูวิจิตรปทุมรัตน์“การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

[๑๐]พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ), “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกปราจีนบุรี เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอาชีพ โดยรวมและ รายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕[๑๑]

๕. ผู้ปกครองที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ความจำเป็นในการใช้จ่ายของแต่คนแตกต่างกัน จึงส่งผลทำให้ความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย สิริยา พรหมรัตน์ ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนมูลนิธิวัดศรีอุบลรัตนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนมูลนิธิวัดศรีอุบลรัตนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑ โดยภาพรวมและทุกด้าน มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความกตัญญูกตเวที ด้านการปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเมตตากรุณา ด้านวินัย ความรับผิดชอบ และด้านความประหยัดและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ส่วน ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนมูลนิธิวัดศรีอุบลรัตนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต ๑ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สำหรับ ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนมูลนิธิวัดศรีอุบลรัตนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต ๑ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเมตตากรุณาและความประหยัดและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านวินัยความรับผิดชอบด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความกตัญญูกตเวที และด้านการปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ไม่แตกต่างกัน และ ผู้ปกครองที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนมูลนิธิวัดศรีอุบลรัตนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต ๑ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑[๑๒]

---

[๑๑]พิสูตร สุวรรณวงศ์, “ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,** (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๔).

[๑๒]สิริยา พรหมรัตน์, “การศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนมูลนิธิวัดศรีอุบลรัตนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,** (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๑).

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. กระทรวงศึกษาธิการควรมีนโยบายให้โรงเรียนฝึกการปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งเสริมเบญจธรรมเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียน รวมถึงนักเรียนเกิดพฤติกรรมเคร่งครัดในศีล ๕

๒. กระทรวงศึกษาควรมีนโยบายให้นักเรียนทุกโรงเรียนส่งเสริมการปฏิบัติกิจกรรมด้านเบญจธรรมให้มากขึ้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะ การดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

๑. ควรมีการศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ เพื่อคุณภาพการบริหารงานบุคคลที่ดีในโรงเรียน โดยควรมีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบหลักอย่างละเอียด เพื่อให้เป็นที่ยอมรับว่าองค์ประกอบนั้นๆ จะส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจริงๆ

๒. มีวิจัยต่อยอดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อความเป็นเลิศในการบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ ของโรงเรียน

๓. ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ในโรงเรียน หรือหน่วยงานต่อไป เพื่อจะได้พิจารณาผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ ของโรงเรียน ต่อไป

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย:

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

กรมวิชาการ. **แนวทางปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๕**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๔๕.

กระทรวงศึกษาธิการ. **คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๕๐.

_____. **พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๔๗.

_____. **หลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการตัวอย่าง**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: กระทรวง ศึกษาธิการ, ๒๕๕๖.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์, ๒๕๕๑.

ฐานวุฑฺโฒภิกขุ. **มงคลชีวิตฉบับธรรมทายาท**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : นำชัยการพิมพ์, ๒๕๕๓.

ณรงค์ นันทวรรธนะ. **การบริหารโครงการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑.

ติณ ปรัชญพฤทธิ์. **หลักการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑.

ธงชัย สันติวงษ์. **การบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๖.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๑**.**

ธีรยุทธ พึ่งเทียร. **สถิติเบื้องต้นและการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สูตรไพศาล, ๒๕๕๕**.**

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจัญ และสัมมา รธนิธย์. **การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้**, พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง, ๒๕๕๔**.**

บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๕**.**

ประกอบ กรรณสูตร**. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ด่าน สุทธาการพิมพ์, ๒๕๕๒**.**

ประยูร อาษานาม. **คู่มือวิจัยทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ ๓. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๑.

ประเสริฐ เชษฐพันธ์. **การบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๒.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดีด , ๒๕๕๓.

_____. **การบริหารงานวิชาการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สุเนตร์ฟิล์ม, ๒๕๕๔.

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล. **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๒.

พระเทพปริยัติเมธี. **หลักการพัฒนาตน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เลี่ยงเชียง, ม.ป.ป.

พระพุทธโฆษาจารย์. **คัมภีร์วิสุทธิมรรค แปลเรียบเรียงโดย สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร)**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : บริษัทประยูรวงค์พริ้นติ้ง จำกัด, ๒๕๕๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **ธรรมนูญชีวิต.** พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗.

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๖. กรุงเทพมหานคร : เอส. อาร์. พริ้นติ้งแมสโปรดักส์, ๒๕๕๑.

_____. **พุทธวิธีบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พหัส หันนาคินทร์. **การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ, ๒๕๕๒.

พิษณุ ฟองศรี. **วิจัยทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เทียมฝ่าการพิมพ์, ๒๕๕๑.

ภิญโญ สาธร. **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๓.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน.** นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๐.

_____. **คู่มือการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ขนิษฐาการพิมพ์, ๒๕๕๒.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทนานมีบุ๊คพับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๕๖.

รุ่ง แก้วแดง. **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๔.

วศิน อินทสระ. **สาระสำคัญแห่งวิสุทธิมรรค**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณาคาร, ๒๕๕๔.

วิโรจน์ สารรัตนะ. **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์, ๒๕๕๐.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๑.

สมพร เสวีวัลลภ. **การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๑.

สมศักดิ์ คงเที่ยง และคณะ. **กระบวนวิชา EA 734 การบริหารโรงเรียน**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๑**.**

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: จัดพิมพ์โดยสวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๕**.**

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. **การบริหารจัดการในห้องเรียน**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๘**.**

_____. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

สุภาพร พิศาลบุตร. **การสรรหาและบรรจุพนักงาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๓**.**

สุวรีย์ ศิริโภคารภิรมย์**. การวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๐**.**

เสนาะ ติเยาว์. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **การบริหารงานบุคคลสำหรับ ข้าราชการครู**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรไทย, ๒๕๕๑**.**

_____. **แนวทางการดำเนินการของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๕๑**.**

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๘**.**

ไสว มาลาทอง. **การศึกษาจริยธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหาร นักปกครอง และประชาชนผู้สนใจทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๕๒**.**

อุทัย หิรัญโต. **เทคนิคการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์อักษรการพิมพ์, ๒๕๕๓**.**

_____. **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๓**.**

(๒) วิทยานิพนธ์:

นวทัศน์ แนวสุข. “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๘.

