



หลักกัตถญาณเมตตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคลากร
โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

พระมหากษัตริย์พล ฐานเจ้าโร (นภะจักรวาล)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
เมษายน ๒๕๕๗
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

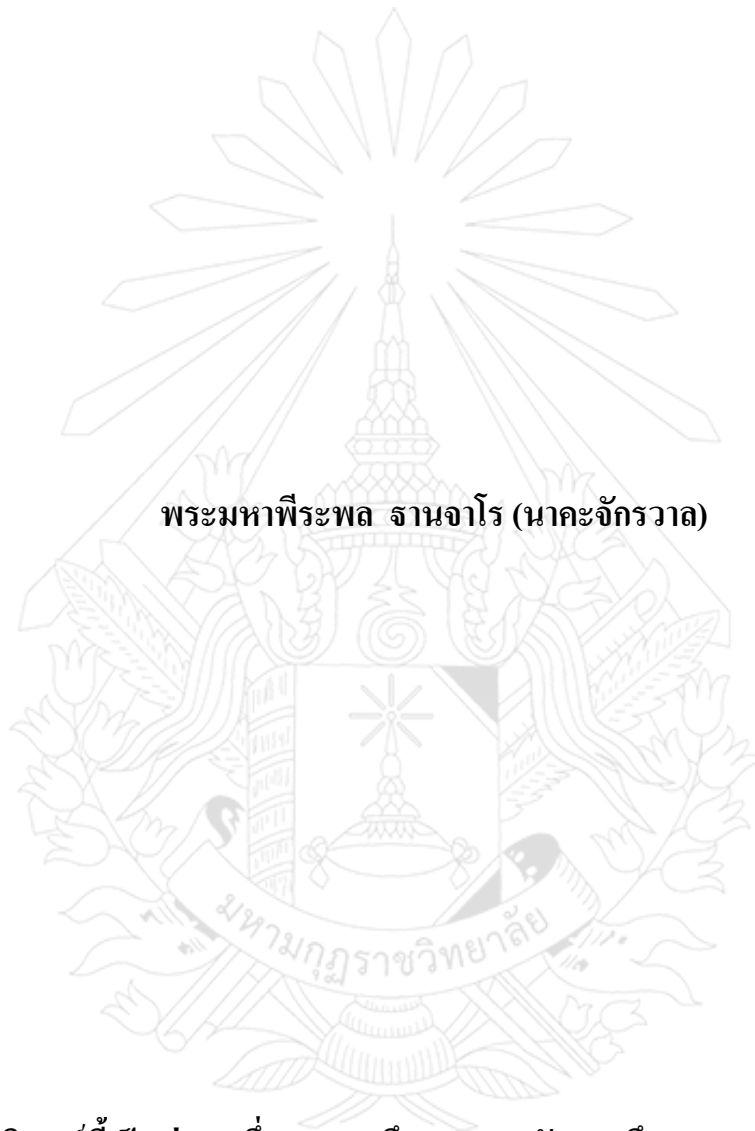


หลักกฤษฎาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร
โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
เมษายน 2557

หลักกัตยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร
โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร



พระมหาไพเราะพล จานจาโร (นาคะจักรวาล)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

เมษายน 2557

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

**KALYANAMITTATADHAMMA OF ADMINISTRATORS THAT
ERRECTS PERSONNEL MANAGEMENT OF THE SCHOOLS
UNDER THE DEPARTMENT OF EDUCATION BANGKOK
METROPOLITAN ADMINISTRATION**

PHRAMAHA PEERAPON TANAJALO (NAKAJAKKAWAN)

**A THESIS SUBMITTED PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY**

APRIL B.E. 2557 (2014)

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ พระมหาพิระพล จานจาโร (นาเคจักรวาล) ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วน
หนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(พระครูปริตร โกศล, คร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธาน
(พระปริยัติสารเวที, คร.)


.....กรรมการ
(พระครูปริตร โกศล, คร.)


.....กรรมการ
(พระมหาไกรวรรณ ชินทศติโย, คร.)


.....กรรมการ
(ดร.ชัตติยา คิ้วงำราญ)


.....กรรมการ
(ดร.จิตพัฒนา หิริญนิจธำรง)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(พระปริยัติสารเวที, คร.)

วันที่ ๓๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๗

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความเมตตาซึ่งผู้วิจัย ขอระบุนามไว้เพื่อแสดงความขอบคุณดังต่อไปนี้

พระครูปริตรโกศล (พีรเดช จิตเตโช), ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษาและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ให้มีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย พระปริยัติสารเวที,ดร. ประธานกรรมการ พระมหาไกรวรรณ ชินทศุติโย, ดร. ดร.ชัตติยา คิ้วสาราญ ดร.ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธิธำรง ผู้เชี่ยวชาญในการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสอบวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขออนุโมทนาและขอบคุณ พระมหาจักรชัย สุนตตชโย, ผศ.ดร. พระสุขุม สุขวฑฒ โภ, ผศ. และ นางสาววิรวรรณ ยุทธนากรชัย ผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความถูกต้องเครื่องมือวิจัยและขอขอบคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่คณะศึกษาศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ผู้อำนวยการและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งช่วยเหลือในเรื่องของเอกสารข้อมูลตลอดจนให้ความรู้ทางด้านวิชาการและประสบการณ์ ในการทำวิทยานิพนธ์สำเร็จลงด้วยดี

ผู้วิจัยขออนุโมทนาและขอบคุณคณาจารย์ นักวิชาการทุกท่านที่เป็นเจ้าของหนังสือและงานวิจัยที่มีคุณค่า ซึ่งท่านได้เขียนไว้ให้ได้ศึกษาค้นคว้า เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการเขียนวิทยานิพนธ์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยเล่มนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้รู้ตามสมควร

ขอขอบพระคุณ หลวงพ่อพระครูเกษมธรรมมาภินันท์ ที่ปรึกษาเจ้าคณะแขวงท่าข้าม เจ้าอาวาสวัดกำแพง โยมคุณพ่อ โยมคุณแม่ และเพื่อนสหธรรมิกทุกรูป ที่คอยช่วยเหลือเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยด้วยดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยเล่มนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ศึกษาหาความรู้สืบไป

พระมหาพีระพล จานจาโร (นาคะจักรวาล)

5410204006 สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา ; ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ : หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร / การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

พระมหาพิระพล จานจาโร : หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (KALYANAMITTATADHAMMA OF ADMINISTRATORS THAT ERRECTS PERSONNEL MANAGEMENT OF THE SCHOOLS UNDER THEDEPARTMENT OF EDUCATION BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : พระครูปริตร โทศล, ดร., 180 หน้า. ปี พ.ศ. 2557

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 205 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารและครู จำนวน 615 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่า ความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

๑) หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม ด้านน่ายกย่อง อยู่ในระดับมากที่สุด, ด้านน่ารัก ด้านน่าเคารพ ด้านรู้จักพูดจา มีเหตุผลและมีหลักการ ด้านอดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกลับซึ่งให้เข้าใจได้ อยู่ในระดับมาก

๒) การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการลาและการออกจากราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด, ส่วนด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการประกันคุณภาพบุคลากร ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก

๓) หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม คือ หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร สามารถทำนายระดับการบริหารงานบุคลากร ได้ร้อยละ 64.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5410204006 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION ; M.Ed.

KEYWORDS : THE KALYANAMITTATADHAMMA /ADMINISTRATION PERSONNEL

PHRAMAHA PEERAPOL THANAJARO : KALYANAMITTATA-DHAMMA OF ADMINISTRATORS THAT ERRECTS PERSONNEL MANAGEMENT OF THE SCHOOLS UNDER THE DEPARTMENT OF EDUCATIONBANGKOKMETROPOLITANADMINISTRATION. ADVISRYCOMMITTEES :PHRAKRUPARITKOSOL, Dr. 181 pp. B.E. 2557 (2014)

The objectives of this study were: 1) to study the administration according to the Kalyanamittatadhamma of the school under the department of education Bangkok metropolitan administration, 2) to study the administration of personnel management of the school under department of education Bangkok metropolitan administration and, 3) to study the result of the personnel administration with the Kalyanamittatadhamma under department of education Bangkok metropolitan administration. The sample consisted of 205 schools in the department of education Bangkok metropolitan. The instrument to collect data was questionnaire with reliability value equal to 615 administrators and teachers. The statistics data were frequency, percentage, mean (\bar{X}), standard derivation (S.D.) and stepwise multiple regression analysis.

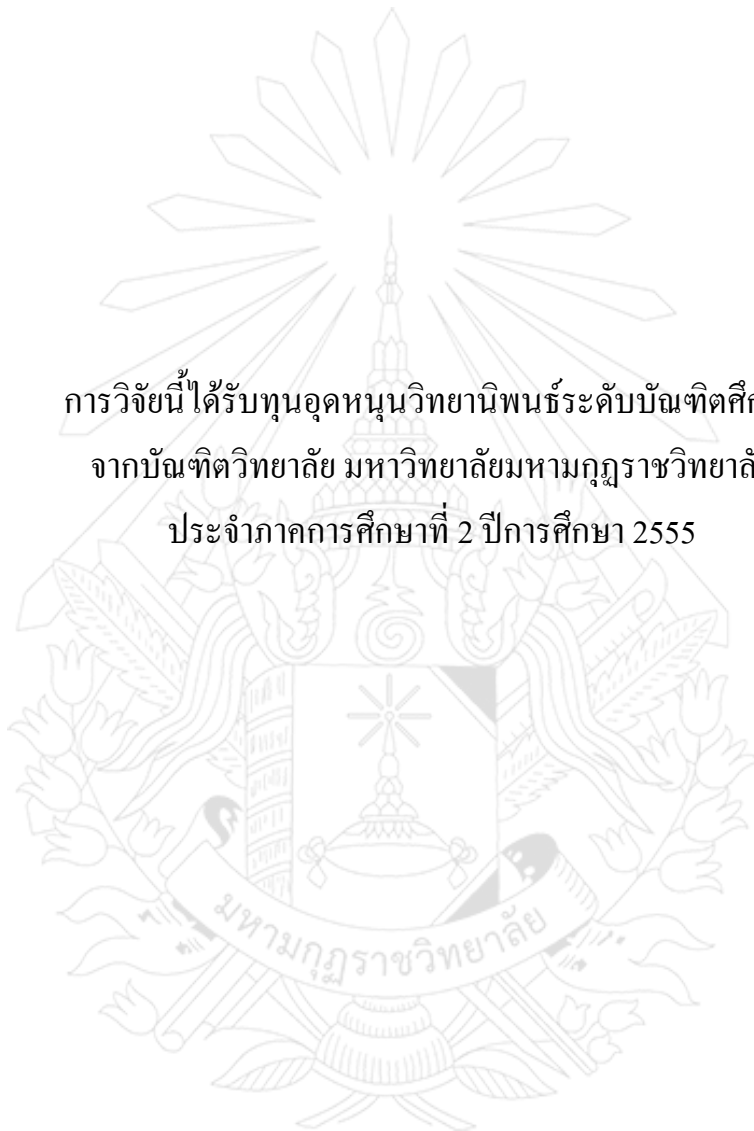
The results of the study were as follow:

1)The Kalyanamittatadhamma of the administration of the school under the department of educational Bangkok metropolitan in overall was the high level by an average of descending the side of the invite to evil, should honor was in the highest level. Another way namely: the lovely, the respect, the speaker nicely and polite, still control in bad words approach, understand the deep meaning was in the high levels.

2) Personnel administration of the school under the department of education Bangkok metropolitan by overall was at a high level. An average of descending the side of the recruitment, job specification, manpower planning and retirement were at the highest level. The efficient work promotion, personnel assurance and discipline were at a high level.

3) Compare the opinions of administers and teachers about personal management in the Kalyanamittatadhamma can be analyzed at the 64.7 percentage was statistically significant at 0.01 level.

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา
จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ประจำภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2555



สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 คำถามในการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานของการวิจัย	4
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	6
1.7 ขอบเขตการทำวิจัย	6
1.8 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	7
บทที่	
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักกัลยาณมิตร	10
2.1.1 ความหมายของมิตร	10
2.1.2 ประเภทของมิตร	12
2.1.3 ความหมายของกัลยาณมิตร	13
2.1.4 ลักษณะของกัลยาณมิตร	15
2.1.5 คุณสมบัติของกัลยาณมิตร	16

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.1.6 องค์ประกอบของกัลยาณมิตร	18
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	27
2.2.1 ความหมายของการบริหาร	27
2.2.2 การบริหาร โรงเรียน	28
2.2.3 ความหมายของการบริหารงานบุคคล	29
2.2.4 วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล	33
2.2.5 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล	35
2.2.6 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล	37
2.2.7 องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล	40
2.3 สภาพพื้นที่ที่ทำวิจัย	73
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	76
บทที่	
3. วิธีดำเนินการวิจัย	84
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	84
ระเบียบวิธีวิจัย	84
3.1 แผนการวิจัย	85
3.2 ประชากร	85
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	87
3.4 การสร้างเครื่องมือ	88
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	89
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	89
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	89

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	91
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	92
ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	92
ตอนที่ 2 หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัด สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	94
ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนัก การศึกษา กรุงเทพมหานคร	102
ตอนที่ 4 หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	110
บทที่	
5. สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	123
5.1 สรุปผลการวิจัย	123
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	127
5.3 ข้อเสนอแนะ	133
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	133
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	133
บรรณานุกรม	134
ภาคผนวก	142
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	143
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	145
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	152

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	165
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) ของแบบสอบถาม	170
ภาคผนวก ฉ ตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)	175
ภาคผนวก ช ข้อมูลบุคลากรในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	177
ประวัติผู้วิจัย	181



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่ประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากตระหนักถึงความเข้มแข็งและความมั่นคงของประเทศมาจากการพัฒนาศักยภาพของคนในชาติ โดยอาศัยระบบการศึกษาที่ครอบคลุม เข้มแข็ง มีคุณภาพและประชาชนมีส่วนร่วม ซึ่งแต่เดิมการบริหารการศึกษาของไทย ใช้รูปแบบของการรวมอำนาจการบริหารและการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลาง มอบอำนาจการบริหารและการตัดสินใจเพียงบางส่วนไปให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ การบริหารการศึกษาในส่วนภูมิภาคและสถานศึกษา แต่แนวการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการไปให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง โดยมุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน จัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 15)

การกระจายอำนาจดังกล่าว มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัวมีอิสระ และมีความเข้มแข็ง มีการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทอำนาจหน้าที่โดยตรงในการบริหารจัดการศึกษา ให้บรรลุจุดมุ่งหมายอันเป็นการบริหารงานในรูปแบบใหม่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรวบรวมจัดระบบ และใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันช่วยในการบริหารและตัดสินใจ วางแผนกำหนดทิศทางและดำเนินงานตามลำดับความสำคัญของปัญหา และนโยบายการบริหาร รวมทั้งกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 13)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจหลักของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 13) คุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับกำกับการดำเนินการและบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม

มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา โดยที่สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหารงานและพัฒนางานอย่างเป็นระบบครบวงจร มีการจัดหลักสูตรและ กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย มีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา, 2550, ม.ป.ท.)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งทางสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหา หรือความขัดแย้งได้ ปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นใน โรงเรียนส่วนใหญ่ เป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลอัน เนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกันมีการรับรู้ที่แตกต่างกันมีค่านิยมที่แตกต่างกัน และ ผลประโยชน์ขัดกัน นอกจากนี้ยังพบว่ามีความขัดแย้งระหว่างกลุ่มอีกด้วย เช่น กลุ่มผู้บริหารมี ความขัดแย้งกับครูอาจารย์ กลุ่มผู้บริหารมีความขัดแย้งกับนักเรียนในโรงเรียนใหญ่ ๆ ซึ่งมีครูเป็น จำนวนมาก แม้แต่ในกลุ่มครูก็ยิ่งแบ่งพรรคแบ่งพวก ความขัดแย้งเหล่านี้หากเกิดขึ้นในโรงเรียน ย่อมทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลงได้ (พนัส หันนาคินทร์, 2542 , หน้า 3) ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน ผู้บริหารมีอิทธิพลมากที่สุดโรงเรียน เพราะจะส่งผลกระทบต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในโรงเรียน รวมทั้งนักเรียนและผู้ปกครองด้วย ครูที่ก้าวขึ้น ตำแหน่งครูใหญ่ใหม่ ๆ มักจะตั้งความปรารถนาไว้ว่าจะจะเป็นเพื่อนที่ดีที่สุดของครู รากเหง้าของ ปัญหาที่คือทัศนคติต่างมุมระหว่างครูกับผู้บริหาร ไม่ว่าจะเกี่ยวกับเรื่องการประเมินผลนักเรียน การ ประเมินผลครู การจัดองค์กรในโรงเรียน หรือการจัดชั้นเรียนของนักเรียน ซึ่งก่อให้เกิดความตึง เครียดความริษยา และความขัดแย้งทั้งทางวิชาการและส่วนตัวแทนที่จะสร้างสรรค์สิ่งดีงาม ความ ขัดแย้งและความตึงเครียดระหว่างครูใหญ่และครูเป็นสิ่งที่ทำให้พลังที่มีค่าของโรงเรียนลดน้อย ถอยลง (เช่น แก้วยศ, ม.ป.ป., บทความ) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นบุคคลสำคัญที่จะชี้วัด ความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรในการปฏิรูปการศึกษาไทย เป็นกุญแจสำคัญในการเปิด มิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งการบริหารจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โรงเรียน เนื่องจากมีความใกล้ชิดกับคณะครู และชุมชนมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญมากใน การเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะผู้บริหารต้อง เผชิญกับการต่อต้านของบุคลากรทางการศึกษาไม่มากก็น้อย ดังนั้น สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้อง ระลึกไว้เสมอ คือ การใช้ความอดทนในการแก้ปัญหา และสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดในการ ทำงาน (ชัยเสถฐ์ พรหมศรี, 2550, หน้า 28 - 32)

การบริหารที่ดีต้องมีหลักธรรมเป็นพื้นฐาน การเลือกหลักธรรมมาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายว่าการจะเป็นนักบริหารที่เก่งและดีเราควรปฏิบัติธรรมอะไรบ้าง เพื่อตอบคำถามนี้เราต้อง

ทราบก่อนว่านักบริหารทำหน้าที่อะไร ซึ่งการบริหาร หมายถึง ศิลปะและการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ดังนั้นนักบริหารต้องมีหลักธรรมหรือนำธรรมะข้อใดข้อหนึ่งมาเป็นแนวทางปฏิบัติจึงจะสามารถแก้ปัญหาที่ได้อ่างเหมาะสม ดังนั้น บุคลากรในองค์กรจะทำงานเป็นทีมได้ดียิ่งขึ้นจะต้องมีนักบริหารที่ดีคอยกำกับดูแล วางใจเป็นกลาง เทียงตรงไม่เอนเอียง (พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ฐมภูมิโต), 2543, หน้า 2 – 6) ผู้บริหารควรมีคุณสมบัติพิเศษจำเพาะสำหรับการทำหน้าที่เป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่เรียกว่า กัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ คือ 1) น่ารัก 2) นำเคารพ 3) นำยกย่อง 4) รู้จักพุดจาโดยมีเหตุผลและมีหลักการ 5) เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำที่ล่วงเกิน 6) สามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจ 7) ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2552, หน้า 632)

สำนักงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่ดูแลการจัดการศึกษาในกรุงเทพมหานครมีหน้าที่ในการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งนอกจากการสนับสนุนให้จัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ มีผลการประเมินที่สูงขึ้นเมื่อเทียบกับนานาชาติแล้ว ยังต้องสนับสนุนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลกได้อย่างมั่นใจ พร้อมเข้าสู่สังคมอาเซียน ได้อย่างภาคภูมิ และสนับสนุนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายช่วยสนับสนุนให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เกิดความหลากหลายต่อเนื่อง ร่วมสร้างประสบการณ์ตรงเปิดโอกาสให้เด็กไทยได้เรียนรู้และปฏิบัติจริง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญจะต้องพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำนักงานการศึกษาได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรไว้ 6 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) การประกันคุณภาพบุคลากร 5) วินัยและการรักษาวินัย 6) การลาและการออกจากราชการ และเมื่อวิเคราะห์บริบทในด้านต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาซึ่งเป็นจุดอ่อนและอุปสรรค ได้แก่ การขาดแคลนอัตรากำลังทดแทนบุคลากร และมีจำนวนบุคลากรที่มีทักษะด้านการสื่อสารภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ไม่เพียงพอ อีกทั้งฐานข้อมูลสารสนเทศที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ครุมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอนเป็นจำนวนมากทำให้กระทบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การโอนย้ายของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครกลับสู่ภูมิลำเนาจำนวนมาก ทำให้กรุงเทพมหานครขาดอัตรากำลังครู ส่งผลให้ครูสอนไม่ตรงวุฒิ การปฏิบัติงานที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียนต้องใช้ระเบียบการปฏิบัติงานทางราชการซึ่งมีขั้นตอนมาก ทำให้การดำเนินงานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครล่าช้า (แผนปฏิบัติราชการประจำปี สำนักงานการศึกษา , 2556, หน้า 2)

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร” ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน รวมทั้งการนำหลักธรรมไปใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่ง ๆ ขึ้นไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

- 1.2.1 เพื่อศึกษาหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
- 1.2.2 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
- 1.2.3 เพื่อศึกษาหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

1.3 คำถามในการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยดังนี้

- 1.3.1 หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
- 1.3.2 การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
- 1.3.3 หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ส่งผลกันหรือไม่

1.4 สมมติฐานในการวิจัย

เพื่อเป็นการตรวจสอบข้อคำถามการวิจัยว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

- 1.4.1 หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

1.4.2 การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

1.4.3 หลักกัลยาณมิตรธรรมส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) การประกันคุณภาพบุคลากร 5) วินัยและการรักษาวินัย 6) การลาและการออกจากราชการ ซึ่งสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1

ที่มา : พระพรหมคุณาภรณ์ พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 14), กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2551, หน้า 204.

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, การบริหารงานบุคคล, (พิมพ์ครั้งที่ 1), กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2554, หน้า 73 – 74

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

เพื่อทราบหลักธรรมที่ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาต่อการบริหารงานบุคลากร ดังนั้น ผู้วิจัย
จึงคาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการวิจัยไว้ดังนี้

1.6.1 ทำให้ทราบหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา
กรุงเทพมหานคร

1.6.2 ทำให้ทราบการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา
กรุงเทพมหานคร

1.6.3 ทำให้ทราบหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร
โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

1.7 ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.7.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ด้านประชากร ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2556
จำนวน 437 โรงเรียน จำนวนบุคลากรทั้งหมด 14,867 คน

ด้านกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 205 โรงเรียน โดยเปิดตารางสำเร็จของ
เครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 74 โรงเรียน ขนาดกลาง 65
โรงเรียน ขนาดใหญ่ 66 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียน 3 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 1 คน
ครูผู้สอน 2 คน รวมทั้งหมด 3 คน รวมทั้งสิ้น 615 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random
Sampling)

1.7.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น ได้แก่ หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร 7 ด้าน คือ 1) น่ารัก (X_1)
2) นำเคารพ (X_2) 3) นำยกย่อง (X_3) 4) รู้จักพุดจาโดยมีเหตุผลและมีหลักการ (X_4) 5) อดทนต่อ
ถ้อยคำและล่วงเกิน (X_5) 6) สามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกลับซึ่งให้เข้าใจได้ (X_6) 7) ไม่ชักจูงไปในทาง
เลื่อม (X_7)

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคลากร 6 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการ
กำหนดตำแหน่ง (Y_1) 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) 3) การส่งเสริมประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน (Y₃) 4) การประกันคุณภาพบุคลากร (Y₄) 5) วินัยและการรักษาวินัย (Y₅) 6) การลาและการออกจากราชการ (Y₆)

1.7.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่อง หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

กัลยาณมิตรธรรม หมายถึง องค์คุณของกัลยาณมิตร คุณสมบัติของมิตรดีหรือมิตรแท้ คือ ท่านที่คบหรือเข้าหาแล้วจะเป็นเหตุให้เกิดความดีงามและความเจริญ ประกอบด้วยองค์ธรรม 7 ประการ ได้แก่ น่ารัก, น่าเคารพ, น่ายกย่อง, รู้จักพูดจา มีเหตุผลและหลักการ, อดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน, สามารถชี้แจงเรื่องลึกซึ้งให้เข้าใจได้, ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม

น่ารัก คือ เข้าถึงจิตใจ สร้างความรู้สึกสนิทสนม เป็นกันเอง ชวนใจผู้ได้บังคับบัญชาให้อยากเข้าไปปรึกษาได้ถาม

น่าเคารพ คือ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจเป็นที่พึ่งได้ และปลอดภัย

น่ายกย่อง คือ มีความรู้จริง ทรงภูมิปัญญาแท้จริง และเป็นผู้ฝึกฝนปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เป็นที่น่ายกย่อง ควรเอาอย่าง ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเอืออ้างและรำลึกถึง ด้วยความซาบซึ้ง มั่นใจ และภาคภูมิใจ

รู้จักพูดจา มีเหตุผล และหลักการ คือ พูดเป็น รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี

อดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถามแม้จุกจิก ตลอดจนคำล่วงเกินและคำตักเตือนวิพากษ์วิจารณ์ต่าง ๆ อดทนฟังได้ไม่เบื้อหน้า ไม่เสียอารมณ์

สามารถแสดงชี้แจงเรื่องลึกซึ้งให้เข้าใจได้ คือ กล่าวชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่ลึกซึ้งซับซ้อนให้เข้าใจได้ และสอนให้ได้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป

ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม คือ ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมหรือเรื่องเหลวไหลไม่สมควร

การบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่ดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด รักษา และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำภารกิจได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย ตามแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครที่กำหนดไว้ 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการ กำหนดตำแหน่ง, การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง, การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, การ ประกันคุณภาพบุคลากร, วินัยและการรักษาวินัย, การลาและการออกจากราชการ

การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง ขั้นตอนสำคัญในการวิเคราะห์เพื่อ ทราบชนิดและจำนวนของตำแหน่งงาน สำหรับจัดกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง และการประเมิน วิทยฐานะครู มีรายละเอียดเกี่ยวกับผลสำเร็จของงาน จุดมุ่งหมาย กฎระเบียบและปัจจัย การปฏิบัติงาน ตลอดจนกระบวนการปฏิบัติงานในแต่ละงาน

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง วิธีการให้ได้บุคลากรซึ่งมีคุณสมบัติที่เหมาะสม ตามการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ลูกจ้าง การรักษาในตำแหน่งและการปฏิบัติราชการแทน

การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง การพัฒนาเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง รวมทั้งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในทุก ตำแหน่ง

การประกันคุณภาพบุคลากร หมายถึง การบริหารงานบุคคลถือเป็นการบริหารทรัพยากร มนุษย์ที่สำคัญ และยากที่สุด ซึ่งถ้าผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างเป็นระบบและมี การวัด ประเมินผลที่เที่ยงตรงตามหลักธรรมาภิบาลแล้วจะส่งผลให้การประกันคุณภาพบุคลากรเป็นที่ ยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง บุคลากรในโรงเรียนก็จะปฏิบัติงานด้วยความสุข ความมั่นใจในการบริหาร ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ และแบบธรรมเนียมที่ กำหนดให้ปฏิบัติตามหรืองดเว้นการปฏิบัติ วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นวิชาชีพที่นอกจาก จะต้องการผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดวิชาการ ไปสู่ผู้เรียนแล้ว สิ่งสำคัญประการหนึ่ง ที่อาชีพครูต้องยึดถือ คือ การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อเป็นแบบให้แก่ ลูกศิษย์

การลาและการออกจากราชการ หมายถึง การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา เมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาแล้วให้มีสิทธิลาได้ตามสมควรแต่กรณี โดยยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ส่วนการ ออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ ในระบบราชการพลเรือนของไทย มี ระบบการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ และเมื่อปฏิบัติงานไปช่วงเวลาหนึ่งก็ต้องพ้นจากหน้าที่ไปซึ่ง

การที่ข้าราชการครูผู้ใดจะพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการหรือถูกออกจากราชการในกรณีใดนั้น
ย่อมเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร หมายความว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการ
กำหนดนโยบาย เป้าหมาย การจัดทำและพัฒนาแผนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขต
กรุงเทพมหานครและอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล และการบริหารจัดการของสำนักงานการศึกษา
กรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเรื่อง “หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการวิจัยเพื่อนำมาประกอบในการศึกษาซึ่งมีดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักกัลยาณมิตร
 - 2.1.1 ความหมายของมิตร
 - 2.1.2 ประเภทของมิตร
 - 2.1.3 ความหมายของกัลยาณมิตร
 - 2.1.4 ลักษณะกัลยาณมิตร
 - 2.1.5 คุณสมบัติของกัลยาณมิตร
 - 2.1.6 องค์ประกอบของกัลยาณมิตร
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 2.2.1 ความหมายของการบริหาร
 - 2.2.2 การบริหารงานของโรงเรียน
 - 2.2.3 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 2.2.4 วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล
 - 2.2.5 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 2.2.6 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล
 - 2.2.7 องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล
- 2.3 สภาพพื้นที่ที่ทำวิจัย
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักกัลยาณมิตร

2.1.1 ความหมายของมิตร

พุทธทาสภิกขุ (2514, หน้า 129) ได้ให้ความหมายไว้ว่า มิตร หมายถึง ผู้ที่มีความรักต่อเรา แต่ไม่ใช่รักทางกามคุณ แต่เป็นความรักอย่างบริสุทธิ์ เป็นประโยชน์เกื้อกูลแก่กันและกัน และ

หมายถึงผู้ที่รักใคร่ชอบพอกัน ผู้รักใคร่คุ้นเคยกัน แล้วกระทำความดีต่อกัน เพื่อให้อยู่ร่วมกันได้ทั้งทางลับและเปิดเผยโดย ไม่เลือกเพศ วัย ความรู้ ชาติ ศาสนา และไม่มีใครคิดร้ายต่อกัน ผู้ร่วมฐานะ ผู้อยู่ในสภาพหรือลักษณะเดียวกัน เช่น เป็นเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

ปิ่น มุกทุกันต์ (2542, หน้า 195) ได้กล่าวถึงความหมายของมิตรไว้ว่า ในภาษาไทยมักใช้คำว่ามิตรแทนคำว่า “เพื่อน” แต่คำว่าเพื่อนเฉย ๆ หมายถึงคนที่รวมกัน คนเรานั้นรวมกันได้หลายทาง เพื่อนก็เลยมีหลายประเภท เช่น คนทำงานร่วมกันเรียกว่า เพื่อนร่วมงาน คนออกแรงร่วมกันเรียกว่า เพื่อนร่วมแรง คนเรียนหนังสือร่วมกันเรียกว่า เพื่อนร่วมเรียน คนอยู่ในสำนักเดียวกันเรียกว่า เพื่อนร่วมสำนัก คนเดินทางร่วมกันเรียกว่า เพื่อนร่วมทาง คนพักห้องเดียวกันเรียกว่า เพื่อนร่วมห้อง คนเกิดในชาติเดียวกันเรียกว่า เพื่อนร่วมชาติ คนคิดงานร่วมกันเรียกว่า เพื่อนร่วมใจ ดังนั้น คำว่าเพื่อน ตามลักษณะสุดท้ายคือเพื่อนร่วมใจไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชายเป็นผู้ใหญ่กว่า ฐานะต่ำกว่าหรือเสมอกัน ถ้าเป็นผู้ร่วมใจกันก็เรียกว่ามิตร

พระราชวรานูณี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2542, หน้า 2 – 3) ได้ให้ความหมายว่า มิตรสหาย หรือเพื่อน ในภาษาไทยตรงกับคำในภาษาบาลีว่า มิตรและสหาย ทั้งสองคำมีความหมายไม่เหมือนกัน บางคนเป็นมิตรแต่ไม่ได้เป็นสหาย บางคนเป็นสหายแต่ไม่ได้เป็นมิตร ดังนั้น มิตร หมายถึง คนที่คบกันด้วยความชอบพอรักใคร่ มาจากศัพท์ว่า เมตตา ส่วนคำว่า สหาย หมายถึง มาด้วยกันไปด้วยกัน สหายเป็นลักษณะของคนร่วมทำกิจกรรม เพื่อนร่วมงานก็เรียกว่า สหาย บางคนเป็นเพื่อนร่วมงานกัน เช่น เป็นเจ้านายเป็นลูกน้องแต่ไม่ได้เป็นมิตรกัน พวกเขาเป็นสหายโดยความจำใจ คอยแต่คิดว่าเมื่อไรอีกฝ่ายหนึ่งจะไปเสียที ไม่มีความเป็นมิตรเพราะขาดน้ำใจที่ดีต่อกัน ฉะนั้น สหายจึงอาจจะไม่ใช่มิตร บางคนเป็นมิตรชอบพอกันแต่ต้องอยู่ไกลไม่อาจจะทำกิจกรรมร่วมกันจึงไม่ได้เป็นสหาย