พระครูไพโรจน์กิจจาทร (สกุล สุภทฺโท). “การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

พระครูวิจิตรปทุมรัตน์. “การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระครูสังฆรักษ์ทองใบ อคฺคธมฺโม (มานะทน). “การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

พระครูสังฆรักษ์อภิชาติ สนฺติกโร (เดชชัย). “การบริหารงานบุคคลตามหลักสราวาสธรรม ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

พระชัยณรงค์ วิทิโต (ร่องมะรุด). “การประยุกต์หลักศีล ๕ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในสังคม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** (สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

พระมหาเกรียงศักดิ์ กิตฺติชโย (ไชยสมศรี). “ศึกษาวิเคราะห์หลักศีล ๕ ที่มีผลกระทบต่อกระบวนการควบคุมทางสังคม. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ,๒๕๕๐.

พระมหาบุญญวัฑฒ์ ปญฺญาวุฑฺโฒ (อ่อนดี). “การศึกษาการงานบริหารบุคลากรตามหลักพรหม วิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ). “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกปราจีนบุรี เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระอดิศักดิ์ สารโท (เตือนสันเทียะ). “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พิสูตร สุวรรณวงศ์. “ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.** (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๔.

วรรณา แช่มพุทรา. “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา**

บัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๙.

วิจิตร มูลแวง. “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗.

วิไลพร อุ่นเจ้าบ้าน. “ศึกษาพฤติกรรมการนำศีล ๕ ไปใช้ในชีวิตประจำวันของผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** (สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

สนิท คงภักดี. "การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๒”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ,๒๕๔๙.

สมศักดิ์ พรมมล. “ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๒.

สิริยา พรหมรัตน์. “การศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนมูลนิธิวัดศรีอุบลรัตนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.** (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๑.

อรรคพล แดนดี. “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาดอนตาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ๒๕๕๖.

๒. ภาษาอังกฤษ:

Blank, E.B. **“A Model Job Description For Personnel Administrator position in North Carolina Public School System,”** North Carolina. The University of North Carolina at Greensboro, 2001.

Campbell, Roald F. **Introduction to Education Administration**. Boston: Ellyn and Bacon, 2002**.**

Cronbach, Lee J. **Essentials of psychological testing.** 4 th ed. New York: Harper & Row, 2001**.**

Gulick L. and Urwick J. **Papers on the Science of Administration** 3rd ed. New York: Institute of Public Administration, 2003**.**

Henri Fayol. **Industrial and General Administration**. 5th ed. New York: Mc-Grew Hill, 2000.

Kimbrough, Ralph B. and Nunnery, Michael Y. **Education Administration**. 3rd ed. New York: Macmillan, 2008.

Kingsbury, J.B. **Personnel Administration for Thai Students**. Bangkok: Institute of Pubilic Administration, Thamasat University, 1957.

Kochhar, S.K.. **Secondary School Administration**. New Delhi: Sterling Publishers Ltd., 2005.

Sloane, Etta K. "Principals and Inservice Training : Knowledge Attitude and Mainstreaming Practices." **Dissertation Abstracts International**, 2003.

William Ouchi. **Organization and Management**. 2nd ed.. Eaglewood Cliffs: Prentice Hill, 2001.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

****

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทำการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความคิดเห็นตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในกลุ่มต่างๆ ว่ามีความคิดเห็นต่างกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลไปใช้ประมวลผลเป็นผลการศึกษาวิจัยประกอบการศึกษาของนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ส่วนคือ

ส่วนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามวัดระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอเจริญพร ขอบคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบของท่าน อาตมาภาพจะเก็บไว้เป็นความลับและจะใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

พระครูโกวิทศาสนกิจ (อัมพร ฉนฺทกโร)
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

ข้อที่

๑. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

๒. อายุ

( ) อายุ ๒๑ – ๓๐ ปี ( ) อายุ ๓๑ – ๔๐ ปี
( ) อายุ ๔๑ – ๕๐ ปี ( ) อายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี
( ) สูงกว่าปริญญาตรี

๔. อาชีพ

( ) รับจ้าง ( ) ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย
( ) พนักงานบริษัท ( ) รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ
( ) เกษตรกรรม

๕. รายได้ต่อเดือน

( ) ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ( ) ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท
( ) ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท ( ) มากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในการช่องที่ตรงกับเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ที่	การพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๑. ศีลข้อที่ ๑ (เว้นจากการฆ่าสัตว์, เว้นจากการทำร้าย เว้นจากการเบียดเบียนสัตว์)					
๑	โรงเรียนมีการรณรงค์ไม่ให้มีการฆ่าสัตว์ เช่น ยิงนก ตกปลา เป็นต้น					
๒	โรงเรียนมีการรณรงค์ไม่ให้มีการซื้อสัตว์ที่มีชีวิต เช่น กุ้ง หอย ปู ปลา ที่ยังมีชีวิต นำไปปรุงอาหาร					
๓	โรงเรียนมีการห้ามปราบเมื่อเห็นนักเรียนหรือผู้อื่นทะเลาะวิวาทกัน					
๔	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้เมตตากรุณาต่อเพื่อนมนุษย์และสัตว์					
๕	โรงเรียนมีการให้เห็นคุณค่าชีวิตร่างกายของสิ่งมีชีวิตเช่นเดียวกับท่าน					
๖	โรงเรียนมีการเคร่งครัดปฏิบัติตามศีลข้อ ๑ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่โรงเรียน					
๗	โรงเรียนมีการป้องกันยุง-แมลงด้วยสมุนไพรจากธรรมชาติ แทนการตบตี หรือทำร้ายให้ตาย					
๘	โรงเรียนมีการรณรงค์เกี่ยวกับความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งยั่วยุให้เกิดความโกรธ เพื่อป้องกันการทำร้ายกันหรือก่อให้เกิดการทะเลาะวิวาท					
	๒. ศีลข้อที่ ๒ (เว้นจากการถือเอาสิ่งของผู้อื่นโดยมิได้รับอนุญาต, เว้นจากการหลอกลวงเอาทรัพย์ผู้อื่น)					
๙	โรงเรียนมีการรณรงค์ไม่เอารัดเอาเปรียบ ไม่ละโมบ ในทรัพย์สินของผู้อื่น					
๑๐	โรงเรียนมีการรณรงค์ไม่หยิบฉวยของผู้อื่นไปโดยไม่ได้รับอนุญาต					
๑๑	โรงเรียนมีการรณรงค์ไม่ประกอบอาชีพโดยการเอารัดเอาเปรียบผู้อื่น					
๑๒	โรงเรียนมีการรณรงค์การมีส่วนร่วมในการช่วยปกป้องทรัพย์สินของโรงเรียน					