พระเทพวิสุทธิญาณ (อุบล นนฺทโก) (2552, หน้า 293) ได้ให้ความหมายไว้ว่า มิตร แปลว่า เพื่อนผู้มีความเมตตา คือ เพื่อนผู้รักใคร่กันจริง เช่น มารดาบิดานับว่าเป็นมิตรผู้รักบุตรธิดาจริง ๆ จึงมีพระพุทธภาษิตว่า มาตา มิตฺตํ สเก จฺมเร. มารดา (และบิดา) เป็นมิตรในเรือนของคน ดังนั้น จะเป็นใครก็ตามจะอยู่ร่วมบ้านหรือต่างบ้านก็ตามจะประพฤติปฏิบัติร่วมงาน ร่วมเดินทาง ร่วมกิน ร่วมนอน หรือไม่ร่วมก็ตาม ถ้ามีความรักกันเหมือนมารดาบิดารักบุตรก็ชื่อว่า มิตรได้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2553, หน้า 320) ได้ให้ความหมายไว้ว่า มิตร คือ เพื่อน ผู้มีความเชื่อใจดี ผู้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อ แยกเป็นมิตรแท้ 4 จำพวก มิตรเทียม (มิตรปฏิรูป) 4 จำพวก จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า มิตร คือ เพื่อนที่คบกันด้วยความชอบพอรักใคร่กัน มาด้วยกันไปด้วยกัน ทำงานรวมกัน เรียนรวมกัน ทำกิจกรรมรวมกัน เป็นผู้ที่มีความเชื่อใจดี มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน ไม่ว่าชายหรือหญิง ฐานะต่ำกว่าหรือเสมอกัน ถ้าร่วมใจกันก็เรียกว่า มิตร

2.1.2 ประเภทของมิตร

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2552, หน้า 319 - 320) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คำว่า มิตร เป็นคำกลาง ๆ มีหลายแนวด้วยกัน พระพุทธเจ้าทรงจำแนกมิตรไว้ 2 ประเภท คือ มิตรเทียมกับ มิตรแท้ ดังต่อไปนี้

1. คนเทียมมิตร, มิตรเทียมไม่ใช่มิตรแท้ มี 4 จำพวก ได้แก่

1.1 คนปอกลอก มี 4 ลักษณะ คือ

- 1) คิดเอาแต่ได้ฝ่ายเดียว
- 2) ขอมลีน้อยโดยหวังจะเอาให้มาก
- 3) ตัวมีภัยจึงมาช่วยทำกิจของเพื่อน
- 4) คบเพื่อนเพราะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว

1.2 คนดีแต่พูด มี 4 ลักษณะ ได้แก่

- 1) ดีแต่ยกของหมดแล้วมาปราศรัย
- 2) ดีแต่อ้างของที่ยังไม่มีมาปราศรัย
- 3) สงเคราะห์ด้วยสิ่งที่หาประโยชน์มิได้
- 4) เมื่อเพื่อนมีกิจ อ้างแต่เหตุขัดข้อง

1.3 คนหัวประจบ มี 4 ลักษณะ ได้แก่

- 1) เพื่อนทำชั่ว ก็คล้อยตาม
- 2) เพื่อนทำดี ก็คล้อยตาม
- 3) ต่อหน้าสรรเสริญ
- 4) ลับหลังนินทา

1.4 คนชวนฉิบหาย มี 4 ลักษณะ ได้แก่

- 1) คอยเป็นเพื่อนคิมน้ำเมา
- 2) คอยเป็นเพื่อนเที่ยวกลางคืน
- 3) คอยเป็นเพื่อนเที่ยวดูการเล่น
- 4) คอยเป็นเพื่อนไปเล่นการพนัน

2. มิตรแท้ มิตรด้วยใจจริง มี 4 ประเภท คือ

2.1 มิตรมีอุปการะ มี 4 ลักษณะ ได้แก่

- 1) เพื่อนประมาท ช่วยรักษาเพื่อน
- 2) เพื่อนประมาท ช่วยรักษาทรัพย์ของเพื่อน
- 3) เมื่อมีภัย เป็นที่พึ่งพำนักได้

4) เมื่อมีกิจที่จำเป็นช่วยออกทรัพย์ให้เกินกว่าที่ออกปาก

2.2 มิตรร่วมสุขร่วมทุกข์ มี 4 ลักษณะ ได้แก่

- 1) บอกความลับแก่เพื่อน
- 2) ปิดความลับของเพื่อน
- 3) มีภัยอันตรายไม่ละทิ้ง
- 4) แม้ชีวิตก็สละให้ได้

2.3 มิตรแนะนำประโยชน์ มี 4 ลักษณะ ได้แก่

- 1) จะทำชั่วเสียหายคอยห้ามปรามไว้
- 2) คอยแนะนำให้ตั้งอยู่ในความดี
- 3) ให้ได้ฟัง ได้รู้สิ่งที่ไม่เคยได้รู้ได้ฟัง
- 4) บอกทางสุขทางสวรรค์ให้

2.4 มิตรมีความรักใคร่ มี 4 ลักษณะ ได้แก่

- 1) เพื่อนมีทุกข์ พลอยทุกข์ด้วย
- 2) เพื่อนมีสุขพลอยดีใจ
- 3) เขาคิดแทนเพื่อน ช่วยยับยั้งแก้ไข
- 4) เขาสรรเสริญเพื่อน ช่วยพูดเสริมสนับสนุน

2.1.3 ความหมายของกัลยาณมิตร

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

สุมน อมรวิวัฒน์ (2546, หน้า 17) กล่าวว่า กัลยาณมิตร เป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นความปลอดโปร่งใจ ไม่บีบคั้น เน้นความมีน้ำใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เกิดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และสร้างความกระจำแจ้งในแนวทางที่ถูกต้อง

พระมหาธัมม ชุตติโก (2548, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า กัลยาณมิตร หมายถึง มิตรแท้ ซึ่งได้แก่มิตรที่มีความหมายในหลักคุณธรรมซึ่งไม่ได้จำกัดอยู่เพียงมิตรหรือเพื่อนเท่านั้น แต่หมายรวมไปถึงการช่วยเหลือ การชี้แนะแนวทางจากท่านผู้รู้ เป็นผู้กำจัดความชั่วร้าย ผู้ส่งเสริมประโยชน์ ความดีหรือคุณธรรมต่าง ๆ ที่บุคคลมีและแสดงออกต่อผู้อื่น เป็นผู้ที่มีปัญญามีความสามารถ มีความเอื้อเพื่อช่วยเหลือทำให้เกิดความดี ความรู้ ความเจริญ ความสุขแก่ผู้อื่น

กมลวรรณ สุวรรณ โชติ (2548, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้ที่มีความเป็นกัลยาณมิตร คือมิตรที่ดี หรือเพื่อนที่ดี จะแสดงพฤติกรรม ใน 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การทำตัวให้หน้าคบ เป็นการปฏิบัติตนที่ชวนให้เพื่อนอยากเข้าใกล้ อยากเข้าไปติดต่อขอคำปรึกษา หรืออยากเข้าไปคบหาสมาคมด้วย มีลักษณะที่น่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือและเป็นที่พักพิงของ

เพื่อนได้ รวมทั้งการแสดงออกที่เพื่อนเห็นว่าน่าขบถ น่าเอาอย่าง มีบุคลิกยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจา
ไพเราะ จริงใจต่อเพื่อน

2. การเสริมสร้างเพื่อน เป็นการกระทำที่เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้เพื่อนทำ
พฤติกรรมในทางที่ถูกต้องเหมาะสมใน 2 ด้านสำคัญได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ เช่น การพุด
ให้กำลังใจ เมื่อเพื่อนทำความดี ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดี เมื่อเพื่อนประสบความสำเร็จอย่าง
จริงใจ และสนับสนุนด้านข้อมูล ข่าวสาร เช่น การชักชวน การดักเตือน แนะนำให้เพื่อนทำกิจกรรม
ที่เป็นประโยชน์ อธิบายบทเรียนที่ยากให้เพื่อน

3. การป้องกันเพื่อนจากสิ่งที่ไม่ดี ไม่ชักจูงเพื่อนไปในทางเสื่อมเสีย ผิดหรือนอกเรื่อง คือ
มีทิศทางที่ชัดเจนในการให้คำปรึกษา โดยมีเป้าหมายและนำไปสู่จุดหมายซึ่งจะแก้ปัญหาได้ด้วยวิธี
ที่ถูกต้อง เช่น ดักเตือนเพื่อน เมื่อเพื่อนจะเสพลิงเสพลิด ปกป้องเพื่อนจากการถูกนิทา

จักรพล พิมพการ (2551, หน้า 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คำว่า กัลยาณมิตรคือเพื่อนที่ดี
ที่ควรคบหาไว้ กัลยาณมิตรตา ความมีเพื่อนเป็นคนดีไม่คบคนชั่ว

พระอธิป อธิปญโญ (2552, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กัลยาณมิตร หมายถึงบุคคล
ที่มีความพร้อมแห่งคุณธรรมความดีงาม เป็นผู้ห่างไกลจากสิ่งอันเป็นข้าศึก ในการพัฒนา
ศักยภาพชีวิตและตั้งตนอยู่อย่างเหมาะสมแห่งการเคารพ รวมทั้งยังเป็นผู้สร้างสรรค์ประโยชน์สุข
และคุณธรรมความดีงามต่าง ๆ ให้แก่บุคคลรอบข้างด้วยความเข้าใจจนเป็นแรงเหนี่ยวนำให้เกิดการ
เปลี่ยนแปลงและการพัฒนาไปสู่ประโยชน์และความสุขในระดับต่าง ๆ โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน
ตลอดจนถึงสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลส่งเสริมการพัฒนาชีวิต

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2552, หน้า 623) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กัลยาณมิตร
หมายถึง บุคคลผู้เปรียบพร้อมด้วยคุณสมบัติที่จะสั่งสอน แนะนำ ชี้แจง ชักจูง ช่วยบอกช่องทางหรือ
เป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นดำเนินไปในมรรคาแห่งการฝึกอบรมอย่างถูกต้อง เช่น พระพุทธเจ้า พระ
อรหันต์สาวก ครู อาจารย์ และผู้เป็นพหูสูตทรงปัญญา สามารถสั่งสอน แนะนำ เป็นที่ปรึกษาได้ แม้
จะอ่อนวัยกว่า

พระมหาวิฑูลีชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) (2553, หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กัลยาณมิตร
นั่น คือ เพื่อนซึ่งพุดในสิ่งที่เราไม่อยากฟัง แต่มีประโยชน์ แม้ว่าจะแสดงหู ใครก็ตามที่รักเราจริง
เขาจะพุดความจริงกับเรา ส่วนใครก็ตามที่รักเราไม่จริง แต่ต้องการจะได้ประโยชน์จากเรา เขาจะเอา
แต่ชมเราตลอดเวลาให้ระวังคนประเภทนี้ เราทำอะไรก็ชมหมดยกอย่างนี้ต้องระวังให้มาก

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (2555, หน้า 4) ทรง
ให้ความหมายไว้ว่า เพื่อนมิตรทั้งหลายซึ่งเป็นผู้ทรงปัญญาสามารถที่จะให้คำแนะนำอบรมอัน
ถูกต้องได้ก็เรียกว่า กัลยาณมิตร

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า กัลยาณมิตร หมายถึง มนุษย์หรือบุคคลที่เป็นเพื่อนที่ดีแล้ว ยังให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาชักนำให้เจริญงอกงามในการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ มีความสามารถ ซึ่งช่องทาง ตลอดจนเป็นเครื่องอุดหนุนเกื้อกูลกันให้ดำเนินก้าวหน้าไปด้วยดี รวมทั้งยังเป็นผู้สร้างสรรค์ประโยชน์สุข และคุณธรรมที่งดงามต่าง ๆ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

2.1.4 ลักษณะของกัลยาณมิตร

สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร) (2546, หน้า 161) ได้กล่าวไว้ว่า ในคัมภีร์วิสุทธิมรรค 14 ได้อธิบายลักษณะของผู้เป็นกัลยาณมิตรไว้ว่า...ท่านผู้เป็นกัลยาณมิตรนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ด้วยศรัทธา ด้วยศีล ด้วยสุตะ ด้วยจาคะ ด้วยวิริยะ ด้วยสติ และสมบูรณ์ด้วยปัญญา คือ ย่อมเชื่อมั่นต่อการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า เชื่อมั่นต่อกรรมและผลแห่งกรรมด้วยศรัทธา สมบัติ ไม่ยอมปล่อยให้วางการแสวงประโยชน์แก่สรรพสัตว์ทั้งหลายอันเป็นเหตุแห่งสัมมาสัมโพธิญาณด้วยศรัทธาสมบัตินั้น ย่อมเป็นที่รัก เป็นที่เคารพ เป็นที่น่าสรรเสริญ เป็นผู้ทักท้วงคำหยาบโทษว่ากล่าว เป็นผู้อดกลั้นต่อถ้อยคำของสัตว์ทั้งหลายได้ ด้วยศีลสมบัติ เป็นผู้สามารถชี้แจงถ้อยคำอันลุ่มลึก ซึ่งประกอบด้วยสัจธรรมและปฏิจตุสมุปบาทธรรมเป็นต้นด้วยสุตสมบัติ เป็นผู้มักน้อย สันโดษ ชอบสงัด ไม่คลุกคลีกับหมู่คณะด้วยจาคาสมบัติ เป็นผู้เพียรพยายามในการปฏิบัติทั้งที่เป็นประโยชน์คน และประโยชน์ผู้อื่นด้วยวิริยสมบัติ เป็นผู้มีความตั้งมั่นในทางดีด้วยสติสมบัติ เป็นผู้มึนจิตไม่คิดฟุ้ง มีจิตมั่นคงแข็งแรงด้วยสมาธิสมบัติ และรู้แจ้งชัดไม่วิปริตผิดเพี้ยนด้วยปัญญาสมบัติ ท่านผู้ประกอบด้วยคุณสมบัติเห็นปานนี้นั้น ย่อมสอดส่องมองเห็นคติแห่งกุศลธรรม และอกุศลธรรมด้วยสติ รู้สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นโทษของสัตว์ทั้งหลายตามเป็นจริงด้วยปัญญา มีจิตตั้งมั่นอยู่ในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นโทษนั้นด้วยสมาธิ ช่วยกำจัดสิ่งที่เป็นโทษ พยายามชักจูงแนะนำสัตว์ทั้งหลายในสิ่งที่เป็นประโยชน์ด้วยวิริยะ

เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลาย ลักษณะของกัลยาณมิตรยังสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเด็นดังนี้ คือ

1. หลักของประโยชน์ซึ่งเป็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีกัลยาณมิตรหรือจากการทำหน้าที่กัลยาณมิตร จะต้องดูว่าประโยชน์ที่เกิดขึ้นนั้นต้องเป็นประโยชน์ที่จะนำไปสู่ความดีเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ไม่ผิดกฎหมายบ้านเมือง หรือผิดต่อศีลธรรมอันดีของสังคม การจะมีบุคคลใดนำประโยชน์มาให้ในทางที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรมอันดี เช่น ให้เงินสินบน ให้สินค้าผิดกฎหมาย ให้อาวุธที่ลักลอบมา หรือให้ของที่ขโมยมา ดังกล่าวจะใช้อุปโลกนวิภคได้ หรือนำมาใช้งานได้ บุคคลที่นำมาให้นั้นยังไม่ถือว่าเป็นกัลยาณมิตร

2. หลักของการให้คำแนะนำพร้าสอน ต้องดูว่า คำพร้าสอนของกัลยาณมิตรนั้นจะต้องเป็นไปในทางที่นำไปสู่ความหลุดพ้นจากสิ่งชั่วร้ายและสิ่งไม่ดีทั้งหลาย จะต้องช่วยบรรเทากิเลส

ได้แก่ โลกะ โทสะ โมหะ ให้เบาบางลง มิใช่เป็นคำสอนให้กระทำในสิ่งที่ผิดกฎหมาย หรือผิดศีลธรรม เช่น แนะนำให้ทุจริตในการสอบ สอนให้ไม่เชื่อเรื่องกฎแห่งกรรม เป็นต้น หรือแม้จะเป็นนักบวชต้องให้คำสั่งสอนที่ดีงาม แม้อาจจะไม่ถูกใจแต่จะต้องถูกต้องตามหลักศีลธรรม มิใช่เป็นการเพิ่มกิเลสขึ้นในตัวของผู้ที่เราจะไปเป็นกัลยาณมิตรให้ เช่น การทำนายทายทักในสิ่งที่เราไม่รู้จริงก็ถือว่ายังมีไซ้การทำหน้าที่กัลยาณมิตรและนักบวชที่กระทำเช่นนี้ก็ยังไม่ถือว่าเป็นกัลยาณมิตร

3. หลักของการทำงานร่วมกัน หรือการมีชีวิต ความเป็นอยู่ร่วมกัน ผู้ที่จะเป็นกัลยาณมิตรจะต้องมีการทำงานร่วมกันหรืออยู่ด้วยกันอย่างเอื้ออาทร ต่างฝ่ายต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความปรารถนาดีต่อกันอย่างจริงใจ เช่น หากเป็นเพื่อนร่วมชั้นเรียนต้องมีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมชั้น ด้วยการเป็นคู่คิดในการส่งเสริมการเรียนซึ่งกันและกัน ชักชวนกันอ่านหนังสือ ทบทวนความรู้ เพื่อการเรียนจะมีผลดีและสามารถศึกษาได้สำเร็จ หากเป็นคู่สมรสก็จะต้องมีความซื่อสัตย์ต่อกัน ช่วยเหลือและรักษาน้ำใจซึ่งกันและกัน หากเป็นเพื่อนร่วมงาน บุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นกัลยาณมิตรนั้นจะต้องช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความปรารถนาดี คอยช่วยเหลือแนะนำและช่วยแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาด นอกจากนี้จะต้องชักชวนกันทำความดีหรือชวนขวน ในการทำความดีที่ยิ่งขึ้นไป ถ้ากระทำได้เช่นนี้ถือว่าเป็นกัลยาณมิตร

4. หลักของความเป็นผู้สม่ำเสมอ หรือความเสมอต้นเสมอปลาย ผู้ที่เป็นกัลยาณมิตรนั้นต้องมีพฤติกรรมที่ด้อย่างสม่ำเสมอหรือมีความเสมอต้นเสมอปลาย จนทำให้บุคคลทั้งหลายมีความมั่นใจว่า ผู้ที่มาเป็นกัลยาณมิตรให้นั้นน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ กระทั่งสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวและหวังได้ว่าจะได้รับคำแนะนำที่ตนไม่อาจจะแก้ไขด้วยตนเองได้ เช่น ปัญหาสุขภาพ ปัญหาครอบครัว เป็นต้น พระจะจ ญาณวิโช (2554, หน้า 14 – 15)

จากลักษณะของกัลยาณมิตร สรุปได้ว่า ลักษณะของกัลยาณมิตร มิใช่เพียงความเป็นเพื่อน หรือมิตร ธรรมดา แต่เป็นมิตรหรือเพื่อนที่ดี แนะนำในสิ่งที่ดีงาม และชักชวนกระทำในสิ่งที่มีประโยชน์ไม่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม ในขณะที่เดียวกันการที่บุคคลจะมีกัลยาณมิตรหรือที่เรียกว่า กัลยาณมิตรตา ความเป็นผู้มีกัลยาณมิตรนั้น ต้องเป็นผู้ที่รู้จักเลือกคบหามิตรที่แนะนำหรือชักชวนเพื่อนให้ทำในสิ่งที่ดีงาม ดังนั้น บุคคลใดที่ได้ชื่อว่ามีกัลยาณมิตรนั้น ย่อมจะมีชีวิตที่ประสบแต่ความเจริญ

2.1.5 คุณสมบัติของกัลยาณมิตร

มหาวิทยาลัยธรรมกาย แคลิฟอร์เนีย (2548, หน้า 35 – 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การดำรงตนบนฐานะของความเป็นกัลยาณมิตรนั้น เป็นสิ่งสำคัญมาก บางคนพร่ำสอนคนอื่นแต่ไม่ได้พิจารณาตัวเองว่ามีคุณสมบัติพอที่จะแนะนำคนอื่นเพียงใด ดังนั้น คุณธรรมของกัลยาณมิตร 7 ประการนี้ คือ 1) น่ารัก 2) น่าเคารพ 3) น่ายกย่อง 4) รู้จักพูดจา มีเหตุผลและมีหลักการ

5) อดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน 6) สามารถแสดงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ 7) ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม เป็นสิ่งที่เราควรศึกษาเอาไว้ หากมีใครมาคบหาสมาคม ก็จะคบหาด้วยน้ำใสใจจริง และตัวเราเองก็จะได้ทำหน้าที่กัลยาณมิตรโดยไม่เก้อเจิน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2552, หน้า 632) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กัลยาณมิตร สมควรมีคุณสมบัติพิเศษจำเพาะสำหรับการทำหน้าที่นั้นอีกส่วนหนึ่ง โดยเฉพาะคุณสมบัติพื้นฐานที่เรียกว่า กัลยาณมิตรธรรม

พระจะจุ ญาณวิชัย (2554, หน้า 36 – 39) กัลยาณมิตรผู้สมบูรณ์ด้วยคุณสมบัติทุก ๆ ประการนั้น คือ พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสว่า “ดูก่อนอานนท์ สัตว์ทั้งหลายผู้มีความเกิดเป็นธรรมดาย่อมพ้นจากชาติความเกิดได้ ด้วยอาศัยกัลยาณมิตรคือเราตถาคตนั้นเทียว” การที่ใครสักคนหนึ่งมีจิตหวังเพื่อประโยชน์สุขของคนอื่น เพื่อเป็นบุญนิมิตในทางสร้างสรรค์ สร้างความเจริญด้านจิตใจ การชี้แนะให้คนอื่นดำรงตนอยู่ในทางที่ถูก ที่ดีงาม ชักนำให้กุศลที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น อกุศลที่กำลังจะเกิดขึ้นและที่เกิดขึ้นแล้วให้เสื่อมไปบุคคลผู้มีความปรารถนาอย่างนี้ จำเป็นต้องมีคุณธรรมสำหรับ ฝึกตนเองให้เหมาะกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ฉะนั้น บุคคลผู้ทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรจึงต้องประกอบด้วยองค์คุณ หรือคุณสมบัติของกัลยาณมิตร

พระมหาวิศิษฐ์ วชิรเมธี (2554, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำทางปัญญาและจิตวิญญาณผู้เปี่ยมด้วยธรรมของมิตรแท้ 7 ประการ

พระภิกษุวิริยคุณ (เผด็จ ทตฺตชีโว) (2555, หน้า 71 – 73) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคบุกเบิก เผยแผ่ไปได้เร็วและกว้างไกล ก็เพราะว่า เหล่าพระอรหันต์ผู้เป็นนักเผยแผ่รุ่นบุกเบิกนั้น ท่านมีคุณสมบัติของความเป็นกัลยาณมิตรอยู่ครบถ้วน

พระเทพญาณมหามุนี (ไชยบูลย์ ธมฺมชโย) (2555, หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณสมบัติของกัลยาณมิตร คือ การได้ที่พักนั้น แม้จะเป็นเพียงที่พักทางใจก็มีค่าอย่างมหาศาล เนื่องจากชีวิตจะดำเนินไปได้อย่างไรนั้นก็ขึ้นอยู่กับใจ หากใจเสื่อมถอยก็ไร้พลังที่จะทำสิ่งที่ดีที่สร้างสรรค์ นับวันกิเลสร้ายก็จะพอกพูนไม่มีความคิดที่จะเป็นผู้ให้กับใคร หากใจปกติสุขมีที่พักที่ยึดที่ถูกรักษาไว้จะพาชีวิตไปสู่หนทางอันประเสริฐได้ องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสอมตวาจาเป็นเครื่องเตือนสติไว้ว่า “เมื่อดวงอาทิตย์อุทัยอยู่ ย่อมมีแสงอรุณขึ้นมาเป็นบุญนิมิตฉันใด ความเป็นกัลยาณมิตรก็เป็นตัวนำเป็นบุญนิมิตแห่งการเกิดขึ้นของหนทางพระนิพพานแก่ผู้ประพฤติธรรมฉันนั้น” เมื่อกัลยาณมิตรมีความหมายต่อมวลชีวิตเช่นนี้ เราจะเพิกเฉยหรือละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างไร แม้บางครั้งอุปสรรคต่าง ๆ จะมากมายเสียจนกระทั่งก่อให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยอ่อนล้า ท้อแท้ และหลายหลายคนอาจถึงหมดกำลังใจจะทำความดีต่อไป แต่ก็มีอีกหลาย ๆ คนที่ยังยืนหยัดอย่างเข้มแข็งอดทน ดังนั้น ทุกคนต้องมีคุณสมบัติ

สรุปได้ว่า คุณสมบัติของกัลยาณมิตรเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานของผู้นำทางปัญญาที่เปี่ยมด้วยธรรมของมิตรแท้มี 7 ประการ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักกัลยาณมิตรของ พระพรหมคุณาภรณ์มี 7 ประการ คือ 1) น่ารัก 2) น่าเคารพ 3) นายก้อย 4) รู้จักพูดจามีเหตุผลและมีหลักการ 5) อุดหนุนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน 6) สามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ 7) ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม

2.1.6 องค์ประกอบของกัลยาณมิตร

องค์ประกอบของกัลยาณมิตรประกอบด้วยคุณสมบัติ 7 ประการ ได้แก่ 1) น่ารัก 2) น่าเคารพ 3) นายก้อย 4) รู้จักพูดจามีเหตุผลและมีหลักการ 5) อุดหนุนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน 6) สามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ 7) ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม ดังนี้

1) น่ารัก ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยธรรมกาย แคลิฟอร์เนีย (2548, หน้า 35 – 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปิโย แปลว่า น่ารัก หมายถึง เป็นที่สบายใจเมื่อเข้าไปใกล้ คือเมื่อได้พบเจอครั้งใดก็มีความสุขมีแต่ความสดชื่น แจ่มใสไร้เรงเบิกบานใจอยู่เป็นนิรันดร์ ยิ่งได้เข้าไปใกล้ได้สนทนาพูดคุยด้วยแล้วยิ่งสบายใจชวนให้ปรึกษาไต่ถาม การที่กัลยาณมิตรจะมีลักษณะอย่างนี้ได้ จะต้องฝึกกิริยามารยาทให้เรียบร้อย นุ่มนวล สง่างามในทุกอิริยาบถ มีอัธยาศัยดีงาม มีหัวใจของความเอื้อเฟื้อ ชอบให้ความช่วยเหลือด้วยตระหนักในคุณค่าของบุญกัลยาณมิตรที่มีคุณสมบัติข้อนี้ อุปมาเหมือนพระจันทร์ในคืนวันเพ็ญ มีความสว่างไสว ชุ่มเย็นชวนมองเป็นที่ชื่นชอบของคนทั้งหลาย

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2548, หน้า 46) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปิโย ทำตัวน่ารัก น่าคบหา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2552, หน้า 632) ได้ให้ความหมายไว้ว่า น่ารัก คือ เข้าถึงจิตใจ สร้างความรู้สึกสนิทสนม เป็นกันเอง ชวนใจผู้เรียนให้อยากเข้าไปปรึกษาไต่ถาม

พระมหาวิเชียร วชิรเมธี (2554, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า น่ารัก คือ ผู้เปี่ยมด้วยเมตตา ชวนให้ศิษยานุศิษย์รู้สึกเป็นสิริมงคล อบอุ่น สบายใจยามอยู่ใกล้ ชวนใจให้อยากเข้าไปไต่ถามปรึกษาหารือหรือฝากตัวเป็นศิษย์

พระจะจุกุญญาณวิชิโย (2554, หน้า 36 – 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า น่ารัก หมายถึงความที่ท่านประกอบด้วยเมตตา ทำให้ผู้ที่เข้าไปหานั่งใกล้รู้สึกว่ามีเพื่อน ทำให้เกิดความชุ่มฉ่ำใจ ไม่อ้างว้างว้าเหว กัลยาณมิตรที่ดีจะทำให้เกิดความรู้สึกอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ทำให้พระสาวกมีความสดชื่นมีความอบอุ่นใจ มีความสบายใจ ท่านมีเมตตา ท่านมีลักษณะเป็นผู้นำรัก ก็จะรู้สึกสบายใจชุ่มฉ่ำใจเหมือนมีเพื่อนคู่แอดอยู่ตลอดเวลา

ฐิติ บุญประกอบ (2555, หน้า 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า น่ารัก คือ สร้างความรู้สึกทำตัวเป็นกันเอง สร้างความสบายใจ สนับสนุน ทำให้บุคคลอยากเข้าไปปรึกษาได้ถาม

พระภวนาวิริยคุณ (เผด็จ ทตฺตชีโว) (2555, หน้า 71 – 73) ได้ให้ความหมายไว้ว่า น่ารัก หรือเป็นที่รักใคร่พอใจ คือ เป็นผู้ที่เห็นแล้วชวนสบายใจ ชวนให้เข้าใกล้ ชวนให้ปรึกษาได้ถาม มีความพอใจ มองครั้งใดก็รู้สึกชุ่มเย็น หายอึดอัดคลั่งคลุ้มใจ เหมือนได้เห็นพระจันทร์วันเพ็ญที่มีความสว่างไสวชุ่มเย็นใจ

พระเทพญาณมหามุณี (ไชยบูลย์ ฐมฺขโย) (2555, หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า น่ารัก คนที่จะเป็นคนที่น่ารักได้ต้องมีคุณสมบัติ สะอาด สว่าง สงบ เป็นคนที่มีบุคลิกดี มีมารยาทงาม สุขภาพแข็งแรง มีศีล และในใจมีอยู่เพียงอย่างเดียว คือ ให้, ให้ของ ให้คำ ให้กำลังใจ ให้ความปลอดภัย ให้ความอบอุ่น

สรุปได้ว่า น่ารัก หมายถึง เป็นบุคคลที่เปี่ยมด้วยเมตตา นำคบหา มีกิริยามารยาทเรียบร้อย สร้างความสนิทสนมเป็นกันเอง ชวนใจให้อยากเข้าไปปรึกษาได้ถาม และสบายใจเมื่อเข้าใกล้ เหมือนมีเพื่อนดี เพราะในใจมีอยู่เพียงคำว่า “ให้” ตลอดเวลา

2) นำเคารพ ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยธรรมกาย แคลิฟอร์เนีย (2548, หน้า 35 – 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นำเคารพ หมายถึง เป็นผู้ที่อุดมไปด้วยคุณธรรมความดีจนเป็นที่ทราบโดยทั่วไป เมื่อหมูญาติได้พบเห็นก็อดไม่ได้ที่จะแสดงความเคารพด้วยความชื่นชม นอกจากนี้แล้วกัลยาณมิตรยังเป็นผู้วางตนได้อย่างเหมาะสมตลอดเส้นทางการทำงานที่กัลยาณมิตร จนทำให้หมูญาติทั้งหลายเกิดความมั่นใจ อบอุ่นใจ เชื่อมมั่นอย่างสนิทใจว่า กัลยาณมิตรจะเป็นที่พึ่งที่ปรึกษาได้อย่างแน่นอน ผู้ที่จะเป็นกัลยาณมิตรได้ดีดังกล่าว จะต้องฝึกตนเองให้มีความพร้อมในการให้คำปรึกษาตอบปัญหาได้อย่างไม่ติดขัด คำสอนไม่ผิดพลาด วางตนได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการให้เกียรติแก่หมูญาติมีความหนักแน่นมั่นคง ไม่หวั่นไหวด้วยลาภ ยศ สรรเสริญ สุข เสื่อมลาภ เสื่อมยศ นินทา ทุกข์ ไม่มีอคติ ถ้าเอียงเพราะรัก เพราะเกลียด เพราะหลง หรือเพราะกลัว ทำอะไรคงเส้นคงวา โดยเฉพาะเรื่องเวลา และคำพูด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว ครอบครัว แม้ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและการทำหน้าที่กัลยาณมิตรหากกัลยาณมิตรมีทั้งความน่ารักและนำเคารพก็จะเป็นที่นำเข้าใกล้ และเป็นที่ยอมรับของกัลยาณมิตรและหมูญาติทั้งหลาย กัลยาณมิตรที่มีคุณสมบัติใน ข้อนี้ อุปมาเหมือนขุนเขาที่ตระหง่านมั่นคง ไม่มีวันจะล่มสลายเพราะแรงลม เป็นที่พึ่งที่ยึดเกาะได้ทุกเมื่อ

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2548, หน้า 46) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทำตัวนำเคารพ หนักแน่น เป็นที่พึ่งได้ ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นเมื่อใกล้ชิด

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2552, หน้า 632) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นำเคารพ คือ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจเป็นที่พึ่งได้และปลอดภัย

พระมหาอุทิศ วชิรเมธี (2554, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “นำเคารพ” เพราะวางตนสมแก่ฐานะแห่งความเป็นครูผู้เป็นปูชนียบุคคล ก่อให้เกิดความมั่นอกมั่นใจยามอยู่ใกล้สนิทเสวนา

พระจะจุ ญาณวิโช (2554, หน้า 36 – 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นที่เคารพ มีความหนักแน่น เป็นบุคคลที่อุดมด้วยปัญญาทั้งทางโลก และทางธรรมอย่างพร้อมมูล จนกระทั่งตระหนักและซาบซึ้งได้ดีว่า อะไรถูกอะไรผิด อะไรดีอะไรชั่ว อะไรควรอะไรไม่ควร อะไรเป็นบุญอะไรเป็นบาป แล้วดำเนินชีวิตไปในทางที่ถูกต้อง ที่เป็นบุญเป็นกุศลอย่างมั่นคงแน่วแน่ ไม่หวั่นไหวต่อความช่วยวนของสิ่งแวดล้อมที่ทำให้จิตใจตกต่ำเป็นคนรักความยุติธรรมเป็นที่สุด ไม่ว่าต่อหน้าอย่างไรลับหลังต้องอย่างนั้น มีความเมตตากรุณาอยู่เป็นนิจกับทุกคนที่เกี่ยวข้อง คุณสมบัตินี้จะหลอมให้กัลยาณมิตรเป็นที่น่าเคารพของชนทั้งปวง

ฐิติ บุญประกอบ (2555, หน้า 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นำเคารพ มีความประพฤติสมแก่ฐานะ เกิดความรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย เป็นที่พึ่งได้

พระภาวนาวิริยคุณ (เผด็จ ทตฺตชีโว) (2555, หน้า 71 – 73) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นที่เคารพ คือ เป็นผู้ที่มีความประพฤติดีงามทั้งกาย วาจา ใจ รู้สึกอบอุ่นปลอดภัยในคราวที่อยู่ใกล้ และรู้สึกว่าเป็นที่พึ่งได้ในคราวที่มีภัยอันตรายต่อชีวิต

พระเทพญาณมหามุนี (ไชยบูลย์ ธมฺมชโย) (2555, หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นำเคารพ ต้องเป็นคนไม่หลุกหลิก มีใจไม่ลำเอียง มั่นคงเหมือนขุนเขา คนที่จะเป็นคนที่น่าเคารพได้จะต้องมั่นคงไม่จั่นลงด้วยโลกธรรม 8 คุณธรรมข้อไหนรู้มาก็ตั้งใจทำไม่ใช่รู้เอาไว้คุย

สรุปได้ว่า นำเคารพ หมายถึง เป็นผู้ที่มีความประพฤติดีงามทั้งกาย วาจา ใจ อุดมด้วยปัญญาทั้งทางโลก และทางธรรม วางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ทำให้เกิดความมั่นอกมั่นใจยามอยู่ใกล้สนิทเสวนา เป็นผู้หนักแน่นมั่นคงไม่เอนเอียงไม่หวั่นไหวด้วยโลกธรรม 8 ลาก ยศ สรรเสริญ สุข เสื่อมลาภ เสื่อมยศ นินทา ทุกข์

3) นายก้อย่าง ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยธรรมกาย แคลิฟอร์เนีย (2548, หน้า 35 – 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นายก้อย่าง นำเทิดทูน คือ ความรู้สึกชื่นชมที่เกิดขึ้นภายในและอดไม่ได้ที่จะเอาคุณธรรมความดีของกัลยาณมิตรมากล่าวเล่าขานให้หมู่ญาติทั้งหลายได้รับฟังอย่างไม่รู้เบื่อ อยากจะซักชวนหมู่ญาติทั้งหลายให้ได้ไปพบเจอ ได้ไปฟังธรรมจากกัลยาณมิตร เพราะเชื่อมั่นว่า ไม่ว่าหมู่ญาติจะมีปัญหายุ่งยากหนักหนาเพียงใด กัลยาณมิตรย่อมแก้ไขให้ได้หมดทั้งสิ้นกัลยาณมิตรจะมีลักษณะอย่างนี้ได้

จะต้องเปรียบเทียบไปด้วยภูมิปัญญาทางโลกและเติมเปี่ยมไปด้วยภูมิปัญญาทางธรรม เมื่อจะพูดก็พูดดี เมื่อลงมือทำก็ยิ่งทำได้ดีกว่าที่พูดเสียอีก คุณสมบัติข้อนี้ย่อมทำให้กัลยาณมิตรเป็นศูนย์รวมแห่งความศรัทธา คือทั้งน่ารัก น่าเคารพ และน่าเทิดทูน ย่อมจะมีอานิสงส์ต่อการทำหน้าที่กัลยาณมิตร ได้อย่างดีเยี่ยม เพราะเพียงได้ยินก็ทำให้เกิดความประทับใจแล้วกัลยาณมิตรที่มีคุณสมบัติข้อนี้ อุปมาเหมือนดวงอาทิตย์ยามเที่ยง โขติช่วงชัชวาล เป็นใหญ่ในท้องฟ้า

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2548, หน้า 46) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นายก้อยก่อให้เกิดความภูมิใจเมื่อกล่าวถึง น่าถือเป็นแบบอย่าง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2552, หน้า 632) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นายก้อย น่าเจริญใจ คือ มีความรู้จริง ทรงภูมิปัญญาแท้จริง และเป็นผู้ฝึกฝนปรับปรุงตนอยู่เสมอ เป็นที่นายก้อย คารเอาอย่าง ทำให้ศิษย์เอ๋ยอ้างและรำลึกถึง ด้วยความซาบซึ้ง มั่นใจ และภาคภูมิใจ

พระมหาวิมลชัย วชิรเมธี (2554, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “นายก้อย” เพราะทรงภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิปัญญา คู่ควรแก่การเจริญรอยตามและเอ๋ยอ้างถึง ได้อย่างมั่นใจ

พระจะจุ ญาณวิโช (2554, หน้า 36 – 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นายเจริญใจ นายก้อย เป็นแบบอย่างให้เราได้ เราได้ครูอาจารย์เราได้ผู้ที่ท่านมีคุณธรรม มีความประพฤติดีงาม เราก็เกิดความรู้สึกที่เรียกว่า จรรโลงใจ มีกำลังใจเป็นแบบอย่าง อยากจะทำตาม ก็ทำให้มีความก้าวหน้าในชีวิต มีพุทธพจน์ที่ตรัสถึงพระภิกษุเถระเป็นที่เจริญใจไว้ว่า เพราะประกอบด้วยธรรม 5 ประการคือ “ไม่กำหนดในสิ่งที่เป็นเหตุให้กำหนด ไม่ขัดเคืองในสิ่งที่เป็นเหตุให้ขัดเคือง ไม่หลงในสิ่งเป็นเหตุให้หลง ไม่โกรธในสิ่งที่เป็นเหตุให้โกรธ ไม่มัวเมาในสิ่งที่เป็นเหตุให้มัวเมา” หรือ “เป็นผู้ปราศจากราคะ เป็นผู้ปราศจากโทสะ เป็นผู้ปราศจากโมหะ เป็นผู้ไม่ลบหลู่คุณท่าน เป็นผู้ไม่ติดตนเสมอ”

จิตติ บุญประกอบ (2555, หน้า 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นายก้อย คือ มีความรู้จริง ทรงภูมิ มีความรู้และปัญญาอย่างแท้จริง มีการปรับปรุงตนเสมอ ทำให้ผู้คนกล่าวอ้าง ระลึกถึงด้วยความซาบซึ้งใจ

พระภวานาวิริยคุณ (เผด็จ ทตฺตชีโว) (2555, หน้า 71 – 73) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นผู้ควรสรรเสริญ คือ เป็นผู้ทรงภูมิรู้ ภูมิธรรม เป็นพหูสูต มีปัญญากว้างขวางลึกซึ้งทั้งทางโลกและทางธรรม เป็นผู้รู้แจ้งหนทางกำจัดทุกข์กำจัดกิเลส และการบรรลุมรรคผลนิพพาน

พระเทพญาณมหามุณี (ไชยบูลย์ ธมฺมชโย) (2555, หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า น่าเทิดทูน คนที่จะเป็นบุคคลที่น่าเทิดทูนได้ ต้องเป็นบุคคลประเภททำอย่างไร พูดอย่างนั้น พูดอย่างไร ทำอย่างนั้น เป็นคนจริงที่ทำจริง ๆ

สรุปได้ว่า นายกย่อง หมายถึง เป็นผู้ทรงภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิปัญญา เป็นผู้ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ มีความประพฤติดีงาม พุคอย่างไรทำอย่างนั้น นายกย่องควรเอาเป็นแบบอย่าง และนำไปกล่าวอ้างด้วยความภาคภูมิใจ

4) รู้จักพุทฺธจามีเหตุผลและมีหลักการ ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยธรรมกาย แคลิฟอร์เนีย (2548, หน้า 35 – 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ฉลาดปราสาสนให้ได้ดี หมายถึง มีความสามารถพูดโน้มน้าวให้หมู่ญาติหรือคนรอบข้าง ทำตามในสิ่งที่ดีงาม ซึ่งแจ่มปราสาสนด้วยความกรุณาปรารถนาดีอย่างจริงใจและต่อเนื่องจนทำให้หมู่ญาติระลึกนึกถึงในฐานะของผู้มีหัวใจของการเป็นกัลยาณมิตรที่แท้จริง ที่คอยประคับประคองหมู่ญาติและคนรอบข้างให้อยู่ในเส้นทางบุญ แม้จะอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ง่ายต่อการชักจูงไปสู่หนทางอันเป็นอกุศล กัลยาณมิตรจะมีลักษณะอย่างนี้ได้ จะต้องได้รับการถ่ายทอดและหล่อหลอมจากการเลี้ยงดูโดยมีคุณพ่อคุณแม่หรือบุพการีหรือครูอาจารย์ เป็นกัลยาณมิตรช่วยชี้แนะอบรมถ่ายทอดจนกระทั่งคิดเป็นอุปนิสัย คุณสมบัติข้อนี้ ถึงแม้กัลยาณมิตรจะชี้แนะปราสาสนอย่างต่อเนื่อง แต่หมู่ญาติก็สามารถรับรู้ถึงเจตนาอันบริสุทธิ์ที่อยู่เบื้องหลังการอบรมสั่งสอนได้ ไม่รู้สึกรำคาญหรือรังเกียจแต่ประการใด

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2548, หน้า 46) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คอยแนะนำทางถูก ให้สติเมื่อหลงผิด เป็นคู่คิด คู่ปรึกษาในกิจการต่าง ๆ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2552, หน้า 632) ได้ให้ความหมายไว้ว่า รู้จักพูดให้ได้ดี คือ พูดเป็น รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี

พระมหาวิศิษฐ์ วชิรเมธี (2554, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “มีวาทศิลป์” กล่าวคือ เป็นผู้รู้จักศิลปะในการพูด การสอน การแนะนำ การให้คำปรึกษา

พระจะจุ ญาณวิโช (2554, หน้า 36 – 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นผู้สามารถว่ากล่าวตักเตือน เป็นนักพูด คือ เป็นผู้ฉลาดในการใช้ถ้อยคำ นำรับฟัง มีเหตุมีผล มีหลักการ พุทธอุทกัจจะ การพูดนี้เป็นสิ่งสำคัญอันหนึ่งซึ่งช่วยให้ผู้ทำหน้าที่กัลยาณมิตรประสบความสำเร็จในการชักนำบุคคลผู้หลงผิด ท้อแท้ หมดกำลังใจ หมดความยินดีในการทำหน้าที่ ให้กลับมีความเห็นถูก มีกำลังใจ เกิดความยินดีที่จะทำหน้าที่นั้นต่อ

ฐิติ บุญประกอบ (2555, หน้า 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า รู้จักพูด พูดเป็น พูดให้ได้ดี ชี้แจงเข้าใจ ให้คำแนะนำปรึกษาหารือเป็นอย่างดี

พระภาวนาวิริยคุณ (เผด็จ ทตฺตชีโว) (2555, หน้า 71 – 73) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นผู้ฉลาดพูด คือ เป็นผู้ฉลาดในการแนะนำสั่งสอน ฉลาดในการให้กำลังใจ ฉลาดในการเตือนสติ ฉลาดในการชี้โทษภัยต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ฉลาดในการชักชวนโน้มน้าวให้แก้ไขข้อผิดพลาด

ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้ว เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น และฉลาดในการประคับประคองหมู่คณะให้ทำความดีไป
ได้ตลอดรอดฝั่งจนกระทั่งสิ้นทุกข์หมดกิเลส

พระพุทธญาณมหามุนี (ไชยบุญย์ ธรรมชโย) (2555, หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ฉลาด
ในการตัดเตือนพร้าสอน ต้องเป็นคนที่สามารถแก้ไขตัวเองได้ รู้จุดผิดพลาด โดยที่ตัวเองต้องทำ
ได้มาก่อน และต้องมากไปด้วยความเมตตา เป็นผู้นำไม่ใช่ผู้ตาม คนส่วนมากมักเบียดสิ่งแวดล้อมที่
ไม่ดี แล้วสิ่งแวดล้อมที่ดีจะมาจากไหนได้ ถ้าเราไม่สร้างขึ้นเอง

สรุปได้ว่า รู้จักพูดจา มีเหตุผลและมีหลักการ หมายถึง เป็นผู้ฉลาดในการพูดแนะนำพร้า
สอน ฉลาดในการใช้ถ้อยคำ มีเหตุมีผล พูดให้ได้ผลชี้แจงให้เข้าใจเตือนสติผู้หลงผิดชี้แจงให้เข้าใจ
และแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เป็นที่ปรึกษาที่ดี

5) อุดหนุนถ้อยคำและถ่วงเงิน ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยธรรมกาย แคลิฟอร์เนีย (2548, หน้า 35 – 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า
อุดหนุนถ้อยคำของหมู่ญาติหรือคนรอบข้าง หมายถึง พร้อมทั้งจะรับฟังคำปรึกษาซักถามอยู่เสมอ
อุดหนุนฟังได้แม้เรื่องการระบายความทุกข์ ความคับแค้นใจจากสภาพครอบครัว การทำงาน หรือการ
ดำเนินชีวิต หรือคำก้าวร้าวหยาบคายของคนที่ไม่เข้าใจความปรารถนาดีโดยไม่ตอบโต้กลับด้วย
ความฉุนเฉียวโกรธเคือง กัลยาณมิตรที่จะมีลักษณะอย่างนี้ได้ จะต้องตระหนักถึงสถานะของ
กัลยาณมิตรที่ตนเองดำรงอยู่ หากขาดความอดทนโดยแสดงอาการ โกรธฉุนเฉียวออกไปเสียแล้ว
ก็ย่อมทำให้ตนเองต้องแคลงใจในการทำหน้าที่กัลยาณมิตรที่ไม่สมบูรณ์บนเส้นทางของ
กัลยาณมิตร คุณสมบัติข้อนี้ ย่อมทำให้กัลยาณมิตรเป็นศูนย์รวม เป็นที่ยอมรับและคบหาของ หมู่
ญาติ และมหาชนเป็นอันมาก ทำให้หมู่ญาติยกย่องสมกับการทำหน้าที่กัลยาณมิตร กัลยาณมิตรที่มี
คุณสมบัติข้อนี้ อุปมาเหมือนแผ่นดินที่ไม่สะทกสะท้าน ไม่หวั่นไหว ไม่ว่าจะมิชของหอมหรือของ
สกปรกมาราครดเพียงใด

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2548, หน้า 46) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อุดหนุนถ้อยคำพูด
และการกระทำได้ มีเหตุผลพร้อมที่จะรับฟัง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2552, หน้า 632) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทนต่อ
ถ้อยคำ คือ พร้อมทั้งจะรับฟังคำปรึกษาซักถามแม้จุกจิก ตลอดจนถ้อยคำถ่วงเงินและคำตัดเตือน
วิพากษ์วิจารณ์ต่าง ๆ อุดหนุนฟังได้ไม่เบื้อหน้า ไม่เสียอารมณ์

พระมหาวิจิตร วชิรเมธี (2554, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “มีความอดทนต่อ
ถ้อยคำ” กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีใจกว้าง อุดหนุน ออกถ้อย ต่อการปรึกษา ได้ถาม และทนคำวิพากษ์วิจารณ์
หรือความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างสงบ ไม่เบื้อ ไม่หน้า ไม่หงุดหงิดฉุนเฉียว ในการแนะนำพร้า
สอนศิษย์แล้วซ้ำเล่า

พระจะจุ ญาณวิชัย (2554, หน้า 36 – 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำสูง ๆ ต่ำ ๆ ได้ คือ บุคคลผู้ทำหน้าที่กัลยาณมิตรนั้นถึงเวลาจะว่ากล่าวสอนจำต้องว่ากล่าวสอนแนะนำ การว่ากล่าวสอน แนะนำนั้น แม้จะเป็นสิ่งที่ศิมีประโยชน์ต่อผู้ฟัง เช่น การพูดเรื่องศรัทธาศีล จาคะ และปัญญา สำหรับผู้เป็นมิจฉาทิฐิ ผู้ไม่มีศรัทธา ศีล จาคะ และปัญญา ย่อม ไม่เป็นที่ชอบใจ จึงแสดงออกมาในรูปแบบของการใช้ถ้อยคำที่หยาบคายต่อต้านคติเตียน สำหรับผู้เป็นสัมมาทิฐิ ย่อมชอบใจแสดงออกมาในรูปแบบของการสรรเสริญยกย่องแสดงความพอใจเมื่อธรรมดาเป็นเช่นนี้ ผู้ทำหน้าที่กัลยาณมิตรจะต้องรู้เท่าทัน อดทนได้ ทั้งถ้อยคำที่ไม่น่าปรารถนา และถ้อยคำที่น่าพอใจ คือ ไม่นินยิตยีนร้ายจนเกินไป การอดทนต่อถ้อยคำที่ไม่น่ายินดีก็นับว่ายากยิ่งแล้ว สิ่งที่ยากยิ่งกว่า คือ การอดทนต่อสิ่งที่น่ายินดี นี่เป็นอีกด้านหนึ่งที่สำคัญ สำหรับบุคคลผู้ทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตร ผู้อดทนต่อถ้อยคำหรือเสียงนี้ ฉะนั้น บัณฑิตหรือผู้ทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรจึงต้องฝึกจิตของตนไม่ให้เอนเอียง คือ ไม่หวั่นไหว ไม่สะเทือนต่อโลกธรรม 8 ด้วยอำนาจความยินดีหรือยินร้ายให้สมตามพระพุทธพจน์ที่ว่า “ภูเขาศิลาล้วน เป็นแท่งเดียว ย่อมไม่สะเทือนด้วยลมฉันทิน บัณฑิตทั้งหลาย ย่อมไม่เอนเอียงในเพราะนินทาและสรรเสริญฉันทิน”

ฐิติ บุญประกอบ (2555, หน้า 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทนต่อถ้อยคำ รับฟังความเห็น ทนต่อถ้อยความวิพากษ์วิจารณ์โดยไม่เบื่อ ไม่แสดงความไม่พอใจ

พระภาวนาวิริยคุณ (เผด็จ ทตตชีโว) (2555, หน้า 71 – 73) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำ คือ เป็นผู้ที่อดทนต่อถ้อยคำซักถามทุกประเภทด้วยความสงบนิ่งเยือกเย็น ไม่ขุ่นเคือง ไม่โกรธ ไม่ว่าคำถามนั้นจะเป็นคำถามที่มาจากเจตนาดีหรือเจตนาร้าย ก็สามารถรับฟังและให้ความกระจ่างด้วยเหตุผลอย่างครบถ้วน ชัดเจน และลึกซึ้ง สามารถนำไปแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้จริง

พระเทพญาณมหามุณี (ไชยบูลย์ ธมฺมชโย) (2555, หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อดทนต่อถ้อยคำ (คำยกย่อง ยั่วยุ ยีเยวน) ปกติเมื่อไปแนะนำบุคคลอื่น ๆ อาจได้รับการตอบกลับที่ไม่เหมาะสม มีการข้อนคำ ให้อึดไว้ก่อน เวลาเจอปัญหาหนัก จากหนักก็จะผ่อนคลายได้

สรุปได้ว่า อดทนต่อถ้อยคำ หมายถึง เป็นผู้ที่มีใจกว้าง อดทน อดกลั้นต่อคำถามทุกประเภท ตลอดจนคำวิจารณ์ต่าง ๆ ทั้งปรารณาดีและไม่ปรารณาดี ไม่แสดงความโกรธหรือไม่พอใจ สามารถรับฟังและให้ความกระจ่างด้วยเหตุผลอย่างชัดเจน

6) สามารถแถลงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

มหาวิทาลัยธรรมกาย แคลิฟอร์เนีย (2548, หน้า 35 – 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สามารถแถลงเรื่องที่ลึกซึ้ง หมายถึง สามารถนำเรื่องที่ยากมาอธิบายให้เห็นภาพจนเข้าใจได้ง่าย ทำให้หมู่ญาติทั้งหลายสิ้นความเคลือบแคลงสงสัยในปัญหาเรื่องโลกและชีวิต หรือหัวข้อธรรมะต่างๆ มีความเข้าใจจนสามารถนำไปแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ให้คลายทุกข์ความกังวลไปสู่ความสุขได้

โดยง่าย กัลยาณมิตรจะมีลักษณะอย่างนี้ได้ แสดงว่าทุกลมหายใจจะต้องมีหมู่ญาติอยู่ในหัวใจ คิดแต่จะแสวงหาความรู้มาถ่ายทอดให้หมู่ญาติเข้าใจได้โดยง่าย นับว่ามีหัวใจของการเป็นกัลยาณมิตรอย่างแท้จริง คุณสมบัติข้อนี้ ย่อมทำให้กัลยาณมิตรอยู่ในฐานะของผู้จุดประกายความสว่างทางปัญญาแก่หมู่ญาติทั้งหลาย กัลยาณมิตรที่มีคุณสมบัติข้อนี้ อุปมาเหมือนผู้จุดคบเพลิงในที่มืด หงายของที่คว่ำเปิดของที่ปิด บอกทางแก่คนหลงทาง ให้สิ้นความเคลือบแคลงสงสัย พร้อมทั้งจะเดินไปสู่หนทางแห่งความสุขอย่างมั่นใจ

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2548, หน้า 46) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ฉลาดชี้แจงอธิบายเรื่องที่ลึกซึ้ง ชับซ้อนให้กระจ่างชัดได้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2552, หน้า 632) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แล่งเรื่องล้าลึกได้ คือ กล่าวชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่ลึกซึ้งซับซ้อนให้เข้าใจได้ และสอนให้ได้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป

พระมหาวิมลชัย วชิรเมธี (2554, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ทำเรื่องยากให้ง่าย” กล่าวคือ มีศิลปะในการถ่ายทอดเรื่องราว หรือวิชาการที่ยุ่งยาก ชับซ้อน ลึกซึ้ง ให้ง่าย หรืออธิบายเรื่องจกง่ายให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไปตามลำดับ ได้ครบถ้วนกระบวนการอย่างสนุกสนานมีชีวิตชีวา

พระจะจุ ญาณวิโช (2554, หน้า 36 – 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นผู้ทีกล่าวถ้อยคำหรือเรื่องที่ลึกซึ้งได้ คำกล่าวสอนธรรมคาสัมมัญก็เป็นความดีของกัลยาณมิตรอยู่ทั่วไปแล้ว แต่กัลยาณมิตรที่มีคุณสมบัติพิเศษที่จะช่วยลูกศิษย์ได้อย่างแท้จริงก็คือ ผู้ที่สามารถนำไปเข้าถึงสิ่งที่ลึกซึ้งให้ยิ่ง ๆ ขึ้นไป อันนี้จะเป็นปัจจัยที่ทำให้เราสามารถก้าวหน้าในการปฏิบัติ ถ้าเรื่องลึกซึ้งขึ้นไป ท่านไม่สามารถแนะนำได้ เราก็อยู่ในระดับธรรมดา ความก้าวหน้าในการปฏิบัติ ก็ไม่เป็นไปเท่าที่ควรไปไม่ไกล หรือไม่ถึงที่สุดจึงจะต้องมีคุณลักษณะข้อที่ 6 คือ สามารถที่จะแล่งชี้แจงเรื่องลึกซึ้งได้ด้วย หมายถึงเรื่องเกี่ยวกับฌาน วิปัสสนา มรรค ผล และนิพพาน หรืออีกนัยหนึ่ง ถ้อยคำที่ควรพูดในการทำหน้าที่กัลยาณมิตร คือ กถาวัตถุ 10 ถ้อยคำทั้ง 10 นี้พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงรับรองว่า มีอานุภาพมาก

ฐิติ บุญประกอบ (2555, หน้า 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ชี้แจงเรื่องซับซ้อนเข้าใจได้ง่าย เรื่องลึกซึ้งให้เกิดความเข้าใจได้เป็นอย่างดีและเรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป

พระภวานาวิริยคุณ (เผด็จ ทตฺตชีโว) (2555, หน้า 71 – 73) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พูดถ้อยคำลึกซึ้ง คือ เป็นผู้ที่สามารถอธิบายวิธีปฏิบัติอริยมรรคมีองค์ 8 ทั้งในระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตระธรรมได้อย่างละเอียดลึกซึ้งจากง่ายไปหายาก ทำให้ผู้ฟังธรรมเกิดความเข้าใจและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องทั้งในด้านปริยัติ ปฏิบัติ ปฏิเวธ จนกระทั่งบรรลุอริยสัจ 4 ภายในตน และสามารถอาศัยอริยสัจ 4 นั้น ปราบกิเลสในใจตนให้หมดสิ้น จนกระทั่งบรรลุโลกุตระธรรม 9 คือ

มรรค 4 ผล 4 นิพพาน 1 อย่างถาวร หมดกิเลสเป็นพระอรหันต์ เช่นเดียวกับที่ท่านได้บรรลุธรรมตามคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า

พระเทพญาณมหามุณี (ไชยบุญย์ ธรรมชโย)(2555, หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แถลงเรื่องล้าลึกได้ ต้องสามารถอธิบายธรรมะได้ แม้จะเป็นเรื่องสวรรค์ นรก เรื่องบุญ เรื่องบาป การเวียนว่ายตายเกิด หรือแม้แต่พระนิพพานก็ตาม

สรุปได้ว่า สามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ หมายถึง เป็นผู้สามารถชี้แจงเรื่องที่ยุกยากซับซ้อนให้กระจ่างชัดได้ง่าย จากเรื่องง่ายอธิบายได้ลึกซึ้งไปตามลำดับได้ครบถ้วนอย่างมีชีวิตชีวา

7) ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยธรรมกาย แคลิฟอร์เนีย (2548, หน้า 35 – 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ไม่ชักนำไปในทางเสื่อม หมายถึง ประพฤติตนอยู่ในทำนองคลองธรรม ไม่ยอมทำเรื่องที่เป็นความเสื่อมทั้งในเรื่องการงาน ครอบครัว และการทำหน้าที่กัลยาณมิตรจนหมุ่ญาติทั้งหลายถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตได้ กัลยาณมิตรจะมีลักษณะอย่างนี้ได้ จะต้องมิปฏิบัติที่จะแยกแยะออกได้ว่าสิ่งใดถูกผิดสิ่งใดชั่วดีสิ่งใดควรไม่ควร และเต็มเปี่ยมไปด้วยหิริโอตตปปะคือความละอายบาป กลัวบาป ไม่ยอมกระทำความชั่วแม้มีโอกาสหรือในที่ลับตาคน กัลยาณมิตรที่มีคุณสมบัติข้อนี้ อุปมาเหมือนช้างดวงวัดที่มีมาตรฐานคงเส้นคงวา ไม่มีนอก ไม่มีใน ไม่มีเบื้องหน้า ไม่มีเบื้องหลัง

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2548, หน้า 46) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ไม่ชักชวนพาไปในทางเสีย แนะนำแต่เรื่องเหมาะสมดีงาม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2552, หน้า 632) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ไม่ชักนำไปในอฐานะ คือ ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมหรือเรื่องเหลวไหลไม่สมควร

พระมหาภูติชัย วชิรเมธี (2554, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ไม่แนะนำในเรื่องอันไม่ควร” กล่าวคือ ไม่แนะนำพร่ำสอนศิษย์ในทางเสียหาย ไม่ชักชวนศิษย์ให้เผลอออกนอกถิ่นอกทาง

พระจะจุกุ ญาณวิโช (2554, หน้า 36 – 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ไม่ชักจูงในสิ่งที่เหลวไหลไร้สาระ หรือในทางที่เสียหาย คือ ป้องกันไม่ให้ทำในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์เกื้อกูล มีคติเป็นทุกข์ ทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัยปลอดภัยขึ้นมามา จะไม่ทำให้เกิดความเสียหายและออกไปผิดทาง ชักชวนให้ทำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลมีคติเป็นสุข ผู้ต้องการประโยชน์จากการได้คบหามิตร พระพุทธองค์ตรัสว่า ควรคบผู้มีคุณสมบัติตามที่กล่าวมา แม้จะถูกขับไล่ก็ควรเข้าไปหา ดังความในพุทธภาษิตที่ตรัสสรุปไว้ว่า “มิตรเป็นที่รัก เป็นที่เคารพ เป็นที่ยกย่อง เป็นนักพูดเป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำ พูดถ้อยคำลึกซึ้งได้ ไม่ชักนำไปในอฐานะในโลกนี้ ฐานะเหล่านี้มีอยู่ในบุคคล

ไดบุคคลนั้น จัดว่าเป็นมิตรผู้มุ่งประโยชน์ และอนุเคราะห์ ผู้ต้องการจะคบมิตร ควรคบมิตรเช่นนั้น แม้จะถูกขับไล่ก็ตาม”

ฐิติ บุญประกอบ (2555, หน้า 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย หรือแนะนำเรื่องเหลวไหลไร้สาระ

พระภิกษุวิริยคุณ (เผด็จ ทตตชีโว) (2555, หน้า 71 – 73) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ไม่ชักนำไปในทางที่ไม่ดี คือ เป็นผู้ที่ไม่ชักชวนชาวโลกให้ดำเนินชีวิตด้วยความประมาท แต่ชักชวนชาวโลกให้ดำเนินชีวิตเพื่อปิดหนทางนรก เปิดหนทางสวรรค์ และถางทางไปพระนิพพาน ด้วยการปฏิบัติ อริยมรรคมีองค์ 8 อย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน เพื่อจะได้หลุดพ้นจากการเวียนว่ายตายเกิดในวัฏสงสารไปโดยเร็วไว

พระเทพญาณมหามุณี (ไชยบูลย์ ธมฺมชโย) (2555, หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อม แม้มีคุณสมบัติทั้ง 6 ข้อข้างต้นบริบูรณ์แต่มีโอกาที่จะชักนำไปในทางที่เสื่อมได้ เพราะความอยากดังเป็นเหตุ ต้องระวังตัวให้ดี การชักนำที่ดีต้องมุ่งตรงไปสู่หนทางของพระนิพพาน

สรุปได้ว่า ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม หมายถึง ไม่ชักนำไปในทางที่เสียหาย แนะนำเรื่องที่เหมาะสมดีงาม ประพฤติตนอยู่ในทำนองคลองธรรม ชักชวนทำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ไม่ออกนอกกลุ่มนอกทาง

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.2.1 ความหมายของการบริหาร

ในการทำงานทุกชนิด สิ่งที่สำคัญที่สุดสิ่งหนึ่งในการทำงานก็คือ การบริหารจัดการ โดยธรรมชาติของมนุษย์จะมีการรวมกลุ่มกันเพื่อทำงาน หรือมีการเกี่ยวข้องกันและกันเสมอเพราะมนุษย์ไม่สามารถก้าวไปสู่การบรรลุเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยตัวคนเดียว การบริหารเป็นคำในภาษาไทยที่บัญญัติขึ้น ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษ คือ Administration นักวิชาการและนักบริหารได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ธนวรรณ สมชื่น (2548, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการในการดำเนินการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การตามเป้าหมายกำหนด

รัชพล คชชารุ่งโรจน์ (2548, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจแล้ว

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549, หน้า 69) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเป็นการร่วมกันทำงานอย่างเป็นกระบวนการของกลุ่มบุคคล โดยการใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2554, หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) เมื่อว่าตามคำนิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือ ในวันอาสาฬหบูชาเมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้น เมื่อมีพระสังฆรัตนะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์

จากความหมายที่นักวิชาการและนักบริหารได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การบริหารหมายถึง กระบวนการทำงานตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันโดยอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์จนสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

2.2.2 การบริหารงานของโรงเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนด ซึ่งการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน มีแนวคิดดังนี้ (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2554, หน้า 8 – 9)

1. ด้านวิชาการ เป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของโรงเรียนที่ต้องบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของผู้เรียน โรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม ซึ่งจะเป็นกลยุทธ์สำคัญทำให้โรงเรียนมีความเข้มแข็ง การบริหารงานจัดการด้านวิชาการต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนมีกระบวนการวัดผลประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

2. ด้านงบประมาณ เป็นกระบวนการบริหารจัดการที่มุ่งใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่ามากที่สุด เป็นแผนงานที่แสดงออกมาในรูปของจำนวนเงินและ โครงการต่าง ๆ ซึ่งในการบริหารงบประมาณจำเป็นต้องมีการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามรายการ โครงการ และแผนงานหรืองานที่โรงเรียนได้รับงบประมาณ ดังนั้น การบริหารงานงบประมาณจึงจำเป็นต้อง

มีขั้นตอนที่รัดกุม โปร่งใส มีระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจหนึ่งของผู้บริหารในการบริหารให้บุคลากรในโรงเรียนมีคุณภาพและศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนได้เกิดประโยชน์สูงสุด ตอบสนองภารกิจของโรงเรียนอย่างคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. ด้านการบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานธุรการ โดยมีบทบาทหลักในการส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ได้แก่ การจัดระบบบริหารและการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน การพัฒนาระบบและเครือข่ายสารสนเทศ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา งานจัดระบบควบคุมภายใน การบริหารกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม ยานพาหนะและงานอื่น ๆ มุ่งพัฒนาให้โรงเรียนใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การบริหารงานของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2.2.3 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นศัพท์ทางวิชาการที่ได้บัญญัติขึ้นโดยแปลความหมายจากภาษาอังกฤษว่า Personnel Administration, Personnel Management, Labor Relations, Industrial Relations และ Manpower Management ซึ่งคำในภาษาไทยจะใช้คำที่แตกต่างกัน เช่น การบริหารบุคลากร การจัดการงานบุคคล การเจ้าหน้าที่ การบริหารงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อุษณีย์ จิตตปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ (2548 , หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรใดองค์กร หนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว

วิชัย โกลสุวรรณจินดา (2549, หน้า 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มี

คุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งมีการบำรุงรักษา ให้สมาชิกในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