ที่	การพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๒. ศีลข้อที่ ๒ (ต่อ)					
๑๓	โรงเรียนมีการรณรงค์การรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของโรงเรียนโดยส่วนรวม					
๑๔	โรงเรียนมีการรณรงค์ห้ามปรามมิให้ผู้อื่นละเมิดศีลข้อ ๒					
๑๕	มีการรณรงค์ให้โรงเรียนเกิดความสงบสุขปราศจากการลักขโมย					
๑๖	โรงเรียนมีการรณรงค์การเคร่งครัดปฏิบัติตามศีลข้อ ๒ เพื่อเป็นแบบอยางที่ดีแก่โรงเรียน					
	๓. ศีลข้อที่ ๓ (เว้นจากการประพฤติผิดทางเพศ, เว้นจากการล่วงละเมิดทางเพศ)					
๑๗	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่ประพฤติล่วงละเมิดในคู่ครองของผู้อื่น					
๑๘	โรงเรียนมีการรณรงค์การมีความมั่นคงในคู่ครองของตน					
๑๙	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่ประพฤตินอกใจคู่ครองของตน					
๒๐	โรงเรียนมีการรณรงค์การยกย่องให้เกียรติคู่ครอง					
๒๑	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่แสดงกิริยาที่ไม่เหมาะสม เช่น กอด เกี๊ยวพาราสี คนอื่นที่ไม่ใช่คู่ครอง					
๒๒	โรงเรียนมีการรณรงค์การเห็นคุณค่าเกียรติภูมิและจิตใจของคู่ครอง					
๒๓	โรงเรียนมีการรณรงค์การเห็นคุณค่าเกียรติภูมิและจิตใจของผู้อื่น					
๒๔	โรงเรียนมีการรณรงค์การเคร่งครัดปฏิบัติตามศีลข้อ ๓ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่โรงเรียน					
	๔. ศีลข้อที่ ๔ (เว้นจากการพูดเท็จ,การพูดส่อเสียด,การพูดคำหยาบ)					
๒๕	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่พูดเท็จ โกหก หลอกลวง					
๒๖	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่พูดส่อเสียด ยุยงให้เกิดความแตกแยกกัน					

ที่	การพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๔. ศีลข้อที่ ๔ (ต่อ)					
๒๗	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่พูดคำหยาบ หรือเหน็บแนบให้เจ็บใจ					
๒๘	โรงเรียนมีการรณรงค์การพูดด้วยความปรารถนาดี และจริงใจ					
๒๙	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่เคยผิดสัญญา หรือไร้สัจจะ					
๓๐	โรงเรียนมีการรณรงค์การชักชวนรณรงค์ให้ผู้อื่นเห็นโทษของการผิดศีลข้อ ๔					
๓๑	โรงเรียนมีการรณรงค์การช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนรณรงค์ไม่พูดหยาบสุภาพเรียบร้อย					
๓๒	โรงเรียนมีการรณรงค์การเคร่งครัดปฏิบัติตามศีลข้อ ๔ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่โรงเรียน					
	๕. ศีลข้อที่ ๕ (เว้นจากการดื่มและเสพของมึนเมาทุกชนิด และสิ่งเสพติดให้โทษ)					
๓๓	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่เสพสุราและของมึนเมา					
๓๔	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่สูบบุหรี่					
๓๕	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่ชักชวนผู้อื่นดื่มสุรา หรือสูบบุหรี่					
๓๖	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่ข้องเกี่ยวกับสารเสพติด					
๓๗	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่สนับสนุนให้มีการเสพสุราหรือยาเสพติดอื่น					
๓๘	โรงเรียนมีการรณรงค์การรู้ถึงโทษของการผิดศีลข้อ ๕					
๓๙	โรงเรียนมีการรณรงค์การช่วยเหลือทางราชการรณรงค์เมาไม่ขับ					
๔๐	โรงเรียนมีการรณรงค์การเห็นด้วยกับการส่งเสริมไม่ให้ดื่มสุราในงานเลี้ยงต่างๆ					

ส่วนที่ ๓ ปัญหา และข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑. ปัญหา และข้อเสนอแนะ **ศีลข้อที่ ๑ (เว้นจากการฆ่าสัตว์, เว้นจากการทำร้าย, เว้นจากการเบียดเบียนสัตว์)**

ปัญหา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๒. ปัญหา และข้อเสนอแนะ **ศีลข้อที่ ๒ (เว้นจากการถือเอาสิ่งของผู้อื่นโดยมิได้รับอนุญาต, เว้นจากการหลอกลวงเอาทรัพย์ผู้อื่น)**

ปัญหา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๓. ปัญหา และข้อเสนอแนะ **ศีลข้อที่ ๓ (เว้นจากการประพฤติผิดทางเพศ, เว้นจากการล่วงละเมิดทางเพศ, การแต่งกายที่ล่อแหลมเป็นการยั่วยุทางเพศ)**

ปัญหา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๔. ปัญหา และข้อเสนอแนะ **ศีลข้อที่ ๔ (เว้นจากการพูดเท็จ,การพูดส่อเสียด,การพูดคำหยาบ)**

ปัญหา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๕. ปัญหา และข้อเสนอแนะ **ศีลข้อที่ ๕ (เว้นจากการดื่มและเสพของมึนเมาทุกชนิดอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาทจากสิ่งเสพติดให้โทษ)**

ปัญหา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอเจริญพรขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์
เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ :.....
ตำแหน่ง : .....
ที่อยู่ : .....
วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์ : .....

คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

๑. ท่านใช้**หลักศีล ๕** มาประยุกต์ใช้**การบริหารงานบุคคล** อย่างไร

๑.๑ ศีลข้อที่ ๑ (เว้นจากการฆ่าสัตว์, เว้นจากการทำร้าย, เว้นจากการเบียดเบียนสัตว์)

๑.๒ ศีลข้อที่ ๒ (เว้นจากการถือเอาสิ่งของผู้อื่นโดยมิได้รับอนุญาต, เว้นจากการหลอกลวงเอาทรัพย์ผู้อื่น)

๑.๓ ศีลข้อที่ ๓ (เว้นจากการประพฤติผิดทางเพศ, เว้นจากการล่วงละเมิดทางเพศ, การแต่งกายที่ล่อแหลมเป็นการยั่วยุทางเพศ)

๑.๔ ศีลข้อที่ ๔ (เว้นจากการพูดเท็จ,การพูดส่อเสียด,การพูดคำหยาบ)

๑.๕ ศีลข้อที่ ๕ (เว้นจากการดื่มและเสพของมึนเมาทุกชนิดอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาทจากสิ่งเสพติดให้โทษ)

๒. ท่านคิดว่า **การพัฒนาบุคลากร** ภายในโรงเรียนมีความสำคัญอย่างไร

๓. ท่านคิดว่ามีปัญหาอะไรบ้าง เกี่ยวกับ**การพัฒนาบุคลากร** ภายในโรงเรียน

๔. ท่านมีแนวทางสำหรับแก้ไขปัญหา**การพัฒนาบุคลากร** ภายในโรงเรียน อย่างไร

ขอเจริญพร ขอบคุณที่ท่านได้สละเวลาตอบแบบสัมภาษณ์นี้
พระครูโกวิทศาสนกิจ (อัมพร ฉนฺทกโร)
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร

หาค่าความที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถาม
ฉบับหนึ่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่านประเมินข้อความแต่ละข้อ

สูตร IOC = $\frac{R}{N}$.

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง
R แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ที่	การพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑. ศีลข้อที่ ๑ (เว้นจากการฆ่าสัตว์, เว้นจากการทำร้าย เว้นจากการเบียดเบียนสัตว์)								
๑	โรงเรียนมีการรณรงค์ไม่ให้มีการฆ่าสัตว์ เช่น ยิงนก ตกปลา เป็นต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	โรงเรียนมีการรณรงค์ไม่ให้มีการซื้อสัตว์ที่มีชีวิต เช่น กุ้ง หอย ปู ปลา ที่ยังมีชีวิต นำไปปรุงอาหาร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	โรงเรียนมีการห้ามปราบเมื่อเห็นนักเรียนหรือผู้อื่นทะเลาะวิวาทกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้เมตตากรุณาต่อเพื่อนมนุษย์และสัตว์	๑	๑	๑	๑	-๑	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๕	โรงเรียนมีการให้เห็นคุณค่าชีวิตร่างกายของสิ่งมีชีวิตเช่นเดียวกับท่าน	๑	๑	๑	๑	-๑	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๖	โรงเรียนมีการเคร่งครัดปฏิบัติตามศีลข้อ ๑ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่โรงเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	การพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่๑๓					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑. ศีลข้อที่ ๑ (ต่อ)								
๗	โรงเรียนมีการป้องกันยุง-แมลงด้วยสมุนไพรจากธรรมชาติ แทนการตบตี หรือทำร้ายให้ตาย	๑	๑	๑	๑	-๑	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๘	โรงเรียนมีการรณรงค์เกี่ยวกับความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งยั่วยุให้เกิดความโกรธ เพื่อป้องกันการทำร้ายกันหรือก่อให้เกิดการทะเลาะวิวาท	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๒. ศีลข้อที่ ๒ (เว้นจากการถือเอาสิ่งของผู้อื่นโดยมิได้รับอนุญาต, เว้นจากการหลอกลวงเอาทรัพย์ผู้อื่น)								
๙	โรงเรียนมีการรณรงค์ไม่เอารัดเอาเปรียบ ไม่ละโมบ ในทรัพย์สินของผู้อื่น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	โรงเรียนมีการรณรงค์ไม่หยิบฉวยของผู้อื่นไปโดยไม่ได้รับอนุญาต	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑	โรงเรียนมีการรณรงค์ไม่ประกอบอาชีพโดยการเอารัดเอาเปรียบผู้อื่น	๑	๑	๑	๐	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๒	โรงเรียนมีการรณรงค์การมีส่วนร่วมในการช่วยปกป้องทรัพย์สินของโรงเรียน	๑	๑	๑	๐	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๓	โรงเรียนมีการรณรงค์การรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของโรงเรียนโดยส่วนรวม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔	โรงเรียนมีการรณรงค์ห้ามปรามมิให้ผู้อื่นละเมิดศีลข้อ ๒	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕	มีการรณรงค์ให้โรงเรียนเกิดความสงบสุขปราศจากการลักขโมย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๖	โรงเรียนมีการรณรงค์การเคร่งครัดปฏิบัติตามศีลข้อ ๒ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่โรงเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๓. ศีลข้อที่ ๓ (เว้นจากการประพฤติผิดทางเพศ, เว้นจากการล่วงละเมิดทางเพศ)								
๑๗	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่ประพฤติล่วงละเมิดในคู่ครองของผู้อื่น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘	โรงเรียนมีการรณรงค์การมีความมั่นคงในคู่ครองของตน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่ประพฤตินอกใจคู่ครองของตน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐	โรงเรียนมีการรณรงค์การยกย่องให้เกียรติคู่ครอง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	การพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๓. ศีลข้อที่ ๓ (ต่อ)								
๒๑	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่แสดงกิริยาที่ไม่เหมาะสม เช่น กอด เกี้ยวพาราสี คนอื่นที่ไม่ใช่คู่ครอง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒	โรงเรียนมีการรณรงค์การเห็นคุณค่าเกียรติภูมิและจิตใจของคู่ครอง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๓	โรงเรียนมีการรณรงค์การเห็นคุณค่าเกียรติภูมิและจิตใจของผู้อื่น	๑	๑	๑	๑	-๑	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๒๔	โรงเรียนมีการรณรงค์การเคร่งครัดปฏิบัติตามศีลข้อ ๓ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่โรงเรียน	๑	๑	๑	๑	-๑	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
	๔. ศีลข้อที่ ๔ (เว้นจากการพูดเท็จ,การพูดส่อเสียด,การพูดคำหยาบ)								
๒๕	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่พูดเท็จ โกหก หลอกลวง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๖	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่พูดส่อเสียด ยุยงให้เกิดความแตกแยกกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๗	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่พูดคำหยาบ หรือเหน็บแนบให้เจ็บใจ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๘	โรงเรียนมีการรณรงค์การพูดด้วยความปรารถนาดี และจริงใจ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๙	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่เคยผิดสัญญา หรือไร้สัจจะ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๐	โรงเรียนมีการรณรงค์การชักชวนรณรงค์ให้ผู้อื่นเห็นโทษของการผิดศีลข้อ ๔	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๑	โรงเรียนมีการรณรงค์การช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนรณรงค์ไม่พูดหยาบสุภาพเรียบร้อย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๒	โรงเรียนมีการรณรงค์การเคร่งครัดปฏิบัติตามศีลข้อ ๔ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่โรงเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๕. ศีลข้อที่ ๕ (เว้นจากการดื่มและเสพของมึนเมาทุกชนิด และสิ่งเสพติดให้โทษ)								
๓๓	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่เสพสุราและของมึนเมา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๔	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่สูบบุหรี่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	การพัฒนาบุคลากรตามหลักศีล ๕	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๕. ศีลข้อที่ ๕ (ต่อ)								
๓๕	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่ชักชวนผู้อื่นดื่มสุรา หรือสูบบุหรี่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๖	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่ข้องเกี่ยวกับสารเสพติด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๗	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่ชักชวนผู้อื่นดื่มสุรา หรือสูบบุหรี่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๘	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่ข้องเกี่ยวกับสารเสพติด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๙	โรงเรียนมีการรณรงค์การไม่สนับสนุนให้มีการเสพสุราหรือยาเสพติดอื่น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๐	โรงเรียนมีการรณรงค์การรู้ถึงโทษของการผิดศีลข้อ ๕	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

ผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability ผลค่าความเชื่อมั่น

Scale: ALL VARIABLES

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.77	.626	30
A2	4.67	.844	30
A3	4.80	.551	30
A4	4.67	.959	30
A5	4.80	.610	30
A6	4.70	.750	30
A7	4.70	.877	30
A8	4.73	.691	30
B1	4.57	1.006	30
B2	4.70	.702	30
B3	4.67	.959	30
B4	4.80	.551	30
B5	4.60	1.102	30
B6	4.63	.964	30
B8	4.83	.648	30
C1	4.77	.568	30
C2	4.77	.774	30
C3	4.73	.640	30
C4	4.73	.907	30
C5	4.70	.702	30
C6	4.77	.774	30
C7	4.83	.461	30
C8	4.97	.183	30
D1	4.60	.855	30
C2	4.67	.758	30
D3	4.80	.551	30
D4	4.83	.461	30
D5	4.70	.702	30
D6	4.67	.959	30
D7	4.80	.551	30
D8	4.97	.183	30
E1	4.90	.305	30
E2	4.53	1.106	30
E3	4.77	.626	30

E4	4.67	.844	30
E5	4.80	.551	30
E6	4.67	.959	30
E7	4.80	.610	30
E8	4.63	1.033	30

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.901	.901	40

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจแบบสอบถาม

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๔๙๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
เรียน ผศ.ดร.สมหมาย จันทร์เรือง
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูโกวิทศาสนกิจ ฉายา ฉนฺทโก นามสกุล หาญมนต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๖๔ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง **"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร"** เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ดังกล่าว โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ
๒. ดร.ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ กรรมการ

เพื่อให้งานวิจัยของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
รักษาการผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจเครื่องมือวิจัยแล้ว

(ผศ.ดร.สมหมาย จันทร์เรือง)
วันที่ ๑๐ ส.ค. ๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจเครื่องมือ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ โทร./๐๘๔-๑๐๔-๔๒๗๓
ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ๓๕๓ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.บุญเชิด ชำนิศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูโกวิทศาสนกิจ ฉายา ฉนฺทโก นามสกุล หาญมนต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๖๔ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง **"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร"** เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ
๒. ดร.ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ กรรมการ

เพื่อให้งานวิจัยของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจเครื่องมือวิจัยแล้ว

(ดร.บุญเชิด ชำนิศาสตร์)
วันที่ .....

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจเครื่องมือ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ โทร./๐๘๔-๑๐๔-๔๒๗๓
ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ๓๕๓ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน รศ.ดร.อินถา ศิริวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูโกวิทศาสนกิจ ฉายา ฉนฺทโก นามสกุล หาญมนต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๖๔ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง **"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร"** เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ
๒. ดร.ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ กรรมการ

เพื่อให้งานวิจัยของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
รักษาการผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจเครื่องมือวิจัยแล้ว

(รศ.ดร.อินถา ศิริวรรณ)
วันที่ .....

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจเครื่องมือ

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๔๙๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
เรียน รศ.ดร.อำนวย เดชชัยศรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูโกวิทศาสนกิจ ฉายา ฉนฺทโก นามสกุล หาญมนต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๖๔ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง **"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร "** เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ
๒. ดร.ยุทธวีร์ แก้วทองใหญ่ กรรมการ

เพื่อให้งานวิจัยของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
รักษาการผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ขอรับรองว่าได้ผ่านการตรวจเครื่องมือวิจัยแล้ว

(รศ.ดร.อำนวย เดชชัยศรี)
วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๑

หมายเหตุ : หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปใช้อ้างอิงถึงผลการตรวจเครื่องมือวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามโดยผู้ตรวจเครื่องมือ

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถาม
และแบบสัมภาษณ์

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๗/๕๕๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๘๑๙-๕๙๙๑

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้บริหาร และแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุวรรณาราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน ๑ ฉบับ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๔๖ ฉบับ

ด้วย พระครูโกวิทศาสนกิจ ฉายา ฉนฺทโก นามสกุล หาญมนต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๖๔ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง **"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร"** เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้บริหาร และแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร" ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา
☐ เพื่อโปรดทราบ
☑ เพื่อโปรดพิจารณา