ปราชญา กล้าผจญ และ พอลดา บุตรสุทธีวงศ์ (2550, หน้า 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการตัดสินใจ และการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดอันจะส่งผลให้สามารถสร้างความสำเร็จสูงสุดให้แก่องค์กร ปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายมาตรฐานต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ หรือยิ่งขึ้นไปกว่านั้น กระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากร สุขภาพและความปลอดภัยพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์กรและการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

ธงชัย สันติวงษ์ (2550, หน้า 3) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, หน้า 7) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล เป็นการให้ได้คน และใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์ และความต้องการของหน่วยงาน
2. การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่ การแสวงหา และ การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน
3. การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องเนื่องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผน นโยบาย การกำหนดแผน การสรรหา การพัฒนา จนถึงการให้พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

อุทัย หิรัญโต (2550, หน้า 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติการที่เกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคandidate เข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานตลอดจนการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากราชการไปแล้ว

สุภาพร พิศาลบุตร (2550, หน้า 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง ภารกิจหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก และการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

งานพร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด ชำรงรักษาและพัฒนาบุคคลเหล่านั้นเพื่อผลสำเร็จขององค์การ

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2551, หน้า 183) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานตามตำแหน่งและแผนกงานต่าง ๆ ที่ได้ออกแบบไว้อย่างเหมาะสมเพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (2551, หน้า 135) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุและบำรุงรักษา เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2552, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคลากร เป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

ชูชัย สมितिไกร (2552, หน้า 7 – 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการเกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การจูงใจ การรักษา และการยุติการจ้างบุคลากรขององค์การ จุดมุ่งหมายสำคัญของการบริหารงานบุคลากร คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การภายใต้จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม

จันทร์ธานี สงวนนาม (2553, หน้า 9 – 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด นักบริหารหลายคนต่างเห็นพร้อมกันว่า การบริหารเป็นการทำงานร่วมกันของคณะบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะที่แน่นอนในการทำงาน การบริหารเป็นศิลปะของการเป็นผู้นำที่จะนำผู้อื่นให้ทำงานตามวัตถุประสงค์ได้

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554, หน้า 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาและการใช้ศิลปะในการใช้บุคลากรภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายระเบียบ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีกระบวนการบริหารงานบุคคลตั้งแต่ การวางแผนนโยบาย การกำหนดแผน ความต้องการบุคคล การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการ การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 81) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การบริหารกิจกรรมที่เสริมสร้างความมีประสิทธิภาพให้แก่คนงาน เพื่อบรรลุจุดหมายของ

องค์กรโดยกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้จะประกอบกันขึ้นเป็นกระบวนการของการบริหารงานบุคลากร เริ่มต้นจากการวางแผนงานบุคลากร การจัดคนเข้าทำงาน การพัฒนาและการประเมิน การบำเหน็จตอบแทน และการชำระรักษาคนงานให้มีประสิทธิผล

แอปเปลี (Apply, 1942, p. 100) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินการในการวางแผนและกำหนดกระบวนการเกี่ยวกับตัวเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านศึกษา และวิจัยในอันที่จะปรับปรุงนโยบายด้านบุคคล เทคนิคในการบริหารบุคคลและการพัฒนาความสามารถของบุคคลในองค์กร

เฟอร์ริชเอ โนโกร (Felix A.Nigro, 1959, p. 36) ได้ให้นิยามว่าศิลปะในการเลือกคนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงาน และบริการจากการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้น ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

สตอลล์ (Stall, 1962, p. 25) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล คือ ผลรวมของ ความเกี่ยวข้องของทรัพยากรบุคคลในองค์กร

บีช (Beach, 1980, p. 54) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคคล การคัดเลือก การให้การศึกษาอบรม การจ่ายค่าตอบแทน การควบคุม อัตรากำลัง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลสำเร็จต่อองค์กร

ฟลิปโป (Flippo, 1984, pp. 4 – 5) ได้เสนอว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผน การจัดองค์กร การแนะนำ การควบคุมในด้านการจัดหา การพัฒนา การให้ค่าตอบแทน การรวมพลัง การชำระรักษาและการพ้นจากงานของบุคคล

แคสตันเตอร์ (Castenter, 2000, p. 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคลของ องค์กรทางการศึกษา หมายถึง การดึงดูด การพัฒนา การชำระรักษา และจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน ได้อย่างลุล่วงและเต็มประสิทธิภาพ

ลูเนนเบิร์ก, และออร์สไตน์ (Lunenburg, & Ornstein 2000, p. 517) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการสรรหาบุคลากรเริ่มตั้งแต่ด้านการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร

วิลเลียม (Williams, 2005, p. 464) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเสาะหาพัฒนาและเก็บรักษาคนที่มีคุณสมบัติที่ดีให้ทำงานต่อไปซึ่งเป็นภาระ สำคัญที่สุดในการจัดการ

แชมโพร์ (Champoux, 2006, p. 276) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการทำให้เกิดคุณค่าของรายบุคคลในระบบการจัดการจนสามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารทรัพยากรเพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยมีกรอบที่กว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกบุคลากรเข้าหน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคล จึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินกิจการทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคลให้เป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2.4 วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในองค์กรใดก็ตามจะต้องดำเนินการโดยยึดปรัชญา หลักการ และวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร โดยการใช้บุคลากรให้เป็นประโยชน์มากที่สุด สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทั้งหมด เพื่อให้เกิดความต้องการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมบุคลากรแต่ละคนให้ปรับปรุงตนเองเพื่อจะได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรโดยให้ได้ประโยชน์มากที่สุด

เวอร์เธอร์ (Werther, 1982, pp. 7 - 8) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล โดยแบ่งวัตถุประสงค์ออกเป็น 4 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์เพื่อสังคม (society objective)
2. วัตถุประสงค์เพื่อองค์กร (organizational objective)
3. วัตถุประสงค์เพื่องาน ในหน้าที่ (functional objective)
4. วัตถุประสงค์เพื่อบุคลากร (personal objective)

เพ็ญพรรณ ชูติวิศุทธิ์ (2549, หน้า 5) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งตอบสนองต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรมีดังนี้

1. เพื่อช่วยให้องค์กรดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์
2. เพื่อใช้ทักษะความสามารถและความเชี่ยวชาญของทรัพยากรบุคคลในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อสรรหามูลค่าที่มีคุณภาพและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาปฏิบัติงานในองค์กร
4. เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและการตระหนักในคุณค่าและศักยภาพของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน
5. เพื่อพัฒนาและธำรงไว้ซึ่งชีวิตของการทำงานที่มีคุณภาพในระดับที่พึงปรารถนา
6. เพื่อช่วยธำรงนโยบายด้านระเบียบวินัยและจริยธรรมขององค์กร

7. เพื่อบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากร กลุ่มบุคคล องค์กรและสาธารณชน

แสงเดือน วินทะไชย (2550, หน้า 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล ต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรและบุคลากรให้สามารถนำทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. เพื่อสร้างตัวป้อนที่มีคุณภาพ ขึ้นอยู่กับกระบวนการสรรหา ซึ่งควรได้มาจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับงาน มีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

2. เพื่อพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพ ความต่อเนื่องของการบำรุงรักษา การให้ขวัญและกำลังใจในขณะที่ทำงาน การฝึกฝน สร้างความชำนาญและการประเมินผล ติดตามผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งการปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

3. เพื่อเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพ บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น มีการกระตุ้นบุคลากรเพื่อคุณภาพของงานเพิ่มขึ้น บุคลากรเกิดความพอใจในการทำงาน ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554, หน้า 19) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ

4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในทางวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล คือ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล มีการเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานตามความต้องการของหน่วยงาน เพื่อใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เสริมสร้างสมรรถภาพให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2.5 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้หลายท่าน ดังนี้

ณัฐพันธ์ เชนันท์ (2547, หน้า 2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า ทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการจัดการหรือที่เรียกว่า สี่เอ็ม (4 Ms) ได้แก่ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุคิป (Material) และวิธีการ (Method) โดยที่ทรัพยากรเหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์การในปริมาณที่จำกัดและแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารที่มีความสามารถต้องจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์การในอัตราส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ โดยทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในทรัพยากรทั้งสี่คือ “ทรัพยากรบุคคล” เพราะถึงแม้ว่าองค์การจะมีเงินทุนมาก มีวัสดุคิปที่ดีและมีราคาถูกกว่าคู่แข่ง มีวิธีการผลิตและวิทยาการที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทัศนคติเหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ใช้และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็อาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์การในระยะยาว ดังนั้นจะเห็นได้ว่างานทรัพยากรบุคคลมีส่วนในการผลักดันให้องค์การมีพัฒนาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคต โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่แต่ละองค์การต่างก็ให้ความสำคัญต่องานทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น

อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ (2548, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า ประเทศจะเจริญและพัฒนาได้จำเป็นต้องอาศัยกำลังคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดเป็นหลักสำคัญ เพราะเหตุว่า ถ้ามีกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงานและมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลดี และประหยัดทรัพยากรย่อมเป็นการง่ายขึ้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า “คนสำคัญยิ่งกว่าเงิน และสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จไปได้ด้วยดีและรวดเร็ว” การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญในการที่จะมีส่วนในการยกระดับมาตรฐานของสังคมและช่วยการบริหารของงานทุก ๆ องค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อการบริหารงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์การ การบริหารงานบุคคลจึงมีบทบาทสำคัญดังนี้

1.1 เป็นการหาคนที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงกับที่องค์การต้องการให้เข้ามาทำงาน ตลอดจนมีการจูงใจให้บุคคลเหล่านั้นยินดีอุทิศทั้งแรงกาย จิตใจ และสติปัญญาให้กับงานอย่างเต็มความสามารถของเขา

1.2 ช่วยให้มีการจัดระเบียบงานและสอดคล้องดูแลให้บุคคลในฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กร ได้ทำงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

1.3 ช่วยเหลือองค์กรในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้ใช้แรงงาน และการบริหารขององค์กร ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น

1.4 เป็นการเสริมสมรรถภาพในการทำงานให้กับบุคคลทุกคนขององค์กร ซึ่งมีความสำคัญในการดำเนินงานให้เป็นผลสำเร็จ เช่น ให้การฝึกอบรม ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยทุนขององค์กรเองและทุนส่วนตัว เปิดโอกาสให้มีการศึกษาดูงาน ในประเทศ และต่างประเทศ

2. ความสำคัญต่ออาชีพงานบริหารบุคคล งานบริหารบุคคลจัดเป็นอาชีพอย่างหนึ่ง เช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ เช่น แพทย์ ครู วิศวกร สถาปนิก เพราะการบริหารบุคคลเป็นเรื่องที่ต้องรับผิดชอบและดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาคน การคัดเลือกคน ฝึกอบรม การจูงใจ พนักงาน และการประเมินผล ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนงาน จึงต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ มีความชำนาญ และมีลักษณะเป็นผู้นำ

ธัญญา ผลอนันต์ (2549, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเองและพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความพอใจและพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้าสามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพ

2. ช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดผลการดำเนินการที่เป็นเลิศทั้งด้านบริการและการผลิตสินค้าองค์กรก็ย่อมจะเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติเมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคงดีก็ส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วย เมื่อพนักงานได้พัฒนาตนเองมีความสามารถหารายได้มาช่วยให้ครอบครัวมั่นคงก็ส่งผลต่อชุมชน

ปราชญา กล้าผจญ และพอดา บุตรสุทธีวงศ์ (2550 ข, หน้า 49 – 50) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลต่อองค์กร มีดังต่อไปนี้

1. ปรับปรุงการใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างคุ้มค่า

2. ช่วยให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ช่วยให้การจ้างมนุษย์ในองค์กรใหม่ เป็นไปอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

4. ช่วยให้การจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ และสมบูรณ์ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมทั้งหน่วยงานย่อยอื่น ๆ ภายในองค์กรด้วย

5. ช่วยให้การสร้างอุปสงค์ของแรงงานในตลาดแรงงานท้องถิ่นประสบความสำเร็จ

6. ช่วยขจัดปัญหาขาดพวก “ไม้ตายซาก (deadwood)” ให้พ้นไปจากองค์กร ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการจ่ายค่าตอบแทนได้อย่างมาก

7. ช่วยในการประสานความแตกต่างระหว่างการจัดการมนุษย์ในองค์กร เช่น แผนการปฏิบัติงาน และความจำเป็นในการจ้างบุคลากรสำหรับองค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2550 , หน้า 18) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า สภาพองค์กรในทุกวันนี้ นับว่าได้มีปัญหาถูกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เท่าที่เห็นกันอยู่ในปัจจุบัน ทั้งส่วนที่เป็นเศรษฐกิจ เทคนิควิทยาการ และสภาพสังคม ล้วนแต่เห็นได้ชัดแจ้งว่าจะมีผลกระทบ ทำให้การบริหารงานบุคคลต้องมีความสำคัญยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและทำให้เกิดการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้งานสำเร็จก็คือคนและการจัดคนให้เหมาะสมกับงานเป็นสิ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการในองค์กร

2.2.6 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

ได้มีนักวิชาการให้ทัศนะเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้อย่างกว้างขวางแตกต่างกัน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51 – 63) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. การรักษาวินัยและวินัย
5. การลาออกจากราชการ

อุษณีย์ จิตตะปาโล และ นุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ (2548, หน้า 2) กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ดังนี้

- | | |
|--------------------|---------------------|
| 1. การวิเคราะห์งาน | 2. การวางแผนกำลังคน |
| 3. การสรรหา | 4. การคัดเลือก |
| 5. การบรรจุพนักงาน | 6. การอบรมพัฒนา |

7. การประเมินผลงาน 8. การให้ค่าตอบแทน

9. การชำระรักษาพนักงาน 10. การวิจัยบุคคล

อนิวัช แก้วจางค์ (2554, หน้า 12) ได้กล่าวถึง ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. การดำเนินเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสม (Procurement)

2. การชำระรักษามูลค่าในองค์กร (Retention)

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

4. การให้พ้นจากงาน (Withdrawal)

แคสเตเตอร์ (Casterter, 1976, p. 35) เห็นว่า บทบาทของการบริหารงานบุคคลของครูต้องเกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การวินิจฉัยสั่งการและการควบคุม ซึ่งประกอบด้วยภารกิจต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning)

2. การสรรหา (Recruitment)

3. การคัดเลือก (Selection)

4. การนำบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน (Induction)

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal)

6. สิ่งตอบแทน (Compensation)

7. การพัฒนา (Developnemt)

8. การเจรจาโต้เถียงข้อขัดแย้ง (Collective Negotiations)

9. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security)

10. การให้บริการต่อเนื่อง (Continuity of Service)

11. การให้บริการข้อมูลข่าวสาร (Infomation)

บีช (Beach, 1980, pp. 49 – 50) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลว่าประกอบด้วยหลักสำคัญ 14 ประการ คือ

1. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

2. การปฐมนิเทศบุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่

3. การจัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. การฝึกอบรมและการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง

6. การให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ที่มีอำนาจในการเพิ่มเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง
8. การโอน การย้าย และการให้ออกจากงาน
9. การนำกฎระเบียบต่าง ๆ มาใช้และรักษากฎระเบียบ
10. การแจ้งและการชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้ผู้มาปฏิบัติงานทราบ
11. การเสนอข้อคิดเห็นของผู้ปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
12. การสร้างภาวะผู้นำขึ้นในตัวบุคคล
13. การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคล
14. การจัดสวัสดิการและหลักประกันในการทำงาน

ลูเนนเบอร์ก และออนสไตน์ (Lunenburg, & Onstein, 2000, p. 518) ได้กล่าวถึงขอบข่าย

การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 6 ประการ คือ

1. การวางแผน
2. การสรรหา
3. การคัดเลือก
4. การฝึกอบรมและการพัฒนา
5. การจัดสวัสดิการแก่บุคลากร
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554, หน้า 77 – 133) ได้กำหนดขอบข่ายการ

บริหารงานบุคคลไว้ 6 ด้าน คือ

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. การประกันคุณภาพบุคลากร
5. วินัยและการรักษาวินัย
6. การลาและการออกจากราชการ

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย วิเคราะห์งาน การวางแผน

กำลังคน การสรรหาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การชำระรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมวินัยและดำเนินการทางวินัยตลอดจนการพ้นจากงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและ

การบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การประกันคุณภาพบุคลากร วินัยและการรักษาวินัย การลาและการออกจากราชการ

2.2.7 องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยการบริหารงานบุคคล 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การประกันคุณภาพบุคลากร วินัยและการรักษาวินัย การลา และการออกจากราชการ ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ขั้นตอนสำคัญในการวิเคราะห์เพื่อทราบ ชนิดและจำนวนของตำแหน่งงาน สำหรับจัดกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง และการประเมิน วิทยฐานะครู มีรายละเอียดเกี่ยวกับผลสำเร็จของงาน จุดมุ่งหมายกฎระเบียบและปัจจัยการปฏิบัติงาน ตลอดจนกระบวนการปฏิบัติงานในแต่ละงาน ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลัง มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1.1.1 ศึกษาเกณฑ์อัตรากำลังในสถานศึกษาของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1.2 สำรวจจำนวนครู วุฒิการศึกษา ความถนัดและความต้องการในการสอน

1.1.3 สำรวจจำนวนนักเรียนที่เลื่อนชั้นและประมาณการจำนวนนักเรียนที่จะรับเพิ่มในปีการศึกษาต่อไป

1.1.4 สำรวจข้อมูลบุคลากรอื่น ๆ เกี่ยวกับวุฒิการศึกษาความถนัด และความต้องการในการปฏิบัติงาน

1.1.5 วิเคราะห์ข้อมูล จำนวนนักเรียนกับจำนวนครูและจำนวนบุคลากรอื่น ๆ

1.1.6 นำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ไปวางแผนจัดครูเข้าชั้นเรียนให้เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ความถนัดและความต้องการและวางแผนจัดบุคลากรอื่นให้เหมาะสม

1.1.7 เตรียมข้อมูลเพื่อขอจัดสรรอัตรากำลัง

1.2 การกำหนดตำแหน่ง มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1.2.1 โรงเรียนดำเนินการสำรวจข้อมูล จำนวนนักเรียนที่มีตัวตน ณ วันที่ 10 มิถุนายน ของทุกปี

1.2.2 โรงเรียนจัดทำรายละเอียดบัญชีจัดชั้นเรียนตามแบบฟอร์มที่สำนักงานการศึกษา กำหนด

1.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ตรวจสอบและลงนามรับรองความถูกต้อง

1.2.4 บันทึกข้อมูลลงในแผ่นซีดีรอม

- 1.2.5 จัดทำหนังสือนำส่งข้อมูลพร้อมแผ่นซีดีรอมมายังสำนักงานเขต
- 1.2.6 ผู้บริหารโรงเรียนรายงานขอจัดสรรอัตรากำลัง
- 1.2.7 ได้รับการจัดสรรอัตรากำลัง
- 1.2.8 ผู้บริหารโรงเรียนรับรายงานตัว โดยตรวจสอบชื่อ นามสกุลจากบัตรประจำตัวประชาชนว่าเป็นบุคคลคนเดียวกัน
- 1.2.9 ผู้บริหารโรงเรียนรายงานการรับรายงานตัวไปยังสำนักงานเขตภายในกำหนด
- 1.2.10 ผู้บริหารโรงเรียนปทุมเทศในเรื่องต่อไปนี้
- ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงาน
 - ระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน
 - แนะนำบุคลากรที่เกี่ยวข้องตามสายงาน
 - ชี้แจงแนวทางการประเมินการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน
 - มอบหมายงาน
- 1.2.11 บุคลากรปฏิบัติได้ตรงตามความสามารถ



ภาพ 2.1 การวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

1.3 การเลื่อนตำแหน่ง มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1.3.1 บุคลากรทดลองปฏิบัติงานในโรงเรียน เป็นเวลา 2 ปี ในตำแหน่งผู้ช่วย

1.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน 1 คน

- ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ

- ข้าราชการครูที่ผู้อำนวยการโรงเรียนแต่งตั้งจำนวน 1 คน เป็นกรรมการและ

เลขานุการ

1.3.3 คณะกรรมการประเมินแจ้งภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพ จรรยาบรรณวิชาชีพครูและเกณฑ์ประเมินตามหลักเกณฑ์ 2 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.1 วินัย คุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการ

1.2 มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1.3 เจตคติต่อวิชาชีพครู

1.4 การพัฒนาตนเอง

1.5 การพัฒนาบุคลิกภาพ

1.6 การดำรงชีวิตที่เหมาะสม

หมวดที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.1 การจัดการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาผู้เรียน

2.3 การพัฒนาทางวิชาการ

2.4 การพัฒนาสถานศึกษา

2.5 ความสัมพันธ์กับชุมชน

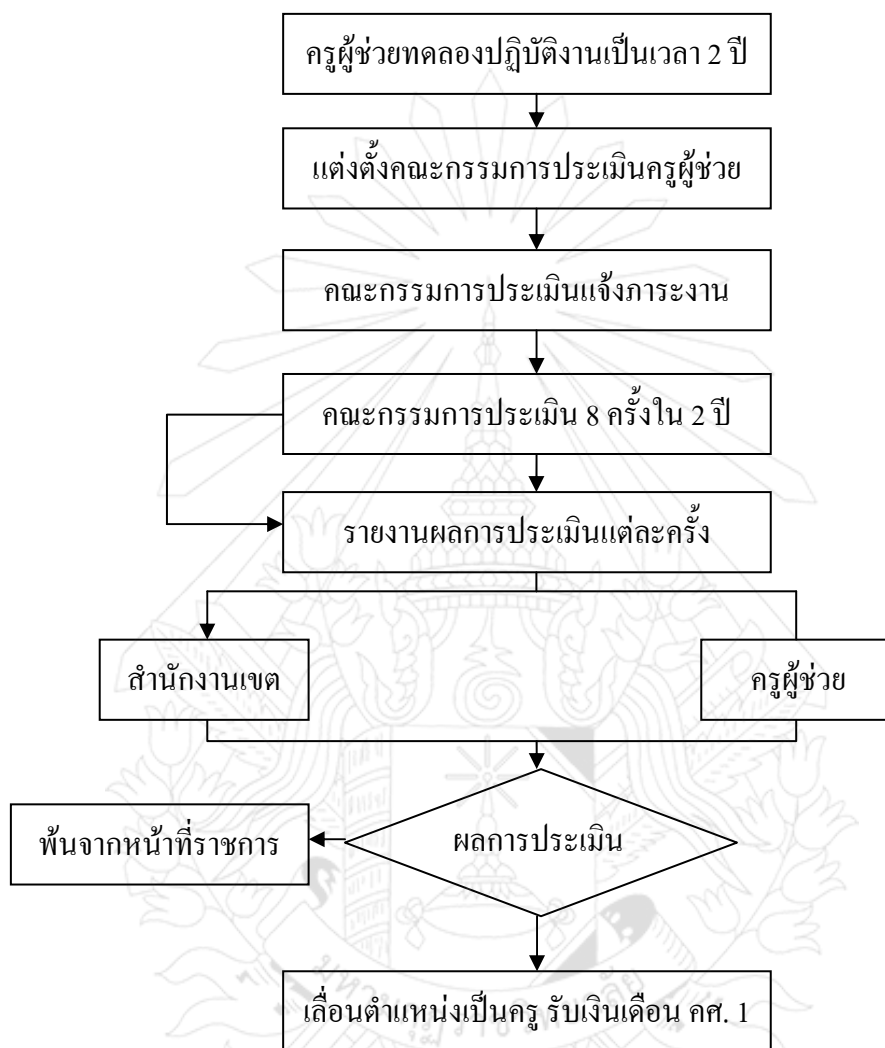
1.3.4 ให้คณะกรรมการประเมินครูผู้ช่วย ด้านความรู้ทักษะเจตคติ และบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพทั้งการปฏิบัติตน และการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับวิชาชีพครู โดยประเมินทุกสามเดือนเป็นเวลาสองปี รวม 8 ครั้ง

1.3.5 ประธานคณะกรรมการประเมิน แจ้งผลการประเมินแต่ละครั้งให้ครูผู้ช่วยทราบเพื่อแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ

1.3.6 รายงานผลการประเมินแต่ละครั้งไปยังสำนักงานเขต

1.3.7 เมื่อครบ 8 ครั้ง รายงานสรุปผลการประเมินทั้ง 8 ครั้งไปสำนักงานเขต

1.3.8 ติดตามมติของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและคำสั่งสำนักการศึกษาให้เลื่อนตำแหน่งจากตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.1 หรือหากมีมติไม่ผ่านให้พ้นจากหน้าที่ราชการไป



ภาพ 2.2 การเลื่อนตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นตำแหน่งครู

1.4 การประเมินวิทยฐานะครู มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

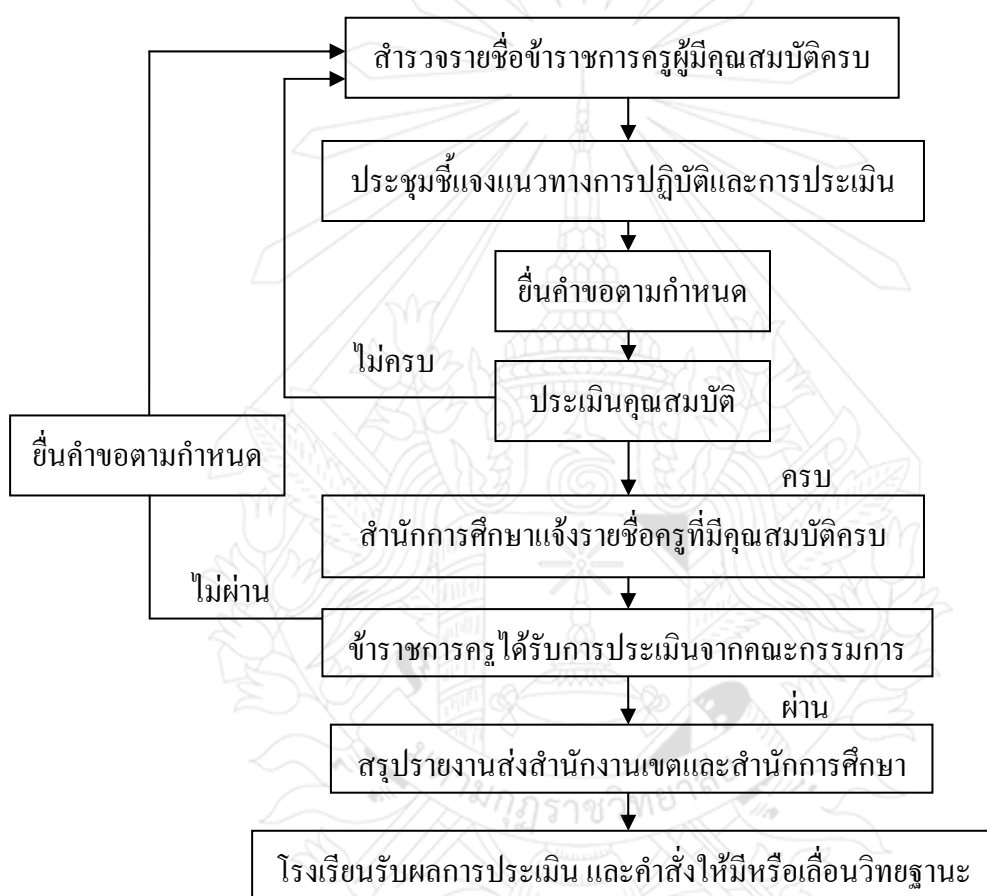
1.4.1 ผู้บริหารโรงเรียนสำรวจรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบที่จะขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะก่อนเดือนเมษายนและตุลาคม

1.4.2 ประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจแนวทางปฏิบัติและประเมินเพื่อขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

1.4.3 ข้าราชการครูผู้ประสงค์จะขอรับการประเมินยื่นแบบขอรับการประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อตรวจสอบและรับรองแล้วเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับถึงสำนักงานการศึกษา (ขอได้ปีละ 1 ครั้ง)

1.4.4 โรงเรียนเชิญคณะกรรมการประเมินตามคำสั่งที่ อ.ก.ก. ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร แต่งตั้งเพื่อมาประเมินตามหลักเกณฑ์

1.4.5 คณะกรรมการประเมินทุกด้านตามหลักเกณฑ์แล้ว สรุปผลการประเมิน รายงานไปสำนักงานเขตและสำนักงานการศึกษา



ภาพ 2.3 การประเมินวิทยฐานะ

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเสนอขออัตรากำลังที่ต้องการไปยังสำนักงานการศึกษา เมื่อมีการจัดสรรอัตรากำลังที่ต้องการแล้วสถานศึกษาต้องจัดปฐมนิเทศมอบหมายงาน แจกภาระงาน ประเมินผลงานเพื่อพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะ และทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง เป็นวิธีการให้ได้บุคลากรซึ่งมีคุณสมบัติที่เหมาะสมตามการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ลูกจ้าง การรักษาในตำแหน่งและการปฏิบัติราชการแทนประกอบด้วย 3 เรื่อง ได้แก่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว และการรักษาการในตำแหน่งและการปฏิบัติราชการแทน ดังนี้

2.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

2.1.1 โรงเรียนขอจัดสรรอัตรากำลังผ่านสำนักงานเขตไปยังสำนักงานการศึกษา

2.1.2 สำนักงานศึกษาดำเนินการให้มีการสอบแข่งขันตามจำนวนที่โรงเรียนขอ

จัดสรร

2.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนรับรายงานตัว โดยตรวจสอบชื่อ นามสกุลจากบัตร

ประจำตัวประชาชน

2.1.4 ผู้บริหารโรงเรียนรายงานการรับรายงานตัวไปยังสำนักงานเขต

2.1.5 ผู้บริหารโรงเรียนปทุมนิทศ

2.1.6 ผู้บริหารโรงเรียน จัดให้ครูได้สอนตามตำแหน่งที่ขอจัดสรรโดยเป็นการทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลา 2 ปี

2.1.7 ผู้บริหารโรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงาน และรายงานผลต่อสำนักงานเขตและสำนักงานการศึกษา

2.1.8 หากผลการประเมินผ่านก็จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู

2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

2.2.1 โรงเรียนขอจัดสรรอัตราจ้างไปยังสำนักงานเขต

2.2.2 สำนักงานเขตรับสมัครลูกจ้างชั่วคราว แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ และประกาศผู้ผ่านคัดเลือกเป็นลูกจ้างชั่วคราว

2.2.3 โรงเรียนรับรายงานตัวลูกจ้างชั่วคราว

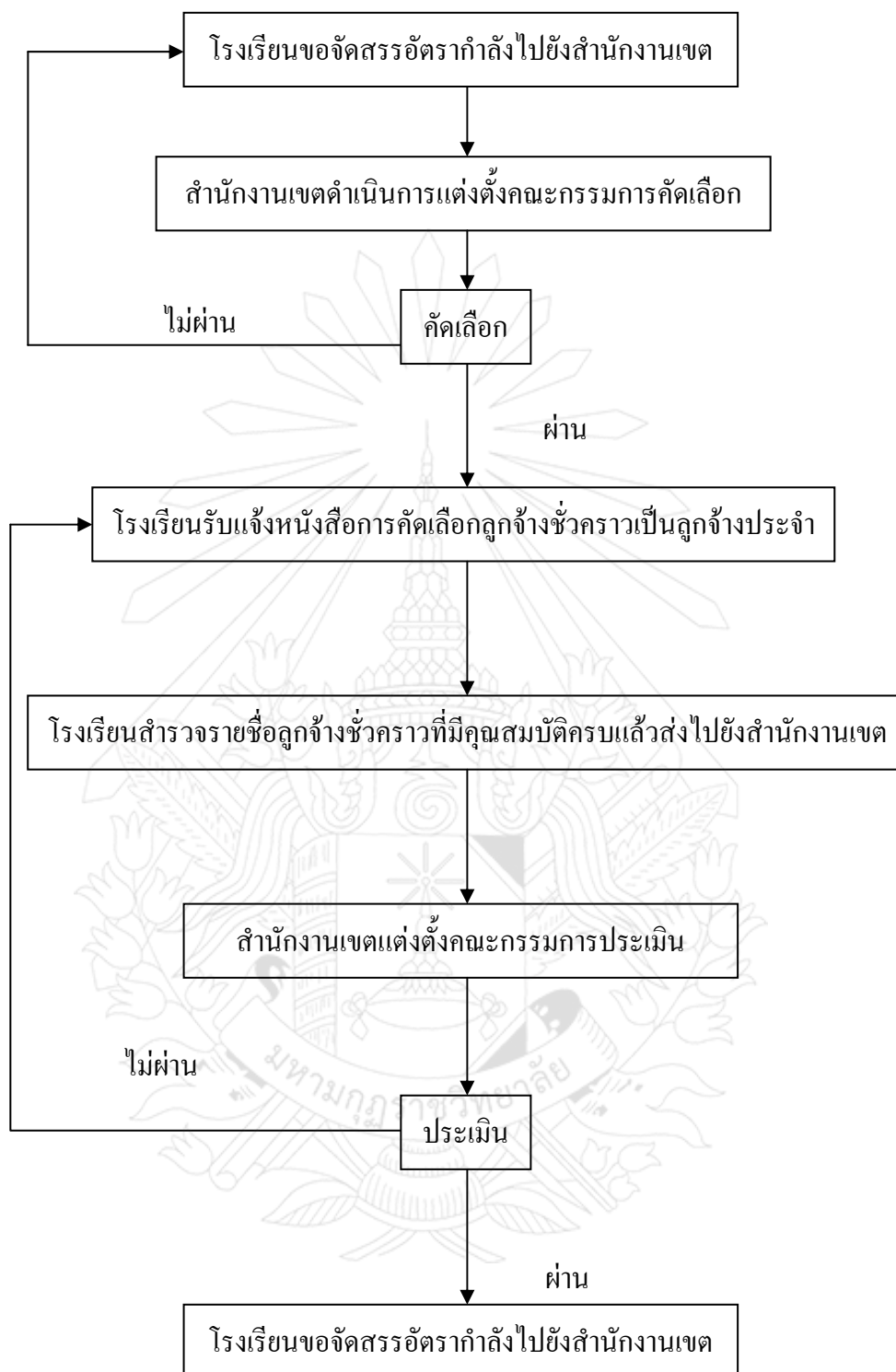
2.2.4 โรงเรียนมอบหมายภาระงานให้ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติ

2.2.5 โรงเรียนรับแจ้งหนังสือการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ

2.2.6 โรงเรียนสำรวจรายชื่อลูกจ้างชั่วคราวที่มีคุณสมบัติครบแล้วส่งรายชื่อไปยังสำนักงานเขตเพื่อดำเนินการประเมิน

2.2.7 สำนักงานเขตแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการประเมินลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขในการคัดเลือก และประกาศผล

2.2.8 โรงเรียนรับรายงานตัวลูกจ้างประจำแล้วจัดทำทะเบียนประวัติ



ภาพ 2.4 การจ้างลูกจ้างประจำ

2.3 การรักษาการในตำแหน่งและการปฏิบัติราชการแทน มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

2.3.1 โรงเรียนจัดลำดับรายชื่อข้าราชการครูในโรงเรียนตามลำดับอาวุโส ดังนี้

- 1) ข้าราชการครูผู้ใดดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโส
- 2) ถ้าเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันผู้ดำรงตำแหน่งระดับนั้นก่อน ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า
- 3) ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเดียวกันพร้อมกัน ผู้ใดได้รับเงินเดือนมากกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า
- 4) ถ้าเป็นผู้ได้รับเงินเดือนเท่ากันผู้ใดมีอายุราชการมากกว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า
- 5) ถ้าเป็นผู้มีอายุราชการเท่ากัน ผู้ใดได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นสูงกว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า
- 6) ถ้าเป็นผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกันผู้ใดได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นนั้นก่อน ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

2.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนเสนอรายชื่อข้าราชการครูตามลำดับอาวุโสจำนวน 3 – 5 คน ไปยังสำนักงานเขต

2.3.3 โรงเรียนรับทราบคำสั่งแต่งตั้งการรักษาการในตำแหน่งและปฏิบัติราชการแทน จากผู้อำนวยการเขต

สรุปได้ว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึงวิธีการที่ทำต่อเนื่องจากการวางแผน อัตรากำลัง การบรรจุคนเข้าทำงาน โดยดำเนินการตั้งแต่การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โดยการสอบแข่งขันในตำแหน่งครูผู้ช่วย และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง การพัฒนาเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง รวมทั้งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในทุกตำแหน่ง

3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร

3.1.1 การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- 1) โรงเรียนวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อม
- 2) ปฐมนิเทศ เพื่อแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปฏิบัติงาน

- 3) มอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน
- 4) ติดตาม ประเมินผล
- 5) พัฒนาตามความเหมาะสมจากผลการประเมิน

3.2.2 การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นตามบริบทของโรงเรียน
- 2) กำหนดแนวทางในการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม สมรรถนะในการ

- 3) กำหนดหลักสูตรการพัฒนา
- 4) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร
- 5) นิเทศติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาแล้วนำไปใช้
- 6) ปรับปรุง แก้ไข และประเมินซ้ำ

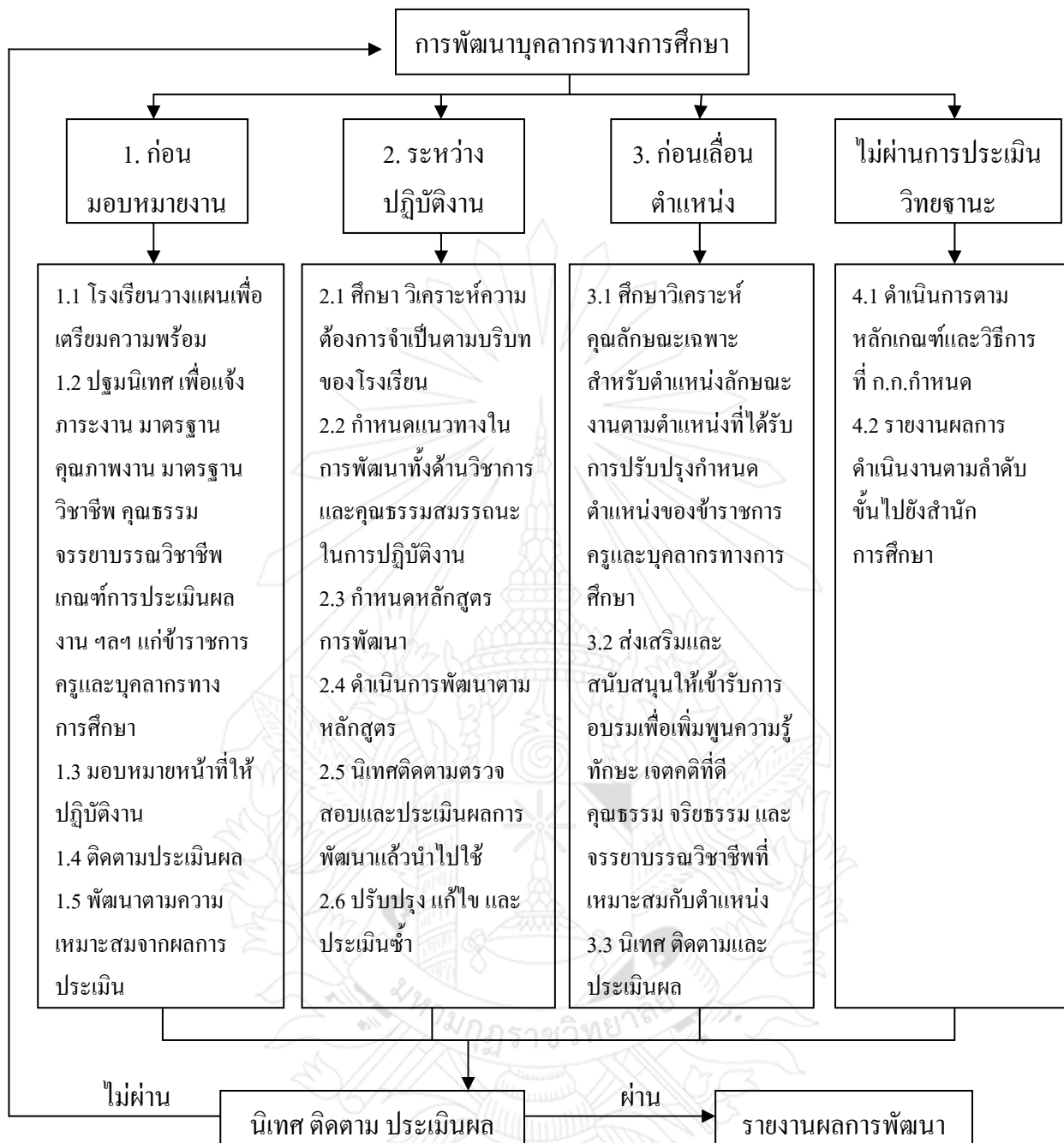
3.3.3 การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่งลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน
- 2) ส่งเสริม และสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อน

- 3) นิเทศ ติดตามและประเมินผล

3.3.4 การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- 1) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด
- 2) รายงานผลการดำเนินงานตามลำดับขั้นไปยังสำนักงานการศึกษา



ภาพ 2.5 ขั้นตอนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร

3.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

3.2.1 โรงเรียนแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี รวมทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควรให้บุคลากรทราบทั่วกันก่อนประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2.2 โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า 3 คน พิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

3.2.3 คณะกรรมการดำเนินการ ดังนี้

(ก) ตรวจสอบคุณสมบัติข้าราชการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนพร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์การประเมิน วิธีการประเมินและระยะเวลาในการประเมิน

(ข) พิจารณาผลการปฏิบัติงานประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมในการมาทำงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและข้อควรพิจารณาอื่น ของผู้นั้นแล้วรายงานผลการพิจารณาต่อผู้บังคับบัญชา

(ค) ให้ผู้อำนวยการเปิด โอกาสให้ผู้ที่ได้รับการประเมิน ประเมินชี้แจงให้เห็นความเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมิน และผลการประเมินดังกล่าวก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยเฉพาะผู้ที่ไม่อยู่ในข่ายเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีสิทธิพบผู้บังคับบัญชาทันทีที่ทราบผลการพิจารณา ต้องชี้แจงให้ข้าราชการครูและบุคลากรดังกล่าวทราบ (ก่อนการพิจารณาไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนผู้บังคับบัญชาต้องมีหลักฐานการตกเดือนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือบันทึกคำชี้แจงกรณีไม่ปฏิบัติงานหรือปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อันเป็นเหตุให้ไม่สมควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน)

(ง) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดำเนินการโดยแจ้งชื่อผู้ตาย และข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้สำนักงานเขต ทราบเพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบไปยังกรุงเทพมหานครเพื่อส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

(จ) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม คุณานหรือปฏิบัติงานวิจัย ดำเนินการ ดังนี้

- ตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลการศึกษาต่อของผู้ลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม คุณานหรือปฏิบัติงานวิจัย จากสถาบันหรือสถานฝึกอบรมที่อ้างถึง ฯลฯ

- พิจารณาตามระเบียบที่กรุงเทพมหานครกำหนด

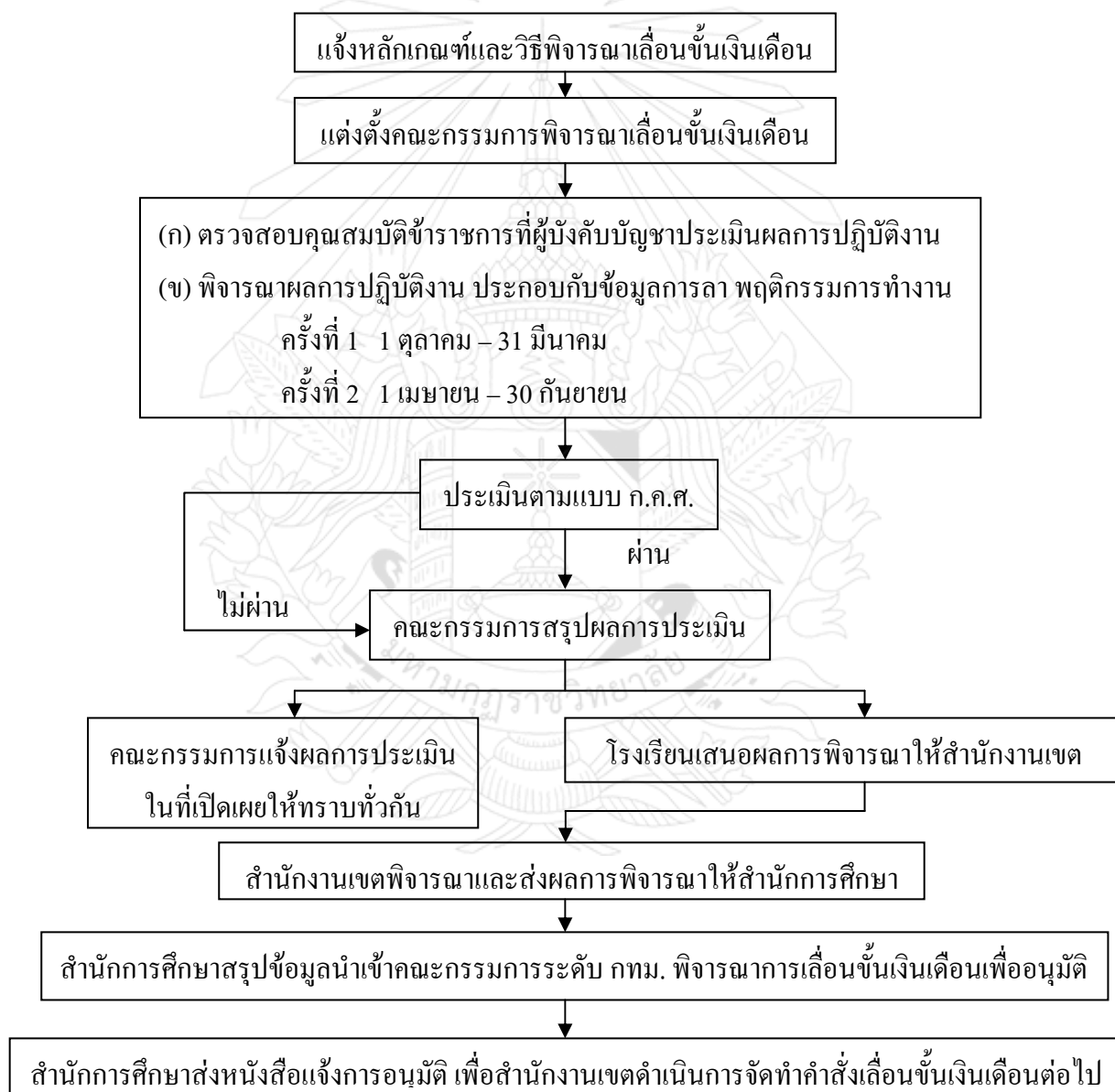
- เสนอเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานไปตามลำดับขั้นถึงสำนักการศึกษา

(ฉ) การพิจารณาเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรุงเทพมหานครกำหนด

3.2.4 คณะกรรมการประเมินสรุปผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.2.5 คณะกรรมการประกาศให้บุคลากรรับทราบผลการประเมินโดยเปิดเผย

ผู้บริหารโรงเรียนรายงานผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามแบบฟอร์มที่กำหนด ให้แก่คณะกรรมการระดับสำนักงานเขตพิจารณาตามลำดับขั้น



ภาพ 2.6 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.3 การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

3.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ ดูแลรับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติ บุคลากรทั้งโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย

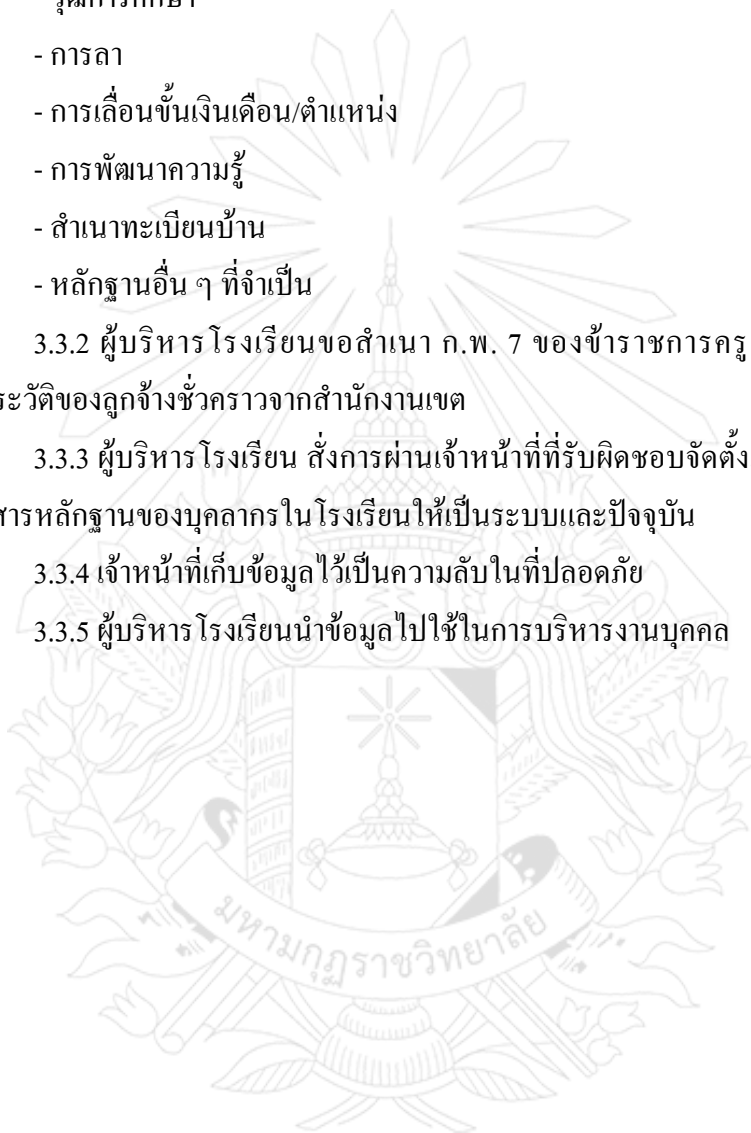
- ข้อมูลส่วนตัวของเจ้าของประวัติ วันบรรจุแต่งตั้งและเกษียณอายุราชการ
- วุฒิการศึกษา
- การลา
- การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ตำแหน่ง
- การพัฒนาความรู้
- สำเนาทะเบียนบ้าน
- หลักฐานอื่น ๆ ที่จำเป็น

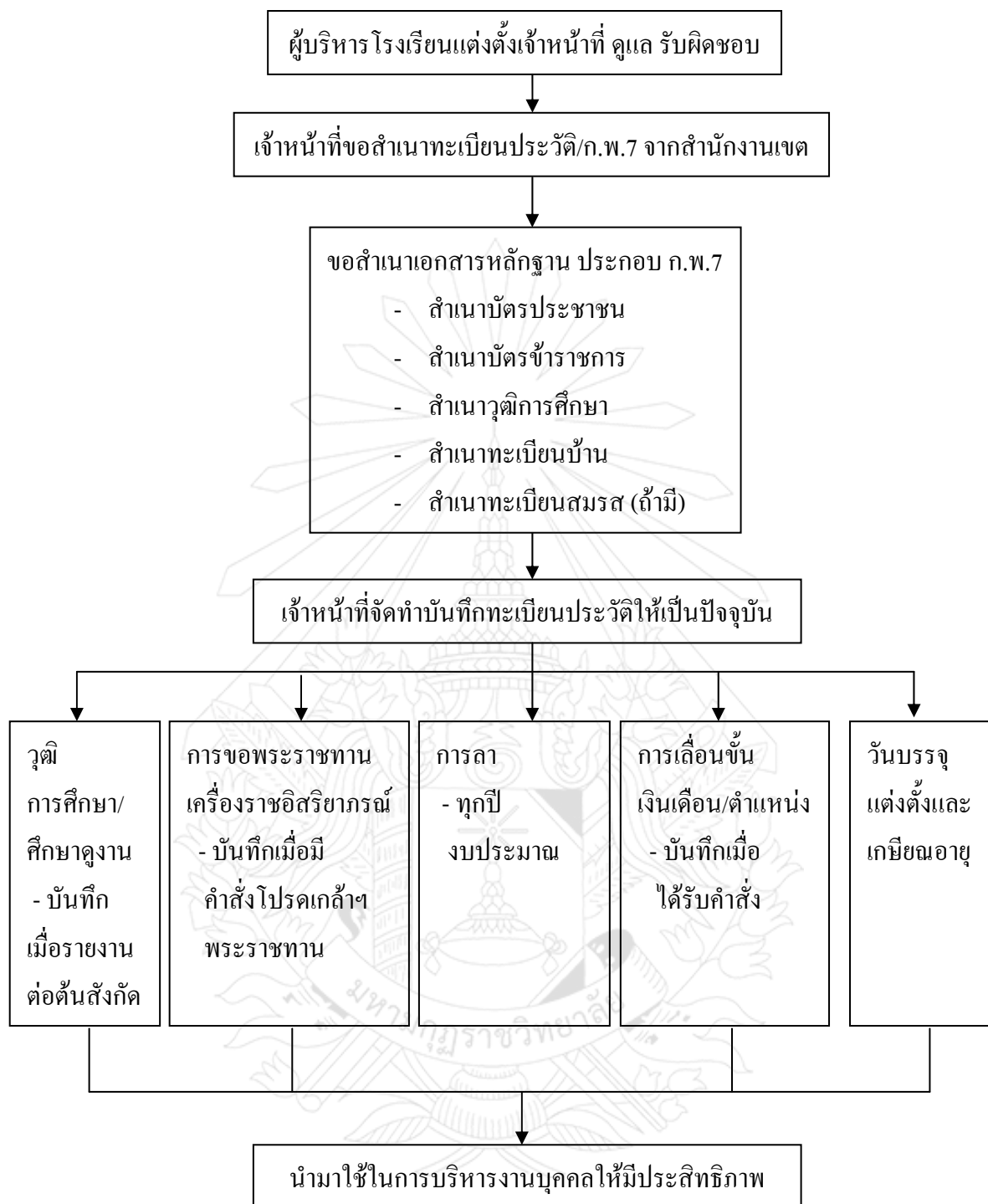
3.3.2 ผู้บริหารโรงเรียนขอสำเนา ก.พ. 7 ของข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และทะเบียนประวัติของลูกจ้างชั่วคราวจากสำนักงานเขต

3.3.3 ผู้บริหารโรงเรียน สั่งการผ่านเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบจัดตั้งแฟ้มทะเบียนประวัติ สำเนาเอกสารหลักฐานของบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นระบบและปัจจุบัน

3.3.4 เจ้าหน้าที่เก็บข้อมูลไว้เป็นความลับในที่ปลอดภัย

3.3.5 ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารงานบุคคล





ภาพ 2.7 การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติ

3.4 การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้ ขั้นตอนในการดำเนินการขอมีบัตร

3.4.1 ผู้ต้องการขอมีบัตรประจำตัวกรอกคำขอมีบัตรตามแบบคำขอพร้อมติดรูปถ่ายขนาด 2.5 x 3 เซนติเมตร จำนวน 1 ใบ (ถ่ายไว้ไม่เกิน 6 เดือน) ณ โรงเรียนที่ตนสังกัดตามแต่กรณีต่อไปนี้

(ก) ขอมีบัตรใหม่เนื่องจากมีบัตรครั้งแรก แนบบใบแสดงผลตรวจเลือดและสำเนาทะเบียนบ้านหรือสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน

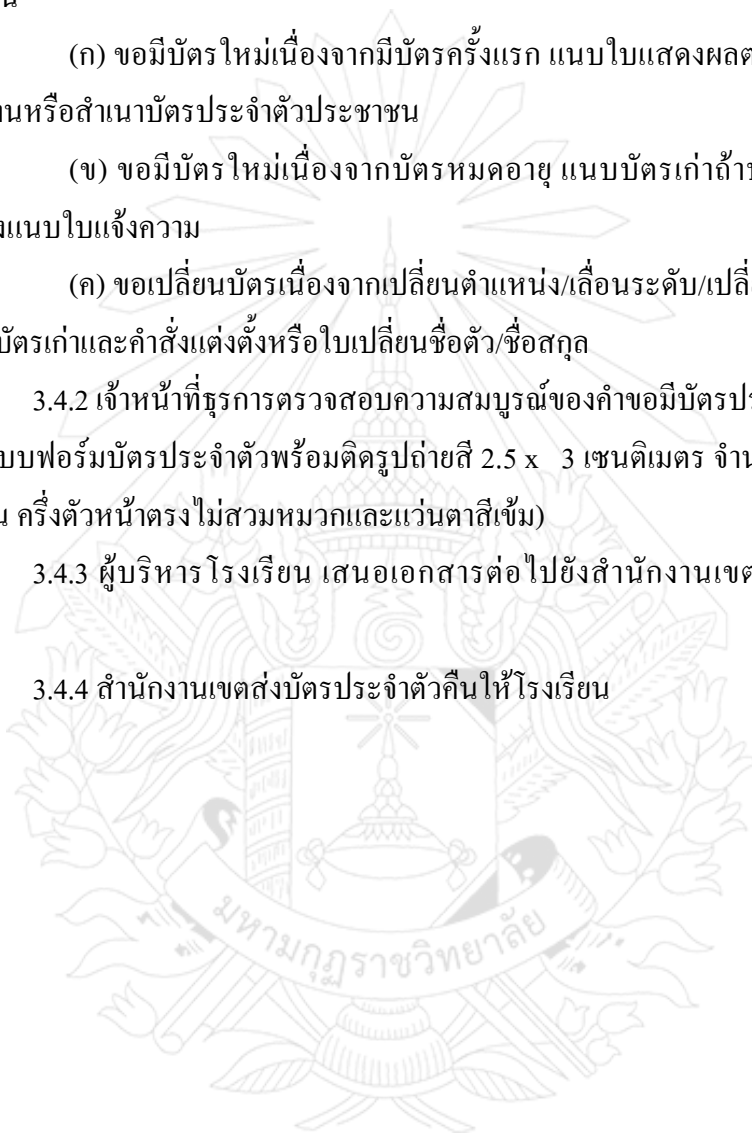
(ข) ขอมีบัตรใหม่เนื่องจากบัตรหมดอายุ แนบบัตรเก่าถ้าบัตรสูญหายหรือถูกทำลาย ต้องแนบบใบแจ้งความ

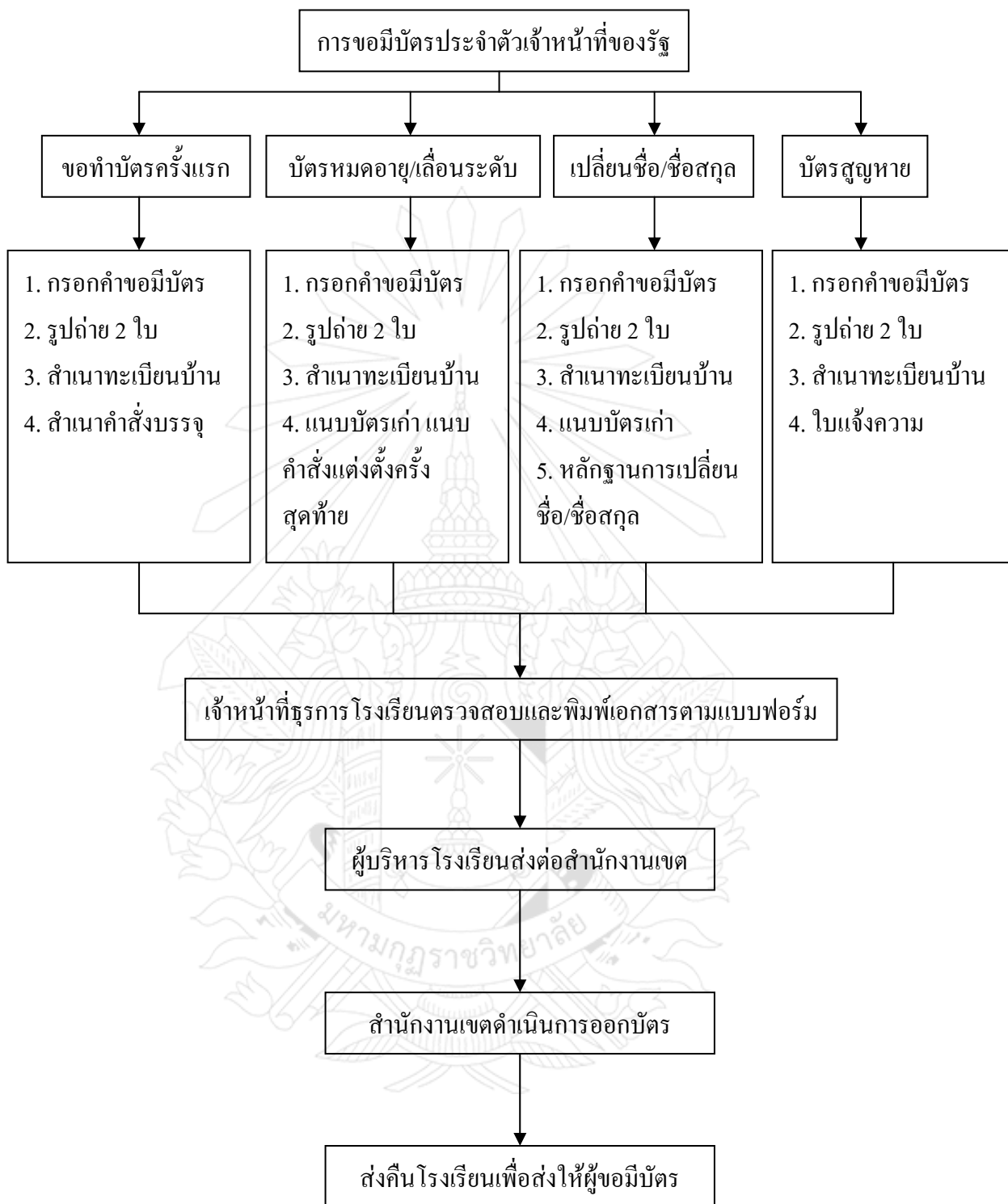
(ค) ขอเปลี่ยนบัตรเนื่องจากเปลี่ยนตำแหน่ง/เลื่อนระดับ/เปลี่ยนชื่อตัว – ชื่อ สกุล/ชำระค่านบบัตรเก่าและคำสั่งแต่งตั้งหรือใบเปลี่ยนชื่อตัว/ชื่อสกุล

3.4.2 เจ้าหน้าที่รัฐการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำขอมีบัตรประจำตัว และจัดพิมพ์ข้อมูลในแบบฟอร์มบัตรประจำตัวพร้อมติดรูปถ่ายสี 2.5 x 3 เซนติเมตร จำนวน 1 ใบ (ถ่ายไว้ไม่เกิน 6 เดือน ครึ่งตัวหน้าตรงไม่สวมหมวกและแว่นตาสีเข้ม)

3.4.3 ผู้บริหารโรงเรียน เสนอเอกสารต่อไปยังสำนักงานเขตเพื่อลงนามในบัตรประจำตัว

3.4.4 สำนักงานเขตส่งบัตรประจำตัวคืนให้โรงเรียน





ภาพ 2.8 การขอมิบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่รัฐ

3.5 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

3.5.1 ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำคำสั่ง แต่งตั้งข้าราชการครูเป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของบุคลากรในโรงเรียน

3.5.2 ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบ สมควร ได้รับการเสนอขอของพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามระเบียบการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในแต่ละชั้นตรา

- 1) เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก
- 2) เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย
- 3) เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์
- 4) เหรียญจักรพรรดิมาลา (ร.จ.พ.)

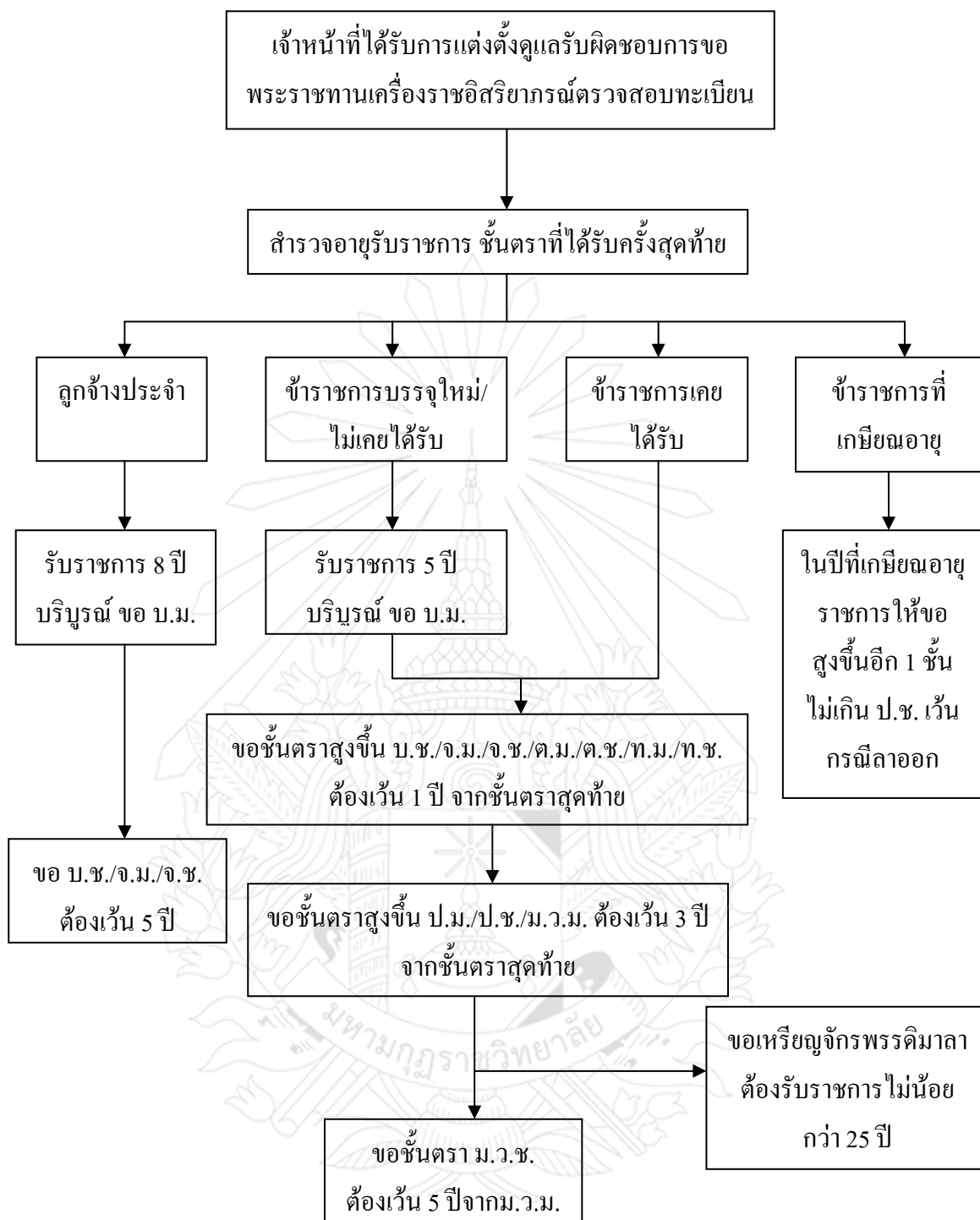
3.5.3 ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

3.5.4 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทุกชั้นตราและเหรียญจักรพรรดิมาลา

3.5.5 เมื่อบุคลากรในสถานศึกษาได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสูงขึ้นไปกว่าเดิมให้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์เดิมต่อต้นสังกัด

3.5.6 บันทึกข้อมูลลงในทะเบียนประวัติให้เป็นปัจจุบัน

3.5.7 ให้ผู้ที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ลงนามรับทราบคำสั่งที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา



ภาพ 2.9 การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

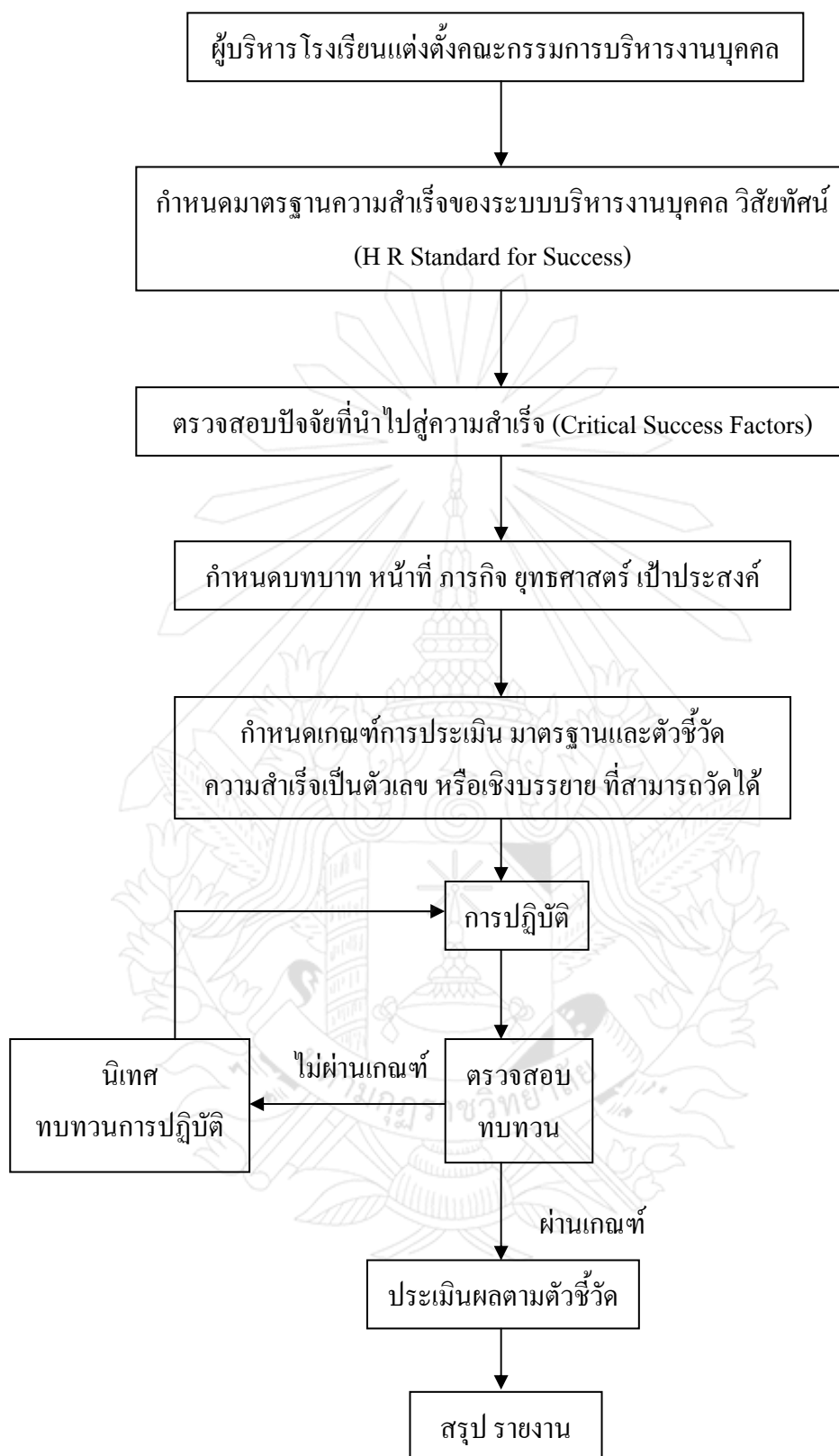
หมายเหตุ เริ่มขอหรือเลื่อนชั้นตราระหว่างเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทยเป็นไปตามระดับตำแหน่งและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ตามหลักเกณฑ์ในบัญชีการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

สรุปได้ว่า การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ เติมเต็มความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมและการพัฒนา การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

4. การประกันคุณภาพบุคลากร หมายถึง การบริหารงานบุคคลถือเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ และยากที่สุด ซึ่งถ้าผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างเป็นระบบและมีการวัดประเมินผลที่เที่ยงตรงตามหลักธรรมาภิบาลแล้วจะส่งผลให้การประกันคุณภาพบุคลากรเป็นที่ยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง บุคลากรในโรงเรียนก็จะปฏิบัติงานด้วยความสุข ความมั่นใจในการบริหาร ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน ซึ่งในการประกันคุณภาพบุคลากรจะประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมิน ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ส่วนการประเมินซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

4.1 การประเมินสมรรถนะระบบบริหารงานบุคคล มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- 4.1.1 โรงเรียนวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของบุคลากร (SWOT Analysis)
- 4.1.2 โรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียนและกำหนดมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารงานบุคคล
- 4.1.3 ผู้บริหาร โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
- 4.1.4 คณะกรรมการจัดทำแผนงาน/โครงการด้านการบริหารบุคคลพร้อมกับกำหนดบทบาท หน้าที่ ภารกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่นำไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด
- 4.1.5 จัดทำเกณฑ์การประเมิน มาตรฐาน และตัวชี้วัดความสำเร็จที่สามารถวัดได้
- 4.1.6 ปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการ
- 4.1.7 นิเทศ/ตรวจสอบ/ทบทวนการปฏิบัติงาน
- 4.1.8 แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนา
- 4.1.9 ประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4.1.10 สรุปรายงาน



ภาพ 2.10 การประเมินสมรรถนะระบบบริหารงานบุคคล

4.2 การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลตามตัวชี้วัดระดับบุคคล มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

4.2.1 โรงเรียนกำหนดแผนการประเมินบุคลากรและปฏิทินปฏิบัติงาน

4.2.2 ผู้บริหาร โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล

4.2.3 โรงเรียนกำหนดการประเมินระดับบุคคลตามปกติจะประเมินใน 2 ลักษณะ

4.2.3.1 การประเมินผลงานตามตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าหมายรายบุคคล เพื่อเชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การรับเงินรางวัล แบ่งงานประเมินเป็น 2 ระดับ คือ ระดับโรงเรียน และระดับบุคคล โดยประเมินจากตัวชี้วัด 3 ประเภท คือ

- 1) ตัวชี้วัดการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี
- 2) ตัวชี้วัดตามงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 3) ตัวชี้วัดตามงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

4.2.3.2 การประเมินสมรรถนะหลักเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปใช้จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการ

1) สมรรถนะประจำสายงาน ครู

- การออกแบบการเรียนรู้
- การพัฒนาผู้เรียน
- การบริหารจัดการชั้นเรียน

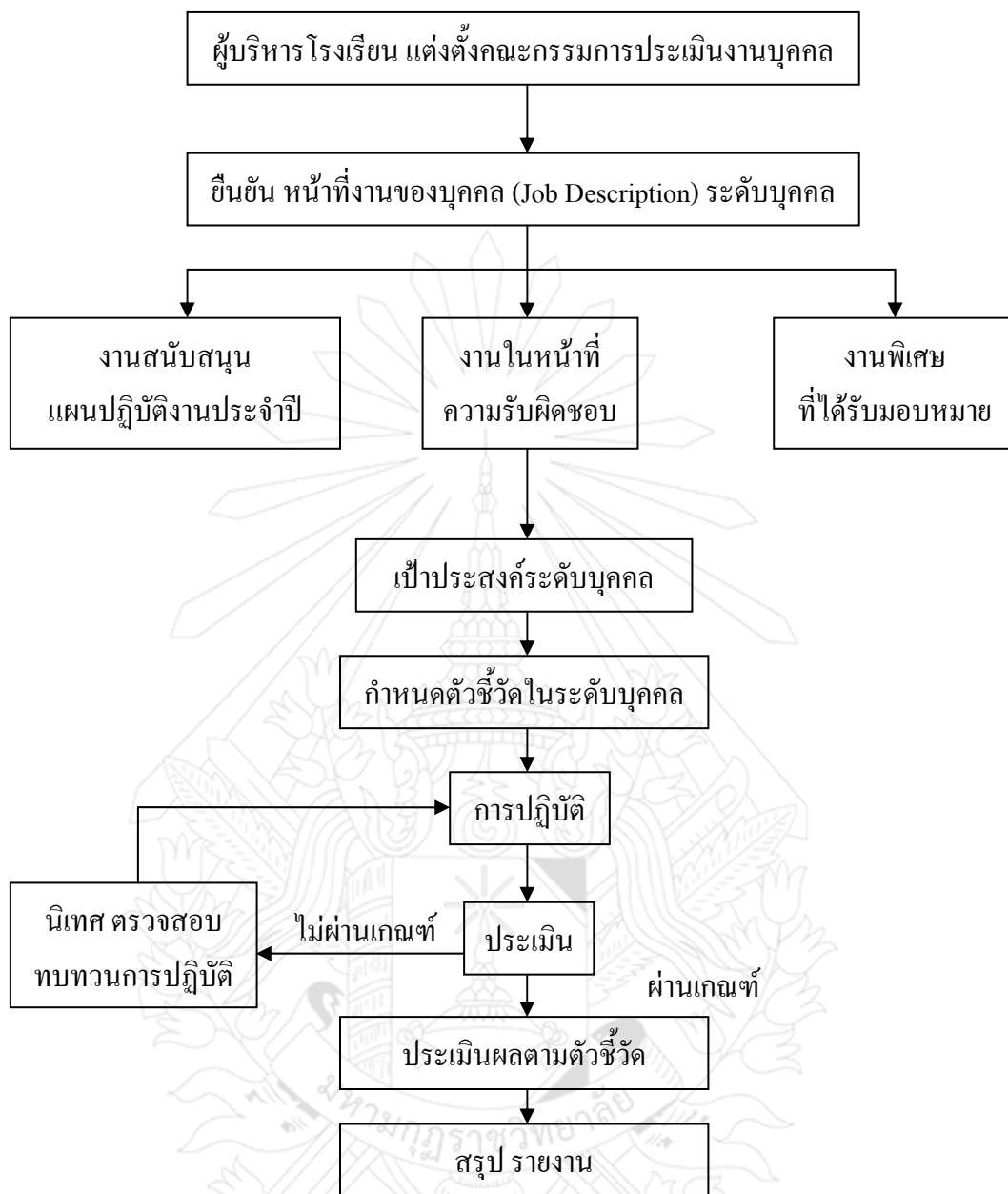
2) สมรรถนะประจำสายงานรองผู้บริหาร

- การวิเคราะห์และสังเคราะห์
- การสื่อสารและการจูงใจ
- การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- การมีวิสัยทัศน์

4.2.4 คณะกรรมการจัดทำเกณฑ์การประเมิน

4.2.5 ประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์

4.2.6 สรุปรายงาน



ภาพ 2.11 การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลตามตัวชี้วัดระดับบุคคล

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารบริหารงานได้อย่างเป็นระบบ และมีการวัดประเมินผลที่เที่ยงตรง ไม่อคติ จะส่งผลต่อการประกันคุณภาพบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับ บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

5. วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ และแบบธรรมเนียมที่กำหนดให้ปฏิบัติตามหรืองดเว้นการปฏิบัติ วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นวิชาชีพที่นอกจากจะต้องการผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดวิชาการไปสู่ผู้เรียนแล้ว สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่อาชีพครูต้องยึดถือ คือ การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อเป็นแม่แบบให้แก่ลูกศิษย์ ซึ่งเรื่องของวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 82 ได้กำหนดไว้ว่า “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ” ดังนั้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องศึกษบทบัญญัติในเรื่องวินัยให้ชัดเจนและ ถ่องแท้ และต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัด เพื่อจะได้ไม่กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษ (มาตรา 65) ซึ่งผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้นั้นปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้นั้นฝ่าฝืนวินัยผู้ใดกระทำผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัยทันที ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ ผู้นั้นกระทำผิดวินัย (มาตรา 82) พระราชบัญญัติระเบียบวินัยข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้กำหนดโทษทางวินัยไว้ 5 สถาน ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก ไล่ออก ดังกรณีความผิดของบุคลากรที่ผู้บริหารต้องดำเนินการ ดังนี้

วินัยและการรักษาวินัย มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- 5.1 เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับเรื่องร้องเรียน (กรณีผู้ร้องลงนาม)
- 5.2 แต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนข้อเท็จจริง อย่างน้อย 3 คน (เป็นข้าราชการ ประธานต้องดำรงตำแหน่ง/วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา กรรมการอีก 1 คน ต้องเป็นนิติกร ผู้ได้รับการอบรมด้านกฎหมายหรือผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัย)
- 5.3 คณะกรรมการดำเนินการลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง
- 5.4 กรณีไม่พบการกระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชา ยุติเรื่องราวงาน กรณีพบการกระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
- 5.5 ประธานกรรมการสอบสวนลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี ที่รับทราบคำสั่ง
- 5.6 ประชุมคณะกรรมการเพื่อวางแนวทางการสอบสวนพิจารณาเรื่องที่ถูกกล่าวหา กำหนดข้อกล่าวหา
- 5.7 แจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ (สว.2) ข้อ 20 แจ้งสิทธิของผู้ถูกกล่าวหา ถามผู้ถูกกล่าวหาว่าจะรับสารภาพหรือไม่ (ข้อ 5 – 7 ดำเนินการภายใน 50 วัน นับแต่รับทราบคำสั่ง)

5.8 รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหา (กรณีที่ถูกกล่าวหาไม่รับสารภาพ) ประชุมเพื่อพิจารณาว่ามีพยานหลักฐานใดสนับสนุนข้อกล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการใด เมื่อใด อย่างไร และเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามมาตราใด (60 วัน นับตั้งแต่แจ้งสว2)

5.9 แจ้งข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามพยานหลักฐานและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ ทามความประสงค์ของผู้ถูกกล่าวหาว่าจะยื่นคำชี้แจงเป็นหนังสือหรือจะให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการ (สว.3) (15 วัน นับแต่วันดำเนินการ ตามข้อ 8)

5.10 สอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานฝ่ายผู้ถูกกล่าวหา (60 วัน นับแต่วันดำเนินการตาม ข้อ 9)

5.11 ประชุมพิจารณาพยานหลักฐานทั้งหมดเพื่อลงมติว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าผิด เป็นความผิดร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรง ผิดกรณีใด มาตราใด ควรได้รับโทษสถานใด หรือหย่อนความสามารถตามมาตรา 111 หรือมีมลทิน หรือมัวหมอง ตามมาตรา 112

5.12 ทำบันทึกรายงานการสอบสวน (ข้อ 39)

5.13 คณะกรรมการสอบสวนเสนอสำเนาการสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้ง ซึ่งแบ่งเป็น 2 กรณี ดังนี้

(1) กรณีวินัยไม่ร้ายแรง โทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่

- 1) ภาคทัณฑ์ ใช้ในกรณีความผิดเล็กน้อยยังไม่ถึงกับถูกหักเงินเดือน
- 2) ตัดเงินเดือน ใช้ลงโทษในกรณีที่ยังไม่ถึงกับความผิดร้ายแรง และไม่ใช้ความผิดเล็กน้อย
- 3) ลดขั้นเงินเดือน ใช้ความผิดกรณีเดียวกับโทษตัดเงินเดือนเมื่อมีเหตุที่มีความผิด และผ่านกระบวนการสอบสวนของคณะกรรมการแล้วให้ผู้ที่อำนาจสั่งลงโทษ ดำเนินการ ดังนี้

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดเงินเดือน ครั้งหนึ่งไม่เกิน 15% เป็นเวลาไม่เกิน 1 เดือน

- รายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังหัวหน้าส่วนราชการ

- หัวหน้าส่วนราชการตรวจสอบการพิจารณาโทษ

- ผู้บังคับบัญชาแจ้งคำสั่งลงโทษให้ผู้รับโทษทราบโดยเร็ว พร้อมทั้งแจ้งสิทธิการอุทธรณ์คำสั่ง (อุทธรณ์ ภายใน 30 วัน)

(2) กรณีวินัยร้ายแรง โทษทางวินัยร้ายแรง ได้แก่

- 1) ปลดออก ใช้ในกรณีที่เป็นความผิดวินัยร้ายแรงเท่านั้น
- 2) ไล่ออก ใช้ในกรณีที่เป็นความผิดวินัยร้ายแรงเท่านั้น

- ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษคือผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ
- วินัยร้ายแรง ต้องลงโทษปลดออกหรือไล่ออก จะลดหย่อนโทษได้ไม่ต่ำกว่า

ปลดออก

วิธีการร้องทุกข์

- ให้ร้องทุกข์สำหรับตนเองเท่านั้น
- ให้ร้องทุกข์เป็นหนังสือพร้อมลงลายมือชื่อ ภายใน 30 วัน หนังสือร้องทุกข์ต้องมี

ข้อเท็จจริงหรือเหตุผลในการร้องทุกข์

- ผู้ร้องทุกข์ จะยื่นหนังสือเองหรือส่งทางไปรษณีย์ก็ได้ โดยให้ยื่นร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ



6. การลาและการออกจากราชการ หมายถึง การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วให้มีสิทธิลาได้ตามสมควรแต่กรณี โดยยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ส่วนการออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ ในระบบราชการพลเรือนของไทย มีระบบการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ และเมื่อปฏิบัติงานไปช่วงเวลาหนึ่งก็ต้องพ้นจากหน้าที่ไปซึ่งการที่ข้าราชการครูผู้ใดจะพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการหรือถูกออกจากราชการในกรณีใดนั้นย่อมเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ดังนี้

6.1 การลา

6.1.1 การลาป่วย มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต
2. เสนอหรือจัดส่งใบลาก่อนหรือในวันที่ลา ยกเว้นกรณีจำเป็นจะเสนอหรือจัดส่งใบลาในวันที่มาปฏิบัติราชการก็ได้

3. ได้รับอนุญาตให้ลาป่วย

เงื่อนไขการปฏิบัติ

- 1) กรณีป่วยจนไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่น (ใครก็ได้) ลาแทนได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้วต้องเสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว
- 2) กรณีลาป่วยติดต่อกันตั้งแต่ 30 วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม
- 3) กรณีลาป่วยติดต่อกันตั้งแต่ 30 วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมแนบไปกับวันลา กรณีจำเป็นหรือเห็นสมควร ผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นชอบแทนก็ได้
- 4) การลาป่วยไม่ถึง 30 วัน ไม่ว่าจะเป็นการลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งติดต่อกันถ้าผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นสมควรจะสั่งให้มีใบรับรองแพทย์ประกอบใบลาหรือสั่งให้ผู้ลาไปรับการตรวจจากแพทย์ของทางราชการเพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตก็ได้

6.1.2 การลาคงคบุตร มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต
2. จะเสนอหรือจัดส่งใบลาก่อนหรือในวันที่ลา ก็ได้
3. ได้รับอนุญาต

เงื่อนไขการปฏิบัติ

- 1) กรณีป่วยจนไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่น (ใครก็ได้) ลาแทนได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้วต้องเสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว
- 2) มีสิทธิลาคลอดบุตรครั้งหนึ่งได้ 90 วัน (นับวันหยุดราชการรวมด้วย)
- 3) มีใบรับรองแพทย์
- 4) กรณีได้รับอนุญาตให้คลอดบุตร และให้หยุดราชการไปแล้ว แต่มิได้คลอดบุตรตามกำหนด หากจะขอลอนวันลาคลอดบุตรที่หยุดไปเมื่อผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลอนวันลาคลอดได้โดยถือว่าวันที่หยุดราชการไปแล้วเป็นวันลากิจส่วนตัว
- 5) การลาคลอดบุตรคาบเกี่ยวกับการลาประเภทใด ซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้นให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มวันลาคลอดบุตร

6.1.3 การลากิจส่วนตัว มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชา
2. เมื่อได้รับอนุญาตจึงหยุดราชการได้

เงื่อนไขการปฏิบัติ

- 1) กรณีมีเหตุจำเป็นไม่สามารถรออนุญาตได้ให้จัดส่งใบลาพร้อมระบุเหตุจำเป็นไว้แล้วหยุดราชการไปก่อนได้ แต่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้มีอำนาจอนุญาตทราบโดยเร็ว
- 2) กรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่อาจเสนอหรือจัดส่งใบลาก่อนหยุดราชการได้ เมื่อหยุดราชการไปแล้วให้เสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมกับเหตุผลความจำเป็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตทราบทันทีในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ

6.1.4 การลาพักผ่อน มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ การลาพักผ่อนประจำปี มีสิทธิลาพักผ่อนปีหนึ่งได้ 10 วันทำการ ปฏิบัติดังนี้

1. เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต
2. เมื่อได้รับอนุญาต จึงหยุดราชการได้

เงื่อนไขการปฏิบัติ

- 1) ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในโรงเรียน มีวันหยุดภาคเรียน หากได้หยุดราชการตามวันหยุดภาคการศึกษาเกินกว่าลาพักผ่อน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อน
- 2) ผู้มีอำนาจอนุญาตจะอนุญาตให้ลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งก็ได้โดยมิให้เสียหายแก่ราชการ

3) ผู้ที่ได้รับการบรรจุครั้งแรกหรือบรรจุกลับเข้ารับราชการในปีงบประมาณใดไม่ถึง 6 เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนในปีงบประมาณนั้น

4) ผู้ซึ่งลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งต่อมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการ แต่ถ้าได้รับการบรรจุเข้ารับราชการก่อน 6 เดือน หรือ 6 เดือนพอดีนับแต่วันออกจากราชการก็มีสิทธิลาพักผ่อนในปีที่ได้รับการบรรจุกลับเข้ารับราชการนั้นตั้งแต่วันที่บรรจุกลับเข้ารับราชการ

5) ผู้ซึ่งถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ แล้วต่อมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการอีกมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีงบประมาณที่ได้รับการบรรจุกลับเข้ารับราชการ ตั้งแต่วันที่บรรจุกลับเข้ารับราชการ

6) ผู้ที่รับราชการติดต่อกันไม่ถึง 10 ปี สะสมวันลาได้ แต่วันลาสะสมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันรวมกันต้องไม่เกิน 20 วันทำการ

7) ผู้ที่รับราชการติดต่อกันตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป สะสมวันลาได้ แต่วันลาสะสมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันรวมกันต้องไม่เกิน 30 วันทำการ

8) ในระหว่างการลาพักผ่อน ถ้ามีราชการจำเป็นเกิดขึ้นผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะเรียกตัวมาปฏิบัติราชการก็ได้ กรณีเช่นนี้ถือว่าการลาสิ้นสุดลงเพียงวันก่อนเดินทางกลับ และวันราชการเริ่มตั้งแต่วันที่ออกเดินทางกลับ

6.1.5 การลาอุปสมบท มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต
2. เสนอหรือจัดส่งใบลาก่อนวันอุปสมบทไม่น้อยกว่า 60 วัน

เงื่อนไขการปฏิบัติ

1) กรณีมีเหตุพิเศษไม่อาจเสนอหรือจัดส่งใบลา ก่อนวันอุปสมบทไม่น้อยกว่า 60 วันได้ ให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นประกอบการลา กรณีเช่นนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจอนุญาตที่จะพิจารณาให้ลาหรือไม่ก็ได้

2) ต้องอุปสมบทภายใน 60 วัน นับแต่วันเริ่มลาและเมื่อลาศึกษาแล้วต้องกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการภายใน 5 วันนับแต่วันที่ลาศึกษา

3) กรณีได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ลาอุปสมบท และได้หยุดราชการไปแล้ว แต่มีปัญหาหรืออุปสรรคทำให้ไม่สามารถอุปสมบทตามที่ขอมาได้ ให้มารายงานตัวกลับเข้ารับราชการตามปกติและขอถอนวันลา หากผู้มีอำนาจพิจารณาเห็นควรอนุญาตให้ถอนวันลาอุปสมบทไปแล้วให้ถือว่าวันที่ได้หยุดราชการไปแล้วเป็นวันลาปฏิบัติงาน

6.1.6 การลาไปประกอบพิธีฮัจย์ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต
2. เสนอหรือจัดส่งใบลาก่อนวันเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ไม่น้อยกว่า 60 วัน

เงื่อนไขการปฏิบัติ

1) กรณีมีเหตุพิเศษไม่อาจเสนอหรือจัดส่งใบลาในวันเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ไม่น้อยกว่า 60 วันได้ ให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นประกอบการลา กรณีเช่นนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจอนุญาตที่จะพิจารณาให้ลาหรือไม่ก็ได้

2) ต้องออกเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ภายใน 10 วัน นับแต่วันเริ่มลา และต้องกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการภายใน 5 วันนับแต่วันเดินทางกลับถึงประเทศไทย หลังจากการเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์

3) กรณีได้รับอนุญาตให้ลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และได้หยุดราชการไปแล้ว แต่มีปัญหาหรืออุปสรรคทำให้ไม่สามารถไปประกอบพิธีฮัจย์ตามที่ขอลาได้ ให้มารายงานตัวกลับเข้ารับราชการตามปกติและขอลอนวันลา หากผู้มีอำนาจพิจารณาเห็นควรอนุญาตให้ถอนวันลาไปประกอบพิธีฮัจย์แล้วให้ถือว่าวันที่ได้หยุดราชการไปแล้วเป็นวันลาบางส่วนด้วย

6.1.7 การลาเข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาทหารหรือเข้ารับการทดลองความพร้อม มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. เป็นผู้ได้รับหมายเรียกเข้ารับการตรวจเลือก
2. เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนวันเข้ารับการตรวจเลือกไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมง (กรณีเข้ารับการตรวจเลือก) หรือให้รายงานลาต่อผู้บังคับบัญชา ภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่วันได้รับหมายเรียกเป็นต้นไป (กรณีลาเข้ารับการเตรียมพล)
3. เข้าไปรับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลตามวัน เวลาในหมายเรียก โดยไม่ต้องรออนุญาต
4. ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับรายงานการลา มีหน้าที่ต้องรายงานการลาไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต
5. เมื่อพ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือกแล้วให้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการตามปกติต่อผู้บังคับบัญชาภายใน 7 วัน ยกเว้นเมื่อมีเหตุจำเป็นปลัดกรุงเทพมหานครหรือผู้อำนวยการสำนักอาจขยายเวลาให้ได้แต่รวมแล้วไม่เกิน 15 วัน

เงื่อนไขการปฏิบัติ

1) การลาเข้ารับการตรวจเลือก เป็นการลาหยุดราชการของข้าราชการที่ได้รับหมายเรียกให้เข้ารับการตรวจเลือกเพื่อเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

2) การลาเข้ารับการเตรียมพลเป็นการลาหยุดราชการของข้าราชการที่ได้รับหมายเรียกให้ไปเข้ารับการระดมพลเข้ารับการตรวจสอบพลเข้ารับการฝึกวิชาทหารหรือเข้ารับการทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

6.1.8 การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศเป็นการลาหยุดราชการของข้าราชการซึ่งประสงค์จะไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 ได้แก่ การไปปฏิบัติงานในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังนี้

(1) การไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิกและเป็นวาระที่จะต้องปฏิบัติในองค์การนั้น

(2) รัฐบาลไทยมีข้อผูกพันที่จะต้องส่งไปปฏิบัติงานตามความตกลงระหว่างประเทศ

(3) ประเทศไทยต้องส่งไปปฏิบัติงานเพื่อพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ของประเทศตามความต้องการของรัฐบาลไทย

ประเภทที่ 2 ได้แก่ การไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศนอกเหนือจากประเภทที่ 1 ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปปฏิบัติในองค์การระหว่างประเทศ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อพิจารณา โดยถือหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

เงื่อนไขการปฏิบัติ

1) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยเป็นไปตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือผู้ปฏิบัติงานวิจัย

2) เป็นข้าราชการประจำที่ปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 5 ปีก่อนถึงวันที่ได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานเว้นแต่ผู้ที่ไปปฏิบัติงานในองค์การสหประชาชาติกำหนดเวลา 5 ปีให้ลดเป็น 2 ปี

3) สำหรับผู้ที่เคยไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศประเภทที่ 2 มาแล้วจะต้องมีเวลาปฏิบัติราชการในส่วนราชการไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่วันเริ่มกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการหลังจากที่เดินทางกลับจากการไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ประเภทที่ 2 ครั้งสุดท้าย

4) ผู้ที่ไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศประเภทที่ 2 ต้องมีอายุไม่เกิน 52 ปี บริบูรณ์ นับถึงวันที่ได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงาน

5) เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม มีความประพฤติเรียบร้อยและไม่อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัย

6.1.9 การลาติดตามคู่สมรส มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

การลาติดตามคู่สมรสให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาอนุญาต

เงื่อนไขการปฏิบัติ

1. คู่สมรสต้องมีคุณสมบัติ

- เป็นคู่สมรสโดยชอบตามกฎหมาย
- คู่สมรสเป็นข้าราชการหรือรัฐวิสาหกิจ
- คู่สมรสไปต่างประเทศเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ (กรณีเป็นข้าราชการ) หรือไปปฏิบัติงาน (กรณีเป็นรัฐวิสาหกิจ)

2. ขอลาได้ (ช่วงระยะเวลาคู่สมรสอยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรืออยู่ปฏิบัติงานในต่างประเทศเป็นระยะเวลาติดต่อกันไม่ว่าจะเป็นประเทศเดียวกันก็ตาม) ไม่เกิน 2 ปี และขอลาได้แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน 4 ปี ถ้าเกิน 4 ปี ต้องลาออกจากราชการ

3. จะลาติดตามคู่สมรสได้ใหม่อีก เมื่อคู่สมรสได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติงานประจำประเทศไทยแล้วต่อมาได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศอีก

6.2 การออกจากราชการ

6.2.1 การพ้นจากราชการ (กรณีอายุครบเกษียณราชการ) มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- 1) โรงเรียนสำรวจผู้ที่มีอายุครบเกษียณอายุราชการและรายงานผู้บังคับบัญชา
- 2) แจ้งผู้มีอายุครบเกษียณอายุราชการให้เตรียมเอกสารทะเบียนประวัติ คำสั่งบรรจุแต่งตั้ง และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 3) ผู้เกษียณอายุราชการ จัดเตรียมเอกสารดังกล่าวและประสานงานกับกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา (ผู้ควบคุมจัดทำเกษียณอายุราชการ)
- 4) โรงเรียนจัดทำเอกสารส่งสำนักงานเขตเพื่อดำเนินการต่อไป

6.2.2 การพ้นจากราชการ (กรณีลาออกจากราชการ) มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ประสงค์จะขอลาออกจากราชการยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น โดยกรอรายละเอียดในแบบหนังสือขอลาออกจากราชการ ระบุวันขอลาออก เหตุผลของการลาออก พร้อมทั้งลงลายมือชื่อของผู้ประสงค์ขอลาออกและยื่นหนังสือล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า 30 วัน

2) ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทำหนังสือเสนอไปตามลำดับการบังคับบัญชาเพื่อเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณา

3) รอคำสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการ

6.2.3 การออกจากราชการ (กรณีตาย) มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1) โรงเรียนทำหนังสือรายงานแจ้งรายชื่อข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ตายให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งชั้นให้ทราบภายใน 7 วัน

2) จัดเตรียมเอกสาร หลักฐาน ทะเบียนประวัติและสิทธิประโยชน์ที่ผู้ตายจะพึงได้รับ โดยประสานกับสำนักงานเขตและญาติผู้ตายเรื่องเอกสารหลักฐาน

3) ส่งเอกสารให้งานบุคลากรของสำนักงานเขตดำเนินการต่อไป

4) ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ญาติผู้ตาย กรณีการติดต่อเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์โดยประสานงานกับกองการเจ้าหน้าที่สำนักการศึกษาเพื่อดำเนินการเรื่องเงินทดแทนเงินบำเหน็จบำนาญ สิทธิประโยชน์ที่ทายาทผู้ตายจะได้รับ

6.2.4 การออกจากราชการ (กรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ) มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1) ผู้บริหาร โรงเรียนได้รับหนังสือแจ้งการเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

2) ผู้บริหาร โรงเรียนแจ้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทราบทันที

3) ผู้บริหาร โรงเรียนประสานกับฝ่ายบรรจุและแต่งตั้งกองการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษาเพื่อสอบถามตำแหน่งว่างอื่นที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

4) หากมีตำแหน่งว่างอื่นที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนนำเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณานำเสนอผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งที่ว่างนั้น ภายใน 30 วัน

5) ผู้บริหาร โรงเรียนแจ้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทำเรื่องย้ายเพื่อเข้าไปสู่ตำแหน่งที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตที่ว่างนั้น ภายใน 30 วัน