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

เห็นสมควรอนุเคราะห์ตามเสนอ
เพื่อการวิจัย และให้สัมภาษณ์

(นางธนาวดี ไพภิรมย์)
ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดสุวรรณาราม

โรงเรียนวัดเจ้าอาม
เลขรับที่ ๑๒๒๑/๖๑
๒๖ พ.ย. ๒๕๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๕๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๘๑๙-๕๙๙๑

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้บริหาร และแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจ้าอาม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน ๑ ฉบับ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑๕ ฉบับ

ด้วย พระครูโกวิทศาสนกิจ ฉายา ฉนฺทโก นามสกุล หาญมนต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๖๔ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง **"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร"** เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้บริหาร และแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร" ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ผู้อำนวยการ
☐ เพื่อโปรดทราบ
☐ สมควรมอบ
☑ พิจารณาสั่งการ

(พระครูโกวิทสาสนกิจ)
เจ้าพนักงานการปฏิบัติงาน
โรงเรียนวัดเจ้าอาม สำนักงานเขตบางกอกน้อย

ทราบ / อนุญาตให้สัมภาษณ์และแจกแบบสอบถาม

(นางสาวศิริรัตน์ ขอรบุญ)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดเจ้าอาม

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๕๙

โรงเรียนวัดบางขุนนนท์
เลขรับ ๑๐๓๗
วันที่ ๒๖ พ.ย. ๒๕๖๑

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๘๑๙-๕๙๙๑

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้บริหาร และแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางขุนนนท์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน ๑ ฉบับ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑๐ ฉบับ

ด้วย พระครูโกวิทศาสนกิจ ฉายา ฉนฺทโก นามสกุล หาญมนต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๖๔ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง **"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร"** เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้บริหาร และแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร" ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ในงานวิจัย

(นางประภัสสร มณีมาศ)
ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดบางขุนนนท์

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๘๑๙-๕๙๙๑

โรงเรียนวัดยางสุทธาราม
รับที่ ๑๑๒๘
วันที่ ๕ พ.ย. ๒๕๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๕๙

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้บริหาร และแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดยางสุทธาราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน ๑ ฉบับ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๖๐ ฉบับ

ด้วย พระครูโกวิทศาสนกิจ ฉายา ฉนฺทโก นามสกุล หาญมนต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๖๔ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง **"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร"** เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้บริหาร และแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร" ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๕๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๘๑๙-๕๙๙๑

โรงเรียนวัดศรีสุดาราม
เลขที่ ๑๐๙๕
วันที่ ๒๖ พย. ๒๕๖๑
เวลา

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้บริหาร และแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีสุดาราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน ๑ ฉบับ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑๗ ฉบับ

ด้วย พระครูโกวิทศาสนกิจ ฉายา ฉนฺทโก นามสกุล หาญมนต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๖๔ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง **"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร"** เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้บริหาร และแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร" ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

นายสุริยา ดุนหงส์
ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดศรีสุดาร

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๕๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๘๑๙-๕๙๙๑

ร.ร. วัดอัมพวา
รับที่ 2288/2561
วันที่ 26 พ.ย. 2561

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอัมพวา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๒๙ ฉบับ

ด้วย พระครูโกวิทศาสนกิจ ฉายา ฉนฺทโก นามสกุล หาญมนต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๖๔ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง "**การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร**" เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร" ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

นางวันทนา บุณยรัตพันธุ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอัมพวา

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๕๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๘๑๙-๕๙๙๑

โรงเรียนวัดวิเศษการ
รับที่ ๔๐๓ / ๖๑
วันที่ ๒๑ พ.ย. ๖๑

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวิเศษการ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๗๓ ฉบับ

ด้วย พระครูโกวิทศาสนกิจ ฉายา ฉนฺทโก นามสกุล หาญมนต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๖๔ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง "**การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร**" เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร" ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

- ทราบ
- คุณครูในสังกัดโรงเรียนวัดวิเศษการ ดำเนินการตามแบบสอบถาม

(นางประจวบ อินทรสุชาติ)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดวิเศษการ

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๕๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๓๗๐
โทร. ๐๘๙-๘๑๙-๕๙๙๑

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

1260
26 พ.ย 61

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดุสิตาราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๔๑ ฉบับ

ด้วย พระครูโกวิทศาสนกิจ ฉายา ฉนทโก นามสกุล หาญมนต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๖๔ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง **"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร"** เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร" ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

☑ ทราบ
☐ ดำเนินการตามเสนอ
☐ .....

(พระมหาบุญเลิศ ธีรวิชฺชาวชิรมุนี)
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษา โรงเรียนวัดดุสิตาราม

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๕๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๘๑๙-๕๙๙๑

โรงเรียนวัดพระยาทำ
เลขรับ 1105
วันที่ ๒๖ พย ๒๕๖๑
เวลา

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระยาทำ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๖๐ ฉบับ

ด้วย พระครูโกวิทศาสนกิจ ฉายา ฉนฺทโก นามสกุล หาญมนต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๖๔ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง **"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร"** เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร" ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระยาทำ

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

โรงเรียนวัดสุวรรณคีรี
ที่ 1169
๒๖ พ.ย. ๒๕๖๑
เวลา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๕๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๓๗๐
โทร. ๐๘๙-๘๑๙-๕๙๙๑

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุวรรณคีรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๒๐ ฉบับ

ด้วย พระครูโกวิทศาสนกิจ ฉายา ฉนฺทโก นามสกุล หาญมนต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๖๔ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง **"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร"** เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร" ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

อนุญาต

(นางสาวเสาวนี เรวัตโต)
ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดสุวรรณคีรี
26 พ.ย. 61

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

โรงเรียนวัดปฐมบุตรอิศรางกูร
รับที่ 514
รับที่ 16 พ.ย 61
เวลา 14.45 น.