6) ถ้าไม่มีตำแหน่งว่างหรือไม่ได้รับการพิจารณาย้ายและแต่งตั้งไปสู่ตำแหน่งที่ไม่ต้องมีใบอนุญาต ผู้บริหาร โรงเรียนเสนอเรื่องต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่งให้ออกจากราชการ ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่โรงเรียนทราบคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

สรุปได้ว่า การลาและการออกจากราชการ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งแล้วมีสิทธิลาได้ ส่วนการออกจากราชการ เป็นการสิ้นสุดจากสภาพการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเนื่องจากเกษียณอายุ ลาออก เสียชีวิต หรือ

ไว้ ออกจากราชการ โดยสถานศึกษาเป็นผู้พิจารณาอนุญาตให้ออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 สภาพพื้นที่ที่ทำวิจัย

ประวัติสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2554, หน้า 13 – 14) กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ได้รับการกิจในการจัดการศึกษาให้เยาวชนในพื้นที่ของ กรุงเทพมหานคร ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร โดยมีสำนักงานการศึกษาเป็นหน่วยงานทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และรับผิดชอบ การจัดการศึกษา

กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาตั้งแต่เริ่มสถาปนาในปี พ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335 โดยรับโอนการจัดการศึกษาจาก 2 หน่วยงาน คือ เทศบาลนครหลวงและองค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพมหานคร ซึ่งหน่วยงานทั้ง 2 ได้ถือกำเนิด เมื่อ พ.ศ. 2514 จากประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 24 และ 25 โดยเทศบาลนครหลวงกรุงเทพมหานครเป็นการยุบรวมกัน และรับ โอนการจัดการศึกษาจากเทศบาลกรุงเทพและเทศบาลนครธนบุรี ทั้งนี้โดยเทศบาลทั้ง 2 รับ โอนการจัดการศึกษามาจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อปี พ.ศ. 2480 และองค์การบริหารนครหลวงธนบุรีเป็นการยุบรวมกัน และรับ โอนการจัดการศึกษาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครและ องค์การบริหารส่วนจังหวัดธนบุรี โดยองค์การทั้งสอง โอนการจัดการศึกษามาจาก กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อปี พ.ศ. 2509 การจัดการศึกษาในพื้นที่ของกรุงเทพมหานครนับตั้งแต่ จัดตั้งโรงเรียนทวยราษฎร์ขึ้นครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2427 ที่วัดมหรธรรพารามและขยายออกไปโดย จัดตั้งองค์กรรับผิดชอบเป็นกรมศึกษาธิการเมื่อปี พ.ศ. 2430 และเป็นกระทรวงธรรมการเมื่อปี พ.ศ. 2439 นั้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2441 ได้มีโครงการศึกษาเกิดขึ้น โดยแบ่งความรับผิดชอบให้กรมศึกษาธิการของกระทรวงศึกษาธิการจัดการศึกษาในกรุงเทพมหานคร และให้กระทรวงมหาดไทย จัดการศึกษาในหัวเมืองร่วมกับพระสงฆ์ ภายหลังได้มีการขยายการศึกษาภาคบังคับออกไปถึง ระดับตำบลระหว่างปี พ.ศ. 2445 ถึง พ.ศ. 2474 มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการประถมศึกษา 3 กระทรวง คือ

1. กระทรวงศึกษาธิการรับหน้าที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในส่วนกลาง
2. กระทรวงมหาดไทยรับหน้าที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในส่วนภูมิภาค
3. กระทรวงธรรมการ ทำหน้าที่ประสานงานให้การศึกษาเป็นไปตามนโยบาย

การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน

การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครในปัจจุบันเป็นอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดใน มาตรา 89 (21) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยมี การจัดการศึกษาหลายระดับและหลายรูปแบบซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

1.1 จัดอยู่ในรูปของอนุบาลศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการศึกษาและ สำนักงานเขต โดยเปิดสอนชั้นอนุบาลศึกษาปีที่ 1 – 2 จำนวน 429 โรงเรียน ในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครทั้งหมด จำนวน 437 โรงเรียน

1.2 จัดอยู่ในรูปศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน พัฒนาสังคม ซึ่งดำเนินงานในลักษณะของการให้ความสนับสนุนชุมชนที่เปิดดำเนินการและสำนัก อนามัยซึ่งเปิดสถานเลี้ยงเด็กกลางวัน และให้การสนับสนุนบ้านเลี้ยงเด็ก

2. การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการศึกษา และ สำนักงานเขตมีโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 431 โรงเรียน จากโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 437 โรงเรียน ซึ่งตั้งอยู่กระจายทั่วพื้นที่ 50 สำนักงานเขต

3. การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย เปิดสอนในโรงเรียน ประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร จำนวน 105 โรงเรียน ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนัก การศึกษาและสำนักงานเขต และได้จัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยแยกออกจากโรงเรียน ประถมศึกษา จำนวน 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ เขตบางกะปิ โรงเรียนมัธยม ประชาณีเวศน์ เขตจตุจักร โรงเรียนมัธยมนาคนาวาอุปถัมภ์ เขตสวนหลวง โรงเรียนมัธยมสุวิทย์เสรี อนุสรณ์ เขตประเวศ โรงเรียนวัดปรุณาวาส เขตทวีวัฒนา และโรงเรียนวัดสุทธาราม เขตคลองสาน

4. การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา จัดตั้งมหาวิทยาลัยของกรุงเทพมหานคร โดยรวม วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาลและวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ก่อตั้ง เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553 ชื่อว่า มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช อยู่ในความรับผิดชอบของ สำนักงานแพทย์

5. การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ การฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นในโรงเรียนฝึก อาชีพ กรุงเทพมหานครร่วมกับสำนักงานบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการศึกษานอกระบบโรงเรียนใน โรงเรียนของกรุงเทพมหานคร และการให้ความร่วมมือใน การดำเนินงานโรงเรียนผู้ใหญ่ จัดให้แก่กลุ่มสนใจตามความเหมาะสม ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบ ของสำนักพัฒนาสังคม

6. การจัดการศึกษาแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษ

6.1 การศึกษาพิเศษ (เรียนร่วม) เปิดรับนักเรียนที่มีความบกพร่องด้านใดด้านหนึ่ง เข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2554 มีโรงเรียนที่เปิดการจัดการศึกษาพิเศษ (เรียนร่วม) จำนวน 101 โรงเรียน อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของสำนักงานการศึกษาและสำนักงานเขต

6.2 การศึกษาเฉพาะทางด้านกีฬาและดนตรี

- กีฬา เปิดสอนนักเรียนกีฬาตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวิสุทธิ สำนักงานเขตดินแดง โรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ และโรงเรียนวัดทองสัมฤทธิ์ สำนักงานเขตมีนบุรี ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักสวัสดิการสังคม

- ดนตรี เปิดสอนหลักสูตรเฉพาะทางดนตรีสากลสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 ในโรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์ สำนักงานเขตจตุจักร

สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร (2555, หน้า 14) มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร คือ การจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ส่วนการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา อาศัยแนวทางตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2531 ซึ่งเห็นชอบในหลักการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กก่อนประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นกรุงเทพมหานครได้จัดขึ้นในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาโดยได้รับมติคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบดำเนินการได้ เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2535 ซึ่งกรุงเทพมหานครจัดเป็นการเสริมจากที่กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการเพื่อสนองนโยบายรัฐบาลในการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่เด็ก และเยาวชนของไทยและเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2541 คณะรัฐมนตรีได้ลงมติอนุมัติเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดนนทบุรี และจังหวัดปทุมธานี

ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดสมุทรปราการ

ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดนครปฐมและจังหวัดสมุทรสาคร

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักกัลยาณมิตรธรรม

พระมหาเกรียงไกร บัวจันอัด (2546, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบหลักคำสอนเรื่องกัลยาณมิตรกับการบรรลุนิพพานในพระพุทธศาสนาเถรวาทและพระพุทธศาสนาฝ่ายมหายาน” ผลการวิจัยพบว่า ในพระพุทธศาสนาทั้งสองฝ่ายมีหลักคำสอน เรื่องกัลยาณมิตรกับการบรรลุนิพพานที่เหมือนกันและต่างกัน ด้านความเหมือนกัน พบอยู่ในแง่ของความหมาย ประเภทและหน้าที่ของกัลยาณมิตร และคุณธรรมของกัลยาณมิตร ซึ่งแม้จะมีการบัญญัติคำศัพท์ที่แตกต่างกันบ้าง แต่โดยความหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ สิ่งที่เกี่ยวข้อง สนับสนุน ส่งเสริมเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาชีวิต ในการบรรลุถึงจุดหมายในแง่ของประเภทและหน้าที่ได้แบ่งเป็น 2 ระดับเช่นกัน ได้แก่ ระดับโลกียะและระดับโลกุตตระ กัลยาณมิตรระดับโลกียะของทั้งสองฝ่าย ได้แก่ บิดา - มารดา ครู อุปัชฌาย์ เป็นต้น เป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมสั่งสอน เป็นแบบอย่างที่ดี และช่วยให้คนอื่นเป็นคนดีด้วย กัลยาณมิตรระดับโลกุตตระของฝ่ายเถรวาทได้แก่พระพุทธเจ้า พระอรหันต์สาวก เป็นต้น ฝ่ายมหายาน ได้แก่ พระพุทธเจ้าและพระโพธิสัตว์ ผู้เป็นแบบอย่างในการพัฒนากาย ศีล จิตและปัญญา เพื่อการเป็นคนดีของสังคม เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี กระทั่งเข้าถึงเป้าหมายสูงสุดของศาสนาแต่ละนิกาย ด้านความต่างนั้น พบอยู่ในแง่ของอุดมคติและแนวการปฏิบัติธรรม การบรรลุนิพพานและความสำคัญของกัลยาณมิตรในเถรวาท มีเป้าหมายสูงสุด คือพระนิพพาน ที่ปฏิบัติตามแนวของโพธิปักขิยธรรม 37 และเป้าหมายในชีวิตปัจจุบัน คือ การเป็นกัลยาณมิตรที่ปฏิบัติตามหลักทศ 6 ฝึกฝนพัฒนาตนเองไม่ผ่านพิธีกรรม หรืออำนาจศักดิ์สิทธิ์ใด ๆ แต่ในมหายานมีเป้าหมายสูงสุดคือ พุทธภูมิเพื่อเข้าสู่แดนสุขาวดี โดยมีแนวคิดสำคัญว่า ทุกสรรพสัตว์มีโพธิจิตที่จะบรรลุถึงพุทธภูมิได้เสมอภาคกันหมดและมีแนวปฏิบัติโดยผ่านพิธีกรรมต่าง ๆ เช่น การสวดอ้อนวอน มีการพึ่งอำนาจบารมีพิเศษที่เหนือวิสัยธรรมดาของมนุษย์ ในขณะที่ฝ่ายเถรวาทให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เองเท่านั้นที่จะทำให้ถึงการหลุดพ้นหรือบรรลุนิพพานได้

วิไลรัตน์ พุกยาภิรมย์ (2547, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้ประเมินภายนอกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับความเป็นกัลยาณมิตร คือ การคบมิตรแท้ มิตรเทียม การคบบัณฑิต กัลยาณมิตรธรรม พรหมวิหารธรรม สัมปยุตธรรม สังคหวัตถุ และโยนิโสมนสิการ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่า สถานศึกษามีความรู้สึกเครียดก่อนการประเมินภายนอก ร้อยละ 80 ระหว่างการประเมินภายนอกมีความรู้สึกสบายใจ เข้าใจบทบาทของผู้ประเมินภายนอก ร้อยละ 95 และหลังการประเมินภายนอกมีความเข้าใจสบายใจและได้รับประโยชน์จากการให้คำแนะนำของผู้ประเมินภายนอก ร้อย

ละ 98 โดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 100 ให้ความสำคัญด้านวิวุฒิจนของผู้ประเมินภายนอก และต้องมีความรู้มีประสบการณ์ทางการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป ผู้บริหารสถานศึกษามีความคาดหวัง และความคิดเห็นต่อตัวผู้ประเมินภายนอกในความเป็นกัลยาณมิตรอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคาดหวัง กับความคิดเห็นต่อตัวผู้ประเมินภายนอกพบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน ยกเว้น 3 รายการ ได้แก่ 1. การเขียนรายงานให้ตรงสภาพจริง และชัดเจนเข้าใจง่าย 2. รู้สึกสบายใจอยากสนทนาหรือไต่ถามด้วย 3. เมื่อผู้ประเมินจากไปรู้สึกระลึกถึงด้วยความประทับใจ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชุตिकाญจน์ เบญจพรวัฒนา (2547, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ผลของการใช้กระบวนการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรที่มีต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูปฐมวัยทุกระดับชั้นหลังจากได้รับการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจากการประเมินคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละสัปดาห์สูงขึ้นตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อแยกประเมินแต่ละระดับชั้นในด้านแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขและบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขพบว่า โดยภาพรวมมีการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ก่อนได้รับ ขณะได้รับและสิ้นสุดกระบวนการนิเทศของแต่ละสัปดาห์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นิดา ศรีสร้อย (2551, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างกัลยาณมิตรธรรมของครู กับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) กัลยาณมิตรธรรมของครูและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็นของครูโดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) กัลยาณมิตรธรรมของครูและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน อายุราชการต่างกัน รายได้ต่างกัน และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกัน 3) กัลยาณมิตรธรรมของครูและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของนักเรียนโดยรวม อยู่ในระดับมาก 4) กัลยาณมิตรธรรมของครูและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ตามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีเพศต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) กัลยาณมิตรธรรมของครู ตามความคิดเห็นของนักเรียนที่อยู่ในระดับช่วงชั้นต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) กัลยาณมิตรธรรมของครูและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ตามความคิดเห็น ระหว่างครูผู้สอนและ

นักเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) กัลยาณมิตรธรรมของครูและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็นของครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พระอธิป ชัยสวัสดิ์อารี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาหลักกัลยาณมิตรในพระพุทธศาสนา พบว่า กัลยาณมิตรมีความสำคัญโดยเป็นปัจจัยเบื้องต้นแห่งการพัฒนาชีวิตใน ทุก ๆ ระดับ ทั้งในฐานะที่เป็นปัจจัยทางสภาวะแวดล้อมทางสังคมที่เป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาชีวิต และจิตสำนึกสาธารณะ โดยมีพุทธพจน์ยืนยันอย่างหนักแน่นถึงความสำคัญของกัลยาณมิตรในการตั้งอยู่ในกุศลธรรม ตลอดถึงเป็นเหตุปัจจัยแห่งอริยมรรคมีองค์ 8 ซึ่งเป็นวิถีทางอันประเสริฐในพระพุทธศาสนาเพราะเหตุแห่งการมีกัลยาณมิตรนี้เอง จึงเป็นไปเพื่อการพัฒนาตนตามหลักแห่งภาวนา 4 คือ กายภาวนา คีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา หรือหลักแห่งไตรสิกขา อันประกอบด้วยศีล สมาธิ ปัญญา อันเป็นแนวทางเดียวกัน เพื่อมุ่งสู่ประโยชน์ทั้ง 3 ระดับ คือ ประโยชน์ในปัจจุบัน ประโยชน์ในอนาคต และประโยชน์สูงสุด คือพระนิพพาน และทั้งหมดนี้ เพราะอาศัยกัลยาณมิตรเป็นเหตุสำคัญ อันเป็นไปเพื่อการพัฒนาตน ตลอดถึงการแนะนำสั่งสอน เพื่อการเข้าถึงประโยชน์ และความสุขตามวิถีแห่งพุทธธรรม

มาศโมพี จิตวิริยธรรม (2552, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมที่ส่งเสริมคุณสมบัตินี้ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประกอบด้วย ทевธรรม 2 พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 พละ 5 การไม่มีอคติ 4 สัมปยุตธรรม 7 ศีล สุตตะ ขันติ โสรัจจะ รวมถึงหลักการพูด และวิธีการสอนที่ดี โดยคุณธรรมแต่ละประการเป็นตัวส่งเสริมคุณสมบัตินี้ความเป็นกัลยาณมิตรได้ทุกข้อ ไม่มีคุณธรรมใดส่งเสริมคุณสมบัตินี้เพียงข้อใดข้อหนึ่งเท่านั้น คุณธรรมทั้งหมดที่ได้กล่าวมาแล้ว จึงจำเป็นต้องมาพร้อมกันจึงจะเกิดผลอย่างสมบูรณ์

สนธชัย รัชชศรี (2554, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาคุณลักษณะผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูโรงเรียนเครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือด้านนำเคารพ ด้านเป็นผู้นำรัก อดทนต่อถ้อยคำ นำเทิดทูน ฉลาดพูดแนะนำตักเตือน และด้านแถลงเรื่องที่ลึกล้ำได้ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบตามเพศ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนำเทิดทูนแตกต่างกันในระดับน้อย ส่วน

ด้านเป็นผู้น่ารัก น่าเคารพ ฉลาดพูดแนะนำดีเดือน อดทนต่อถ้อยคำ แผลงเรื่องที่ลึกล้ำได้ และไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำแบบกัลยาณมิตร ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ผลการวิจัย พบว่า เปรียบเทียบตามประสบการณ์ พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนำเหตุผลแตกต่างกันในระดับน้อย ส่วนด้านเป็นผู้น่ารัก น่าเคารพ ฉลาดพูดแนะนำดีเดือน อดทนต่อถ้อยคำ แผลงเรื่องที่ลึกล้ำได้ และไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยเกี่ยวกับหลักกัลยาณมิตรธรรม สรุปได้ว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมเป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญในเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารและครูด้านหลักการพูด วิธีการสอน การแนะนำการสั่งสอนที่ดีเป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาตนและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ให้มีประสิทธิภาพ เพราะอาศัยกัลยาณมิตร

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

นวลฉวี สุชาติวุฒิ (2550, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีขนาดต่างกันทั้ง 4 ด้าน โดยรวมและรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีขนาดต่างกันทั้ง 6 ด้าน โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฉัตรชัย เทพขจร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2” ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 มีความฉลาดทางอารมณ์ ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ปกติ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในเกณฑ์ปกติทุกด้านเรียงตามลำดับ คือ ด้านเก่ง ด้านดี และด้านสุข 2) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 มีพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านวินัยและการรักษา วินัย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีพฤติกรรมบริหารอยู่ในระดับมาก 3) ความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงาน

บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 ไม่มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ($r = .196$)

วาทัญญู ศิริจรรรยา (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการพ้นจากตำแหน่ง 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครู โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการพ้นตำแหน่ง 3) ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครูแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตำแหน่งและระดับช่วงชั้นที่เปิดสอน 4) ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครูตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

นฤป สืบวงษา (2552, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์” ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยภาพรวมและรายด้าน มีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก 4) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน 5) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู อยู่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรวรรณ เอี่ยมชาศรี (2552, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์” ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) แรงจูงใจของ

ผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร

วรพันธ์ เพชรางกูร (2553, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การ สรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การวางแผน อัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง และอันดับสุดท้ายคือ การออกจากราชการ 2) เปรียบเทียบปัญหา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนก ตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุดม พินธุรักษ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณิ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เกือบทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาดพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและราย ด้าน 2) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีบางด้านแตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กัน ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล และเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงปานกลาง

มาลาณี สัตติวงศ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน

ของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการสรรหาบุคลากร และการชำระรักษาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3. ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 โดยจำแนกเป็นด้านคือ 1) ด้านการวางแผนกำลังคน ควรจัดครูให้ตรงกับวิชาเอกและครบทุกกลุ่มสาระ และจัดวางคนให้ตรงกับงานที่ครูรับผิดชอบ 2) ด้านการสรรหาบุคลากร การสรรหาบุคลากรทุกครั้งต้องมีความยุติธรรม และมีความรู้ ความสามารถ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรม และฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย 4) ด้านการชำระรักษาบุคลากร ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร ตลอดจนการให้มีการพิจารณาความดี ความชอบเหมาะสม และหลากหลาย และควรสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรให้ครูจัดทำแบบประเมินคุณภาพของตนเอง และให้ครูทุกคนจัดทำแบบรายงานการปฏิบัติงาน

พระจักรี บางประเสริฐ (2554, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก 2) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีการบริหารแนวทศพิธราชธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสิ่งที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติมากที่สุดคือ อวิโรชนะ รองลงมาคือ สีลและอาชชวะ ตามลำดับ ส่วนสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ทาน รองลงมาคือ ตปะ และอภิกโกชะ ตามลำดับ 3) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสิ่งที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติมากที่สุดคือ การพัฒนาบุคคล ส่วนสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติ น้อยที่สุดคือ การให้บุคคลพ้นจากงาน

จุฑา ดาว จิตใส (2554, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5” ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญด้านการบริหารงานบุคคลทั้งด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากร การส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พื่นจากงาน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องใช้หลักธรรมเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (discriptive Research) ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ โดยผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ในการดำเนินการวิจัยได้กำหนดขั้นตอนและระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและระเบียบ ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาจากตำรา เอกสาร ข้อมูล สถิติ วิทยานิพนธ์ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำและดำเนินการสร้างเครื่องมือแล้วเสนอโครงร่างต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ ทดสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

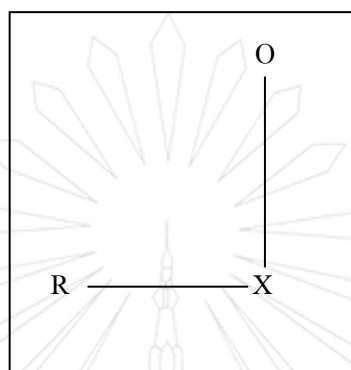
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือ การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีแบบแผนการวิจัย ลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one – shot, non – experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการวัดค่าตัวแปร

3.2 ประชากร

ประชากรได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 จำนวน 437 โรงเรียน จำนวนบุคลากรทั้งหมด 14,867 คน

3.2.1 กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางสำเร็จของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ตัวอย่างจำนวน 205 โรงเรียน และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและกระจาย ผู้วิจัย ใช้ วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยแบ่งโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 74 โรงเรียน ขนาดกลาง 65 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 66 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 1 คน ครูผู้สอน 2 คน รวมทั้งหมด 3 คน รวมทั้งสิ้น 615 คน ตามตาราง 3 – 1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ที่	ขนาด โรงเรียน	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้ให้ข้อมูล		
				ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1	เล็ก	159	74	74	148	222
2	กลาง	138	65	65	130	195
3	ใหญ่	140	66	66	132	198
	รวม	437	205	205	410	615

3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

2. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับ หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร (X_{tot}) ตามหลักพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย

2.1. น่ารัก (X_1) หมายถึง ในฐานะเป็นที่สบายใจและสนิทสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษาได้ถาม

2.2. นำเคารพ (X_2) หมายถึง ในฐานะประพฤติสมควรแก่ฐานะ ให้ความรู้สึกอบอุ่นใจเป็นที่พึงใจ และปลอดภัย

2.3. นำยกย่อง (X_3) หมายถึง มีความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้อบรมและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเอออย่างด้วยซาบซึ่งภูมิใจ

2.4. รู้จักพูดจาดีมีเหตุผลและมีหลักการ (X_4) หมายถึง รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี

2.5. อดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน (X_5) หมายถึง พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถามคำเสนอแนะวิพากษ์วิจารณ์ อดทน ฟังได้ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว

2.6. สามารถแสดงชี้แจงเรื่องลึกซึ้งให้เข้าใจได้ (X_6) หมายถึง สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจ และให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป

2.7. ไม่ชักจูงไปในทางเลื่อม (X_7) หมายถึง ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในทางเลื่อมเสียด

3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร (Y_{tot}) ตามแนวคิดของ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มี 6 ด้าน ประกอบด้วย

3.1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) หมายถึง การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นขั้นตอนสำคัญในการวิเคราะห์เพื่อทราบชนิดและจำนวนของตำแหน่งงาน สำหรับจัดกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน

3.2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) หมายถึง วิธีการให้ได้บุคลากรซึ่งมีคุณสมบัติที่เหมาะสมตามการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ลูกจ้าง การรักษาในตำแหน่งและการปฏิบัติราชการแทน

3.3. การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y_3) หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง การพัฒนาเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง รวมทั้งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในทุกตำแหน่ง

3.4. การประกันคุณภาพบุคลากร (Y_4) หมายถึง การบริหารงานบุคคลได้อย่างเป็นระบบและมีการวัดประเมินผลที่เที่ยงตรงตามหลักธรรมาภิบาล การประกันคุณภาพบุคลากรจึงเป็นที่ยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง บุคลากรในโรงเรียนก็จะปฏิบัติงานด้วยความสุข ความมั่นใจในการบริหาร ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

3.5. วินัยและการรักษาวินัย (Y_5) หมายถึง กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ และแบบธรรมเนียมที่กำหนดให้ปฏิบัติตามหรืองดเว้นการปฏิบัติ การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.6. การลาและการออกจากราชการ (Y_6) หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสิทธิลาได้ตามสมควรแต่กรณี ส่วนการออกจากราชการ คือ การพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ หรือถูกออกจากราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เรียกว่าตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้นำแนวทางหลักกัลยาณมิตรธรรมจากหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาเป็นแบบสอบถามมี 7 ด้าน จำนวน 42 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ผู้วิจัยได้นำแนวทางในการบริหารงานบุคลากรของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มี 6 ด้าน จำนวน 36 ข้อ

ในตอนที่ 2, 3 ของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scales) ของไลเคิร์ต (Likert อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 73) และได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร/การบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร/การบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร/การบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร/การบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร/การบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

3.4 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างข้อคำถาม

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item – Objective Congruence) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมเป็น 30 คน

ตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986

5. ปรับปรุงเครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเองให้กับกลุ่มตัวอย่าง และรวบรวมคืนด้วยตนเองทั้งหมดจำนวน 615 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100%

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับข้อมูลกลับคืนมาผู้วิจัยนำแบบสอบถามมารวบรวมแล้วจัดทำข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. พิจารณาตรวจแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์
2. ลงรหัสในแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 สถิติที่ใช้สำหรับการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูล ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และ ค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารและการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970, pp 204 – 208) เพื่อใช้ในการ

แปลความหมายของข้อมูล โดยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970, p 190) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร/การบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร/การบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร/การบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร/การบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร/การบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

สรุปได้ว่าการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเป็นเชิงพรรณนา (descriptive research) ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 615 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย ตามสัดส่วนของโรงเรียนแต่ละขนาดซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร และการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และแนวทางการบริหารงานบุคลากรของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร” นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรียงลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกันสำหรับการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมายดังนี้

\bar{X} หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D. หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R^2 หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย
R หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอย
n หมายถึง	ผู้ให้ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งได้เลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์คำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คำถามเกี่ยวกับหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์คำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่เป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 615 คน เมื่อแยกพิจารณาตามเพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน มีรายละเอียดดังตาราง 4 – 1

ตาราง 4.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

		(n = 615)	
สถานภาพทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
1) ชาย		179	29.1
2) หญิง		436	70.9
2. อายุ			
1) 21 – 30 ปี		28	4.6
2) 31 – 40 ปี		210	34.1
3) 41 – 50 ปี		164	26.7
4) 51 – 60 ปี		213	34.6
3. ตำแหน่งปัจจุบัน			
1) ผู้บริหารสถานศึกษา		205	33.3
2) หัวหน้าหมวด/งาน		92	15.0
3) ครูผู้สอน		318	51.7

ตาราง 4.1 ต่อ

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์การทำงาน		
1) 0 – 5 ปี	79	12.8
2) 6 – 10 ปี	131	21.3
3) 11 – 15 ปี	108	17.6
4) มากกว่า 15 ปี	297	48.3
6. ขนาดโรงเรียน		
1) เล็ก	231	37.6
2) กลาง	213	34.6
3) ใหญ่	171	27.8
รวม	615	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 436 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9 เป็นเพศชาย จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 เป็นผู้มีอายุ 51 – 60 ปี มากที่สุด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 และอายุระหว่าง 21 – 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูมากที่สุด จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา 205 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และหัวหน้าหมวด/งาน น้อยที่สุด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 15 มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 329 คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 สำหรับประสบการณ์ในการทำงานมีผู้มีประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมาได้แก่กลุ่มที่มีประสบการณ์ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ระหว่าง 0 – 5 ปี น้อยที่สุด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุด จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา

กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้ว นำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดย ภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับหลักกัลยาณมิตรธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครโดยภาพรวม

	(n = 615)		
หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. น่ารัก	4.42	0.56	มาก
2. นำเคารพ	4.43	0.60	มาก
3. นำยกย่อง	4.52	0.53	มากที่สุด
4. รู้จักพูดจาดีมีเหตุผลและมีหลักการ	4.41	0.55	มาก
5. อดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน	4.38	0.60	มาก
6. สามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกลับซึ่งให้เข้าใจได้	4.32	0.68	มาก
7. ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม	4.56	0.45	มากที่สุด
รวม	4.43	0.56	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ด้านนำยกย่อง ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.53) ด้าน นำเคารพ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.60) ด้านน่ารัก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.56) ด้านรู้จักพูดจาดีมีเหตุผลและมี หลักการ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.55) ด้านอดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.60) และ ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกลับซึ่งให้เข้าใจได้ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ หลักกัลยาณมิตรธรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านน่ารัก

(n = 615)			
ด้านน่ารัก	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารไม่แสดงความโกรธ หรือมีอารมณ์อยู่เหนือเหตุผล	4.12	0.89	มาก
2. เมื่อเผชิญปัญหา ครูสามารถปรึกษาและขอคำแนะนำ จากผู้บริหารได้	4.43	0.65	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาปรารถนาดีและคอยช่วยเหลือครู และนักเรียนอยู่เสมอ	4.55	0.64	มากที่สุด
4. ผู้บริหารให้กำลังใจเมื่อครูผิดหวังหรือท้อถอย	4.41	0.69	มาก
5. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีความสุข	4.44	0.68	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาตนเอง	4.62	0.56	มากที่สุด
รวม	4.42	0.56	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านน่ารัก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปรารถนาดีและคอยช่วยเหลือครูและนักเรียนอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารไม่แสดงความ โกรธ หรือมีอารมณ์อยู่เหนือเหตุผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.89)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ หลักกัลยาณมิตรธรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านนำเคารพ

(n = 615)			
ด้านนำเคารพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารตัดสินใจโดยอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม	4.49	0.66	มาก
2. ผู้บริหารเป็นคนรักความยุติธรรม เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะให้ ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย	4.46	0.69	มาก
3. ผู้บริหารประพฤติตนให้เป็นที่ไว้วางใจและอุ่นใจเมื่ออยู่ใกล้ชิด	4.37	0.73	มาก
4. ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่มีอคติหรือ ลำเอียง	4.36	0.75	มาก
5. ผู้บริหารเป็นที่น่าชื่นชม นำเคารพนับถือและศรัทธาของครู	4.37	0.65	มาก
6. ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมกับอาชีพและหน้าที่	4.52	0.62	มากที่สุด
รวม	4.43	0.60	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านนำเคารพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมกับอาชีพและหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารตัดสินใจโดยอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่มีอคติหรือลำเอียง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.75)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ หลักกัลยาณมิตรธรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านนำยกย่อง

(n = 615)			
ด้านนำยกย่อง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน	4.53	0.62	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสนใจ กระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.56	0.59	มากที่สุด
3. ผู้บริหารนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการบริหาร	4.39	0.63	มาก
4. ผู้บริหารซื่อตรงต่อหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.55	0.63	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการบริหารและ พัฒนาโรงเรียน	4.59	0.60	มากที่สุด
6. ผู้บริหารเสียสละประ โยชน์ส่วนตนเพื่อประ โยชน์ส่วนรวม	4.53	0.65	มากที่สุด
รวม	4.52	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 4.5 พบว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านนำยกย่อง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการบริหารและพัฒนาโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ผู้บริหารสนใจกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.63)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ หลักกัลยาณมิตรธรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านรู้จักพุดจามีเหตุผล และมี
หลักการ

(n = 615)				
ด้านรู้จักพุดจามีเหตุผลและมีหลักการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่ดีของครู	4.45	0.65	มาก	
2. ผู้บริหารพุดจามีเหตุผล รู้ว่าเมื่อไรควรพุดเช่นไร หรือ ควรนิ่งดูท่าที	4.43	0.67	มาก	
3. ผู้บริหารรู้จักพุดให้เกิดบรรยากาศที่ดี คลี่คลายสถานการณ์ หรือปัญหาได้	4.42	0.67	มาก	
4. ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้า ของผู้ร่วมงาน	4.54	0.60	มากที่สุด	
5. ผู้บริหารใช้คำพุดจูงใจให้เห็นคุณค่าและความสำคัญใน เรื่องต่าง ๆ จนครูเกิดความซาบซึ้งและยอมรับ อยากรลง มือทำหรือนำไปปฏิบัติ	4.32	0.64	มาก	
6. ผู้บริหารอธิบายได้ตามลำดับ ไม่วกวน ทำให้ครูเข้าใจชัดเจน	4.31	0.66	มาก	
รวม	4.41	0.55	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านรู้จักพุดจามีเหตุผล และมีหลักการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่ดีของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารอธิบายได้ตามลำดับ ไม่วกวน ทำให้ครูเข้าใจชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.66)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล หลักกัลยาณมิตรธรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านอดทนต่อถ้อยคำ และ
ล่วงเกิน

(n = 615)