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๕๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๘๑๙-๕๙๙๑

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปฐมบุตรอิศรางกูร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑๔ ฉบับ

ด้วย พระครูโกวิทศาสนกิจ ฉายา ฉนฺทโก นามสกุล หาญมนต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๖๔ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง “**การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร**” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง“การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปฐมบุตรอิศรางกูร

(นางพงษ์ลัดดา ยินหร่เปลี่ยน)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๕๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๘๑๙-๕๙๙๑

โรงเรียนวัดบางเสาธง
รับที่ ๒๒๒ / ๖๑
๒๖ พ.ย. ๒๕๖๑

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางเสาธง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓๐ ฉบับ

ด้วย พระครูโกวิทศาสนกิจ ฉายา ฉนฺทโก นามสกุล หาญมนต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๖๔ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง **"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร"** เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร" ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แลงนนท์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

อนุญาต ให้ดำเนินการได้ตามเสนอ

(นางนพัสญา สถิตย์ชราญ)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดบางเสาธง
๒๖ พ.ย. ๒๕๖๑

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๕๙

รับที่ ๑๒๐๖.๖๑
วันที่ ๒๖ พ.ย. ๒๕๖๑

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๘๑๙-๕๙๙๑

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดงมูลเหล็ก
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๘ ฉบับ

ด้วย พระครูโกวิทศาสนกิจ ฉายา ฉนทโก นามสกุล หาญมนต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๖๔ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง **"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร"** เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร" ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

(นายกีรติ ศรีเพชร์)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดดงมูลเหล็ก

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๕๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๘๑๙-๕๙๙๑

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมะลิ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๒๗๙ ฉบับ

ด้วย พระครูโกวิทศาสนกิจ ฉายา ฉนฺทโก นามสกุล หาญมนต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๖๔ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง **"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร"** เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร" ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

อนุมัติให้ดำเนินการแจกแบบสอบถามได้ และขอความอนุเคราะห์จากพระอาจารย์

(นางสาวตรุณี เทพา)
ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดมะลิ
๒ พ.ย. ๒๕๖๑

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๕๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๘๑๙-๕๙๙๑

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

๒๖ พ.ย. ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโพธิ์เรียง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑๖๐ฉบับ

ด้วย พระครูโกวิทศาสนกิจ ฉายา ฉนฺทโก นามสกุล หาญมนต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๖๔ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง **"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร"** เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร" ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน
☐ ทราบ
☑ พิจารณา
☐ เห็นควร.....

มอบครูและบุคลากรทุกท่าน
ตอบแบบสอบถาม
(นางสาวติรภัสสร ยังสกุล)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนวัดโพธิ์เรียง

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๕๕๘

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๘๙-๘๑๙-๕๙๙๑

โรงเรียนวัดไก่เตี้ย
เลขที่รับ ๔๐๒
๒๖ พ.ย. ๒๕๖๑

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไก่เตี้ย เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๓๐ ฉบับ

ด้วย พระครูโกวิทศาสนกิจ ฉายา ฉนฺทโก นามสกุล หาญมนต์ รหัสประจำตัว ๖๐๐๑๒๐๒๐๖๔ นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนิสิตกำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง **"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร"** เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

เพื่อการนี้ นิสิตมีความจำเป็นที่ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง"การบริหารงานบุคคลตามหลักศีล ๕ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร" ดังนั้น ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.เกษม แสงนนท์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

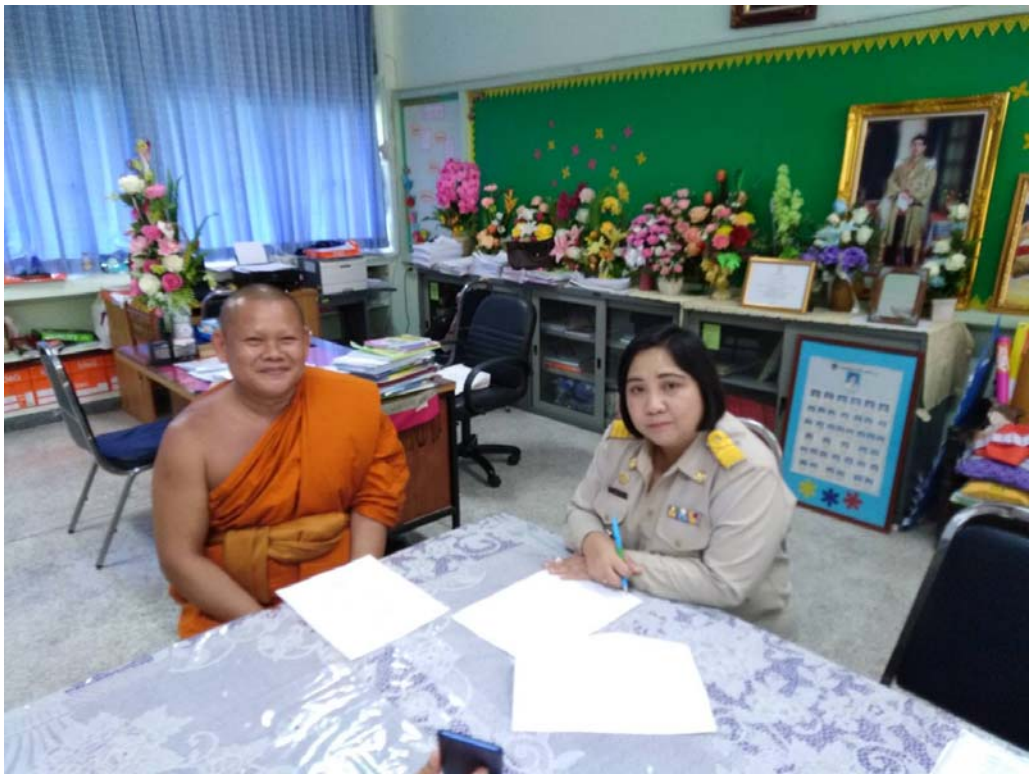
ดำเนินการดังนี้
๑. .....
๒. .....
๓. .....

หนังสือฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์ในการนำไปอ้างอิงถึงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลทดลองวิจัย หากไม่ได้รับการลงนามรับรอง

นางนพวรรณ ศิริญสารรค์
ผู้อำนวยการโรงเรียน
โรงเรียนวัดไก่เตี้ย(สวัสดิ์ประชานุกูล)

ภาคผนวก ช

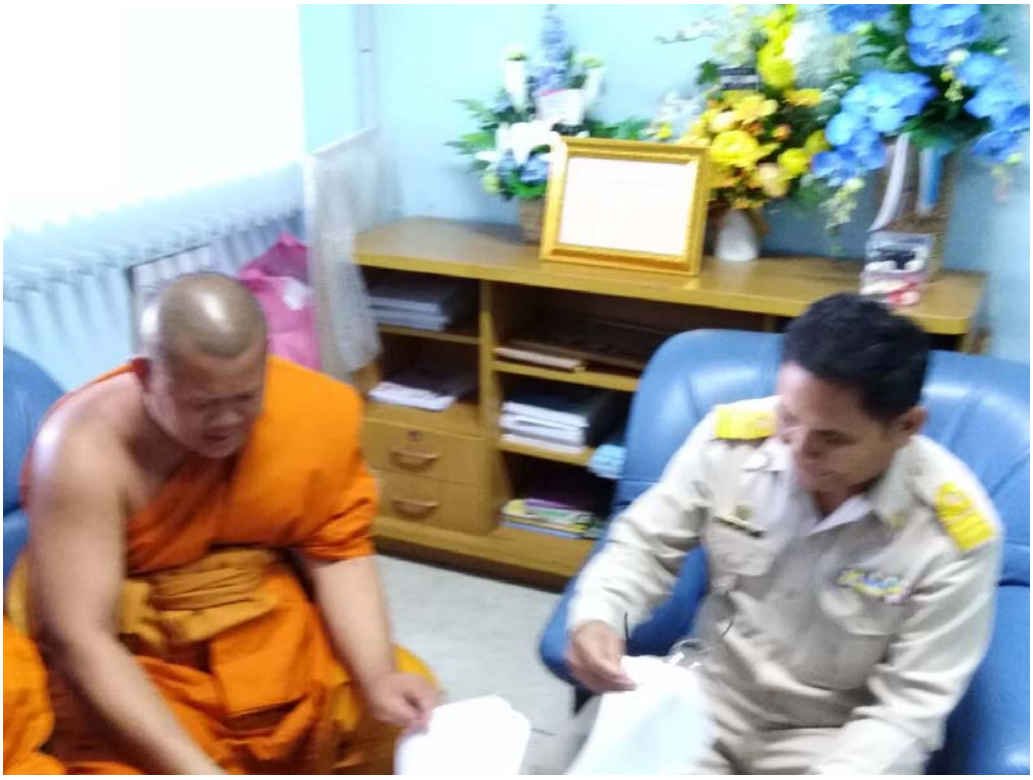
ภาพประกอบการสัมภาษณ์



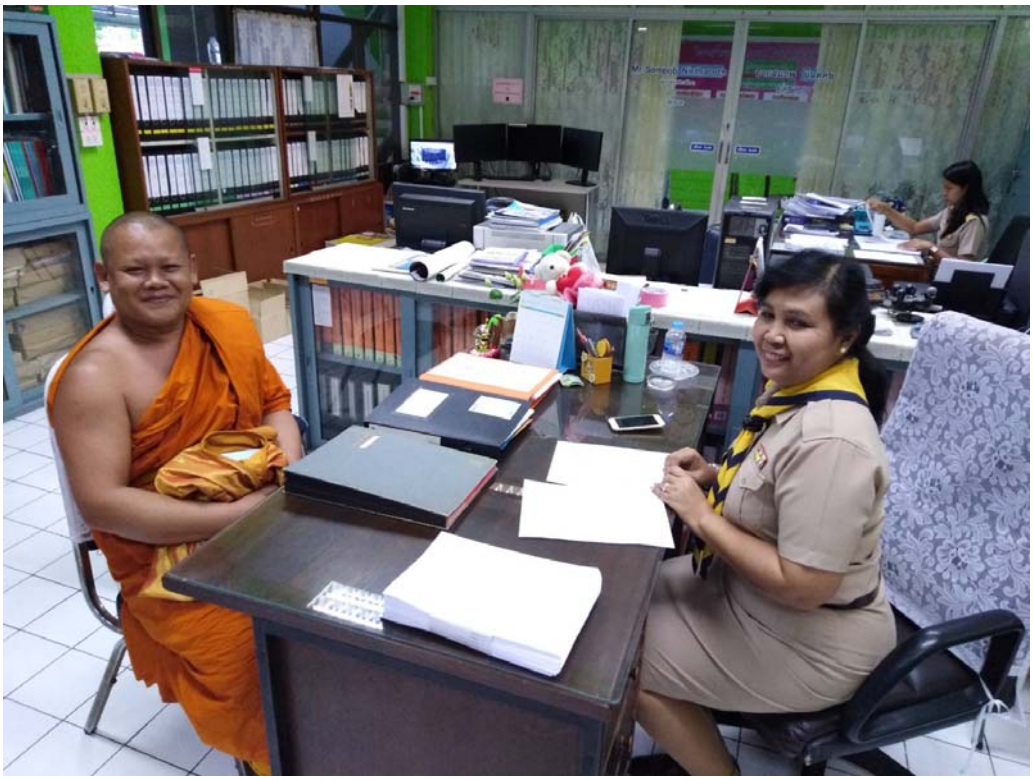
สัมภาษณ์ นางสาวจิรนันท์ ขจรบุญ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจ้าอาม, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

สัมภาษณ์ นางประภัสสร มณีมาศ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางขุนนนท์, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

สัมภาษณ์ นายนุชา สระสม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดยางสุทธาราม, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.



สัมภาษณ์ นายสุริยา ลุนหงส์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีสุดาราม, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.



สัมภาษณ์ นางธนาวดี โพธิรมย์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุวรรณาราม, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ : พระครูโกวิทศาสนกิจ (อัมพร ฉนฺทกโร)

วัน เดือน ปีเกิด : วันที่ ๘ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๒

ภูมิลำเนาเดิม : กรุงเทพมหานคร

การศึกษา : นักธรรมชั้นเอก, ป.ธ. ๑-๒, ป.บส.
: พุทธศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาพระพุทธศาสนา)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม

อุปสมบท : วันที่ ๒๓ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๓๓

หน้าที่การงาน : ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสุวรรรณาราม

ปีที่เข้าศึกษา : ปีการศึกษา ๒๕๖๐

ปีที่สำเร็จการศึกษา : ปีการศึกษา ๒๕๖๑

ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดสุวรรณาราม
แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
โทร. ๐๘๕-๑๓๕-๖๕๓๗