ด้านอดทนต่อถ้อยคำ และล่วงเกิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารไม่โกรธ เมื่อครูค้านความเห็นของผู้บริหาร และเต็มใจฟัง	4.28	0.73	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวิจารณ์ผู้บริหารได้ และยินดีรับฟัง	4.26	0.75	มาก
3. ผู้บริหารพร้อมจะรับฟังคำปรึกษาซักถามอยู่เสมอ	4.43	0.67	มาก
4. ผู้บริหารไม่เบียดเบียน ไม่รำคาญ ต่อผู้ที่มาปรึกษาหรือซักถาม	4.38	0.67	มาก
5. ผู้บริหารรับฟังเรื่องของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ	4.46	0.65	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็นและแ่งคิดต่าง ๆ	4.48	0.67	มาก
รวม	4.38	0.60	มาก

จากตาราง 4.7 พบว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านอดทนต่อถ้อยคำ และล่วงเกิน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู แสดงความคิดเห็นและแ่งคิดต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ผู้บริหารรับฟังเรื่องของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวิจารณ์ผู้บริหารได้ และยินดีรับฟัง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.75)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล หลักกัลยาณมิตรธรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านสามารถชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้ง
ให้เข้าใจได้

(n = 615)

ด้านสามารถชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสามารถอธิบายเรื่องที่เข้าใจยากให้เข้าใจได้	4.33	0.65	มาก
2. ผู้บริหารเรียบเรียงเนื้อหาในการอธิบายอย่างเป็นระบบ และขั้นตอน	4.34	0.66	มาก
3. ผู้บริหารอธิบายขั้นตอนและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ให้แก่ครูอย่างเป็นรูปธรรม	4.39	0.66	มาก
4. ผู้บริหารเสนอแนะวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ต่อครูอยู่เสมอ	4.28	0.66	มาก
5. ผู้บริหารมีวิธีการอธิบายที่หลากหลายจนทำให้ครูเข้าใจ	4.31	0.65	มาก
6. ผู้บริหารมีเทคนิคในการอธิบายให้เกิดความสนุก ไม่เครียด	4.23	0.71	มาก
รวม	4.32	0.68	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านสามารถชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารอธิบายขั้นตอนและเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้แก่ครูอย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ผู้บริหารเรียบเรียงเนื้อหาในการอธิบายอย่างเป็นระบบและขั้นตอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีเทคนิคในการอธิบายให้เกิดความสนุก ไม่เครียด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.71)

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล หลักกัลยาณมิตรธรรม
ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครด้านไม่ชักจูงไปในทาง
เลื่อม

(n = 615)

ด้านไม่ชักจูงไปในทางเลื่อม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์	4.43	0.62	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยึดถือปฏิบัติในหลักธรรมคำสั่งสอน ของศาสนา และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.60	0.55	มากที่สุด
3. ถ้าพบว่าครูท่านใดกำลังจะทำผิด ผู้บริหารจะรีบตักเตือน หรือป้องกันทันที	4.41	0.62	มาก
4. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติอยู่ในธรรม ไม่ยอมทำเรื่องที่เป็น การเลื่อมเสียต่อโรงเรียน ครู นักเรียน บุคคลภายนอก และตนเอง	4.59	0.58	มากที่สุด
5. ผู้บริหารไม่ชักนำครูไปในทางที่เลื่อมหรือสิ่งที่ไม่ดี อาชีพรู	4.70	0.51	มากที่สุด
6. ผู้บริหารไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข เช่น สุรา การพนัน ยาเสพติด เป็นต้น	4.66	0.54	มากที่สุด
รวม	4.56	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 4.9 พบว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา
กรุงเทพมหานคร ด้านไม่ชักจูงไปในทางเลื่อม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D.
= 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารไม่ชักนำครูไปใน
ทางที่เลื่อมหรือสิ่งที่ไม่ดีอาชีพรู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ
ผู้บริหารไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข เช่น สุรา การพนัน ยาเสพติด เป็นต้น อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ถ้าพบว่าครูท่านใดกำลังจะทำผิด ผู้บริหาร
จะรีบตักเตือนหรือป้องกันทันที อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.62)

ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครโดยภาพรวม

การบริหารงานบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.54	0.49	มากที่สุด
2. การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง	4.55	0.47	มากที่สุด
3. การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.44	0.52	มาก
4. การประกันคุณภาพบุคลากร	4.49	0.54	มาก
5. วินัยและการรักษาวินัย	4.48	0.52	มาก
6. การลาและการออกจากราชการ	4.53	0.54	มากที่สุด
รวม	4.50	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 4.10 พบว่า การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.47) รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.49) ด้านการลาและการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.54) ด้านการประกันคุณภาพบุคลากร ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.54) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.52) และด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ การบริหารงานบุคลากร
โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการ
กำหนดตำแหน่ง

(n = 615)			
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีการวางแผนจัดครูเข้าชั้นเรียนให้เหมาะสมตาม วุฒิการศึกษาความรู้ความสามารถ	4.48	0.61	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดจำนวนบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมาย งานของโรงเรียน เช่น การเพิ่มชั้นเรียน, จำนวนนักเรียน ในอนาคต	4.45	0.64	มาก
3. ผู้บริหารชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับของ โรงเรียน การประเมินการปฏิบัติงาน และมอบหมายงานให้ ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.55	0.58	มากที่สุด
4. ผู้บริหารจัดให้บุคลากรทดลองปฏิบัติงานในโรงเรียน เป็น เวลา 2 ปี ในตำแหน่งครูผู้ช่วย	4.70	0.50	มากที่สุด
5. ผู้บริหารกำหนดภารกิจให้บุคลากรปฏิบัติตามสายงานไว้ อย่างชัดเจน	4.57	0.58	มากที่สุด
6. ผู้บริหารประชุม ชี้แจง ทำความเข้าใจแนวทางปฏิบัติและ ประเมินเพื่อขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ	4.54	0.62	มากที่สุด
รวม	4.54	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 4.11 พบว่า การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดให้บุคลากรทดลองปฏิบัติงานในโรงเรียน เป็นเวลา 2 ปี ในตำแหน่งครูผู้ช่วย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดภารกิจให้บุคลากรปฏิบัติตามสายงานไว้ได้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดจำนวนบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายงานของโรงเรียน เช่น การเพิ่มชั้นเรียน, จำนวนนักเรียนในอนาคต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.64)

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ การบริหารงานบุคลากรของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการสรรหาและบรรจุ
แต่งตั้ง

(n = 615)			
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. โรงเรียนกำหนดครูตามสาขาวิชาที่ต้องการผ่านสำนักงานเขต ไปยังสำนักงานการศึกษา	4.60	0.54	มากที่สุด
2. โรงเรียนขอจัดสรรอัตรากำลังที่ต้องการผ่านสำนักงานเขต ไปยังสำนักงานการศึกษา	4.60	0.57	มากที่สุด
3. เมื่อผู้อำนวยการไปราชการสามารถแต่งตั้งรองผู้อำนวยการ รักษาการแทนได้ตามลำดับอาวุโส	4.67	0.53	มากที่สุด
4. ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายภาระงานให้กับลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติ	4.31	0.91	มาก
5. ผู้บริหารโรงเรียน จัดให้ครูได้สอนตามตำแหน่งที่ขอจัดสรร โดยเป็นการทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลา 2 ปี	4.51	0.64	มากที่สุด
6. ผู้บริหารโรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงาน และรายงานผล ต่อสำนักงานเขต และสำนักงานการศึกษา	4.65	0.53	มากที่สุด
รวม	4.55	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 4.12 พบว่า การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อผู้อำนวยการไปราชการสามารถแต่งตั้งรองผู้อำนวยการรักษาการแทนได้ตามลำดับอาวุโส อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงาน และรายงานผลต่อสำนักงานเขต และสำนักงานการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.53) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายภาระงานให้กับลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.91)

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ การบริหารงานบุคลากรของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน

(n = 615)			
การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. โรงเรียนปทุมนิเทศ เพื่อแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การ ประเมิน แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.56	0.57	มากที่สุด
2. ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพก่อนการเลื่อน ตำแหน่ง	4.54	0.59	มากที่สุด
3. ผู้บริหารโรงเรียนสั่งให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบจัดทำเพิ่ม ประวัติสำเนาเอกสารหลักฐานของบุคลากรใน โรงเรียน ให้เป็นระบบและปัจจุบัน	4.44	0.63	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนแต่งตั้งข้าราชการครูเป็นเจ้าหน้าที่ ดำเนินการดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ของบุคลากรใน โรงเรียน	4.22	0.87	มาก
5. คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาโดยยึด หลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส ยึดผล การปฏิบัติงานเป็นหลัก	4.47	0.69	มาก
6. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรเป็นไปอย่างยุติธรรม และโปร่งใส	4.45	0.70	มาก
รวม	4.44	0.52	มาก

จากตาราง 4.13 พบว่า การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา
กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X}
= 4.44, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนปทุมนิเทศ
เพื่อแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงานมาตรฐานวิชาชีพ คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การ
ประเมิน แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.56, S.D. = 0.57)
รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและ

จรรยาบรรณวิชาชีพก่อนการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.59) และข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร โรงเรียนแต่งตั้งข้าราชการครูเป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการดูแล รับผิดชอบเกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของบุคลากรในโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.87)

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ การบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการประกันคุณภาพ บุคลากร

(n = 615)			
การประกันคุณภาพบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีการประเมินที่ตรงกับการปฏิบัติงานจริงมากที่สุด โดยปราศจากอคติใด ๆ	4.45	0.66	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาการประเมินให้ผู้รับการประเมิน ทราบตามกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนแน่นอนทุกครั้ง	4.51	0.59	มากที่สุด
3. ผู้บริหารนำผลการประเมินไปปรับปรุงเพื่อวางแผนพัฒนา บุคลากร	4.46	0.61	มาก
4. ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจถึงวิธีการ ประเมิน และคุณสมบัติของผู้ประเมิน	4.49	0.62	มาก
5. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน และกำหนดมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารงานบุคคล	4.50	0.60	มากที่สุด
6. ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อจัดทำ แผนงานโครงสร้างด้านการบริหารงานบุคคล พร้อมทั้งกำหนด บทบาทหน้าที่ ภารกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่นำไปสู่วิสัยทัศน์ ที่กำหนด	4.53	0.58	มากที่สุด
รวม	4.49	0.54	มาก

จากตาราง 4.14 พบว่า การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการประกันคุณภาพบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการ บริหารงานบุคคลเพื่อจัดทำแผนงานโครงสร้างด้านการบริหารงานบุคคล พร้อมทั้งกำหนดบทบาท

หน้าที่ ภารกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่นำไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบตาม กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนแน่นอนทุกครั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.59) และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการประเมินที่ตรงกับการปฏิบัติงานจริงมากที่สุดโดยปราศจากอคติ ใด ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.66)

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ การบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านวินัยและการรักษาวินัย

(n = 615)			
วินัยและการรักษาวินัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารหมั่นตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อ มิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย	4.53	0.59	มากที่สุด
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรปฏิบัติเต็ม ศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ	4.61	0.56	มากที่สุด
3. ผู้บริหารให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบวินัยใน การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.49	0.60	มาก
4. ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรง	4.50	0.63	มากที่สุด
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมและสัมมนาทาง วิชาการด้านต่าง ๆ ตามความสนใจทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน	4.62	0.57	มากที่สุด
6. ผู้บริหารรายงานผลการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู ไปยังสำนักงานการศึกษา	4.21	0.97	มาก
รวม	4.48	0.52	มาก

จากตาราง 4.15 พบว่า การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม และสัมมนาทางวิชาการด้านต่าง ๆ ตามความสนใจทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรปฏิบัติ
เต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$,
S.D. = 0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารรายงานผลการดำเนินการทางวินัยของ
ข้าราชการครูไปยังสำนักการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.97)

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ การบริหารงานบุคลากรของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการลาและการออกจาก
ราชการ

(n = 615)			
การลาและการออกจากราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอหรือจัดส่งใบลา ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต	4.57	0.62	มากที่สุด
2. ผู้บริหารพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามเกณฑ์ ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด	4.51	0.75	มากที่สุด
3. เมื่อบุคลากรลาออกจากราชการ ผู้บริหารจะเป็นผู้พิจารณา อนุญาตให้ลาออกแล้วรายงานไปยังสำนักการศึกษา	4.38	0.91	มาก
4. ผู้บริหารจัดให้มีกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตและเสริมสร้างขวัญ กำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ครบ เกษียณอายุราชการ หรือลาออก	4.65	0.58	มากที่สุด
5. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการ ลาออก ทูพพลภาพ หรือถึง แก่กรรม เพื่อให้ได้รับบำเหน็จ บำนาญและสวัสดิการอื่นตาม สิทธิที่พึงมี	4.62	0.59	มากที่สุด
6. ผู้บริหารจัดให้ทำทะเบียนผู้ที่มีอายุครบเกษียณอายุราชการและ รายงานผู้บังคับบัญชา	4.50	0.65	มากที่สุด
รวม	4.53	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 4.16 พบว่า การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา
กรุงเทพมหานคร ด้านการลาและการออกจากราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มี

กิจกรรมแสดงมุทิตาจิตและเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่
ครบเกษียณอายุราชการ หรือลาออก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ
ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการ
ลาออก ทูพพลภาพ หรือถึงแก่กรรม เพื่อให้ได้รับบำเหน็จ บำนาญและสวัสดิการอื่นตามสิทธิที่พึงมี
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อบุคลากรลาออก
จากราชการ ผู้บริหารจะเป็นผู้พิจารณาอนุญาตให้ลาออกแล้วรายงานไปยังสำนักงานศึกษา อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.91)



ตอนที่ 4 หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารและการบริหารงานบุคลากร (correlation Analysis) โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างหลักกัลยาณมิตรธรรมกับการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ดังตาราง 4.17

ตาราง 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างหลักกัลยาณมิตรธรรมรายด้านโดยภาพรวมและการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครในภาพรวม

(n = 615)

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X _(tot)	Y _(tot)
X ₁	1.00								
X ₂	.863**	1.00							
X ₃	.802**	.819**	1.00						
X ₄	.829**	.855**	.841**	1.00					
X ₅	.769**	.800**	.762**	.820**	1.00				
X ₆	.633**	.623**	.640**	.716**	.649**	1.00			
X ₇	.698**	.677**	.754**	.722**	.718**	.630**	1.00		
X _(tot)	.903**	.913**	.903**	.936**	.894**	.803**	.829**	1.00	
Y _(tot)	.695**	.677**	.747**	.741**	.704**	.662**	.766**	.804**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4.17 พบว่าโดยภาพรวมหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ($r_{xy} = .804$) ในลักษณะคล้อยตามกัน

ตาราง 4.18 การวิเคราะห์หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร
โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

(n = 615)					
แหล่งความแปรปรวน	df	ss	Ms	F	P-value
Regression	1	80.865	80.865	1122.775**	0.000
Residual	613	44.150	0.072		
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	B	SE.B	Beta	T	P-value
หลักกัลยาณมิตรธรรม (X_{tot})	0.718	0.021	0.804	33.508**	0.000
ค่าคงที่	1.325	0.096		13.853**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	0.804
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2)	0.647
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	0.646
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	0.268

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารในภาพรวม (X_{tot}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) ในการทำนายการบริหารงานบุคลากร (Y_{tot}) เท่ากับ 0.804 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.647 หมายความว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารในภาพรวม (X_{tot}) สามารถทำนายหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารในภาพรวมได้ร้อยละ 64.70 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.646 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.268 ในลักษณะนี้แสดงว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารในภาพรวม (X_{tot}) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$(Y_{tot}) = 1.325 + 0.718 (X_{tot})$$

ตาราง 4.19 การวิเคราะห์หลักถดถอยสมมติของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร
โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการ
กำหนดตำแหน่ง

(n = 615)					
แหล่งความแปรปรวน	df	ss	Ms	F	P-value
Regression	5	95.218	19.044	211.406**	0.000
Residual	609	54.859	0.090		
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	B	SE.B	Beta	T	P-value
น่ารัก (X ₁)	0.103	0.041	0.117	2.473**	0.014
นายก่อง (X ₃)	0.134	0.048	0.143	2.805**	0.005
รู้จักพุดจามีเหตุผลและมีหลักการ (X ₄)	0.088	0.049	0.100	1.802**	0.072
สามารถแสดงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจ ได้ (X ₆)	0.090	0.026	0.124	3.443**	0.001
ไม่ชักจูงไปในทางเลื่อม (X ₇)	0.440	0.043	0.409	10.295**	0.000
ค่าคงที่	0.702	0.123		5.720**	0.000

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	0.797
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R ²)	0.634
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	0.631
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	0.300

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านน่ารัก (X₁) ด้านนายก่อง (X₃) ด้านรู้จักพุดจามีเหตุผลและมีหลักการ (X₄) ด้านสามารถแสดงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ (X₆) และด้านไม่ชักจูงไปในทางเลื่อม (X₇) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.797 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R²) เท่ากับ 0.634 หมายความว่า หลักถดถอยสมมติของผู้บริหาร ด้านน่ารัก ด้านนายก่อง ด้านรู้จักพุดจามีเหตุผลและมีหลักการ ด้านสามารถแสดงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ และด้านไม่ชักจูงไปในทางเลื่อม สามารถทำนายการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง (Y₁) ได้ร้อยละ 63.40 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.631 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.300 ในลักษณะนี้แสดงว่า

หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร ด้านน่ารัก ด้านน่ายกย่อง ด้านรู้จักพุดจามีเหตุผลและมีหลักการ ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ และด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$(Y_1) = 0.702 + 0.103 (X_1) + 0.134 (X_3) + 0.088 (X_4) + 0.090 (X_6) + 0.440 (X_7)$$

ตาราง 4.20 การวิเคราะห์หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

(n = 615)					
แหล่งความแปรปรวน	df	ss	Ms	F	P-value
Regression	2	64.200	32.100	255.282**	0.000
Residual	612	76.954	0.126		
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	B	SE.B	Beta	T	P-value
รู้จักพุดจามีเหตุผลและมีหลักการ (X_4)	0.208	0.037	0.242	5.617**	0.000
ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม (X_7)	0.498	0.045	0.478	11.074**	0.000
ค่าคงที่	1.364	0.144		9.502**	0.000

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	0.674
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2)	0.455
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	0.453
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	0.354

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านรู้จักพุดจามีเหตุผล และมีหลักการ (X_4) และด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.674 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.455 หมายความว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร ด้านรู้จักพุดจามีเหตุผลและมีหลักการ (X_4) และด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม (X_7) สามารถทำนายการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) ได้ร้อยละ 45.50 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.453 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.354 ในลักษณะนี้แสดงว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร ด้านรู้จักพุดจามีเหตุผลและมีหลักการ (X_4)

ด้านไม่ชักจูงไปในทางเลื่อม (X_7) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$(Y_2) = 1.364 + 0.208 (X_4) + 0.498 (X_7)$$

ตาราง 4.21 การวิเคราะห์หลักกัลยณมิติธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(n = 615)					
แหล่งความแปรปรวน	df	ss	Ms	F	P-value
Regression	4	87.203	21.801	162.046**	0.000
Residual	610	82.066	0.135		
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	B	SE.B	Beta	T	P-value
นำยกย่อง (X_3)	0.258	0.049	0.260	5.224**	0.000
อดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน (X_5)	0.116	0.041	0.135	2.819**	0.005
สามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกลับซึ่งให้เข้าใจได้ (X_6)	0.165	0.030	0.215	5.415**	0.000
ไม่ชักจูงไปในทางเลื่อม (X_7)	0.237	0.053	0.207	4.450**	0.000
ค่าคงที่	0.980	0.150		6.531**	0.000

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) 0.718

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) 0.515

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) 0.512

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) 0.366

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านนำยกย่อง (X_3) ด้านอดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน (X_5) ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกลับซึ่งให้เข้าใจได้ (X_6) และด้านไม่ชักจูงไปในทางเลื่อม (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.718 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.515 หมายความว่า หลักกัลยณมิติธรรมของผู้บริหาร ด้านนำยกย่อง (X_3) ด้านอดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน (X_5) ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกลับซึ่งให้

เข้าใจได้ (X_6) และด้านไม่ซ้กุงไปในทางเสื่อม (X_7) สามารถทำนายการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y_3) ได้ร้อยละ 51.50 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.512 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.366 ในลักษณะนี้แสดงว่า หลักกัลยามิตรธรรมของผู้บริหาร ด้านนายกอง (X_3) ด้านอดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน (X_5) ด้านสามารถแสดงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ่งให้เข้าใจได้ (X_6) และด้านไม่ซ้กุงไปในทางเสื่อม (X_7) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$(Y_3) = 0.980 + 0.258 (X_3) + 0.116 (X_5) + 0.165 (X_6) + 0.237 (X_7)$$

ตาราง 4.22 การวิเคราะห์หลักกัลยามิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร
โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครด้านการประกันคุณภาพบุคลากร

(n = 615)

แหล่งความแปรปรวน	df	ss	Ms	F	P-value
Regression	5	108.384	21.677	181.278**	0.000
Residual	609	72.823	0.120		
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	B	SE.B	Beta	T	P-value
นายกอง (X_3)	0.193	0.053	0.188	3.623**	0.000
รู้จักพุดจามีเหตุผลและมีหลักการ (X_4)	0.132	0.057	0.135	2.321**	0.021
อดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน (X_5)	0.146	0.043	0.163	3.416**	0.001
สามารถแสดงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ่งให้เข้าใจได้ (X_6)	0.127	0.030	0.160	4.209**	0.000
ไม่ซ้กุงไปในทางเสื่อม (X_7)	0.271	0.050	0.229	5.399**	0.000
ค่าคงที่	0.613	0.142		4.330**	0.000

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) 0.773

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) 0.598

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) 0.595

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) 0.345

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านนายก้อง (X_3) ด้านรู้จักพุดจามีเหตุผลและมีหลักการ (X_4) ด้านอดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน (X_5) ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ (X_6) และด้านไม่ชักจูงไปในทางเลื่อม (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.773 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.598 หมายความว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร ด้านนายก้อง (X_3) ด้านรู้จักพุดจามีเหตุผลและมีหลักการ (X_4) ด้านอดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน (X_5) ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ (X_6) และด้านไม่ชักจูงไปในทางเลื่อม (X_7) สามารถทำนายการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพบุคลากร (Y_4) ได้ร้อยละ 59.80 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.595 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.345 ในลักษณะนี้แสดงว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร ด้านนายก้อง (X_3) รู้จักพุดจามีเหตุผลและมีหลักการ (X_4) อดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน (X_5) สามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ (X_6) ไม่ชักจูงไปในทางเลื่อม (X_7) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการประกันคุณภาพบุคลากร (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$(Y_4) = 0.613 + 0.193 (X_3) + 0.132 (X_4) + 0.146 (X_5) + 0.127 (X_6) + 0.271 (X_7)$$

ตาราง 4.23 การวิเคราะห์หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร
โรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครด้านวินัยและการรักษาวินัย

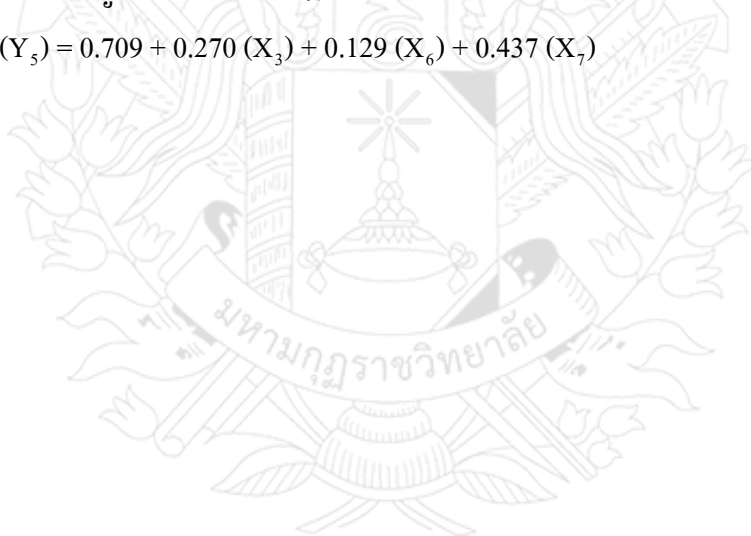
(n = 615)					
แหล่งความแปรปรวน	df	ss	Ms	F	P-value
Regression	3	92.383	30.794	238.446**	0.000
Residual	611	78.908	0.129		
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	B	SE.B	Beta	T	P-value
นายก้อง (X_3)	0.270	0.044	0.271	6.143**	0.000
สามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ (X_6)	0.129	0.029	0.167	4.462**	0.000
ไม่ชักจูงไปในทางเลื่อม (X_7)	0.437	0.050	0.380	8.695**	0.000
ค่าคงที่	0.709	0.147		4.831**	0.000

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) 0.734

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2)	0.539
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	0.537
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	0.359

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านนายกอง (X₃) ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ (X₆) และด้านไม่ชักงูไปในทางเสื่อม (X₇) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.734 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.539 หมายความว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร ด้านนายกอง (X₃) ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ (X₆) และด้านไม่ชักงูไปในทางเสื่อม (X₇) สามารถทำนายการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y₅) ได้ร้อยละ 53.90 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.537 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.359 ในลักษณะนี้แสดงว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร ด้านนายกอง (X₃) ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ (X₆) และด้านไม่ชักงูไปในทางเสื่อม (X₇) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y₅) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$(Y_5) = 0.709 + 0.270 (X_3) + 0.129 (X_6) + 0.437 (X_7)$$



ตาราง 4.24 การวิเคราะห์หลักกัลยณมิติธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร
โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการลาและการออกจากราชการ

(n = 615)

แหล่งความแปรปรวน	df	ss	Ms	F	P-value
Regression	5	73.852	14.770	85.287**	0.000
Residual	609	105.470	0.173		
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	B	SE.B	Beta	T	P-value
นำเคารพ (X ₂)	-0.114	0.057	-0.128	-1.990**	0.047
นายก่อง (X ₃)	0.219	0.067	0.215	3.265**	0.001
รู้จักพูดจาดีเหตุผลและมีหลักการ (X ₄)	0.184	0.071	0.190	2.585**	0.010
สามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจ ได้ (X ₆)	0.104	0.036	0.132	2.872**	0.004
ไม่ชักจูงไปในทางเลื่อม (X ₇)	0.347	0.059	0.295	5.904**	0.000
ค่าคงที่	1.201	0.170		7.065**	0.000

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) 0.642

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R²) 0.412

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) 0.407

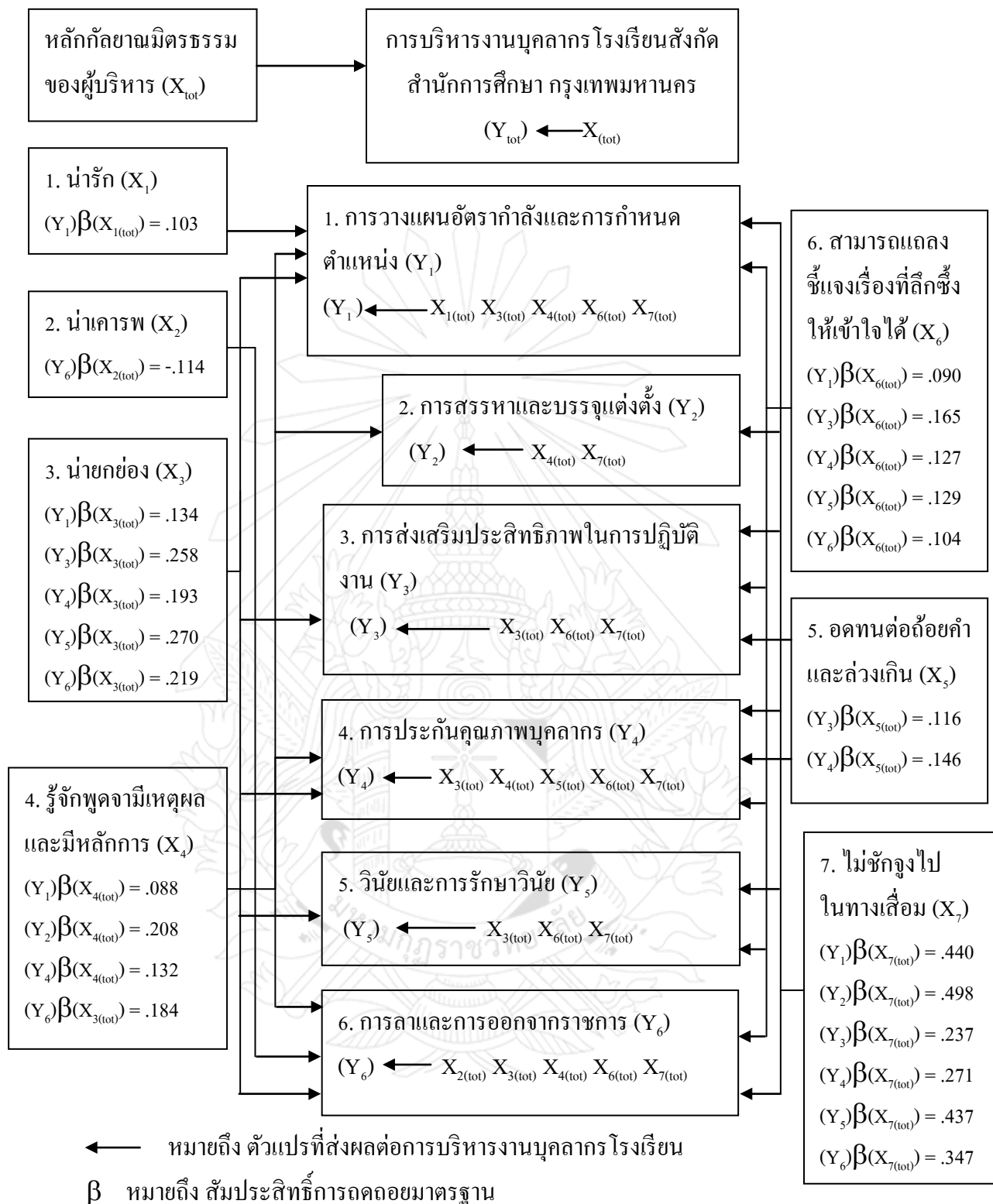
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) 0.416

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านนำเคารพ (X₂) ด้านนายก่อง (X₃) ด้านรู้จักพูดจาดีเหตุผลและมีหลักการ (X₄) ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ (X₆) และด้านไม่ชักจูงไปในทางเลื่อม (X₇) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.642 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R²) เท่ากับ 0.412 หมายความว่า หลักกัลยณมิติธรรมของผู้บริหาร ด้านนำเคารพ (X₂) ด้านนายก่อง (X₃) ด้านรู้จักพูดจาดีเหตุผลและมีหลักการ (X₄) ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ (X₆) และด้านไม่ชักจูงไปในทางเลื่อม (X₇) สามารถทำนาย การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการลาและการออกจากราชการ (Y₆) ได้ร้อยละ 41.20 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.407 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.416 ในลักษณะนี้แสดงว่า หลักกัลยณมิติธรรมของผู้บริหาร ด้านนำเคารพ (X₂) ด้านนายก่อง (X₃) ด้าน

รู้จักพุดจามีเหตุผลและมีหลักการ (X_4) ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ (X_6) และด้านไม่ชักจูงไปในทางเลื่อม (X_7) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการลาและการออกจากราชการ (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$(Y_6) = 1.201 - 0.114 (X_2) + 0.219 (X_3) + 0.184 (X_4) + 0.104 (X_6) + 0.347 (X_7)$$





ภาพ 4.1 หลักกลยุทธ์การบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารในภาพรวม (X_{tot}) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายระดับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารได้ร้อยละ 64.7 ดังสมการวิเคราะห์การถดถอยดังนี้

$$(Y_{tot}) = 1.325 + 0.718 (X_{tot})$$

2. หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านน่ารัก (X_1) ด้านนายยกย่อง (X_3) ด้านรู้จักพุดจามีเหตุผลและมีหลักการ (X_4) ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ (X_6) และด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม (X_7) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายระดับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารได้ร้อยละ 63.4 ดังสมการวิเคราะห์การถดถอยดังนี้

$$(Y_1) = 0.702 + 0.103 (X_1) + 0.134 (X_3) + 0.088 (X_4) + 0.090 (X_6) + 0.440 (X_7)$$

3. หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านรู้จักพุดจามีเหตุผลและมีหลักการ (X_4) และด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม (X_7) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายระดับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารได้ร้อยละ 45.5 ดังสมการวิเคราะห์การถดถอยดังนี้

$$(Y_2) = 1.364 + 0.498 (X_4) + 0.208 (X_7)$$

4. หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y_3) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านนายยกย่อง (X_3) ด้านอดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน (X_5) ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ (X_6) และด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม (X_7) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายระดับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารได้ร้อยละ 51.5 ดังสมการวิเคราะห์การถดถอยดังนี้

$$(Y_3) = 0.980 + 0.258 (X_3) + 0.116 (X_5) + 0.165 (X_6) + 0.237 (X_7)$$

5. หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการประกันคุณภาพบุคลากร (Y_4) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านนายยกย่อง (X_3) ด้านรู้จักพุดจามีเหตุผลและมีหลักการ (X_4) ด้านอดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน (X_5)

ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกลับซึ่งให้เข้าใจได้ (X_6) และด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม (X_7) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายระดับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารได้ร้อยละ 59.8 ดังสมการวิเคราะห์การถดถอยดังนี้

$$(Y_4) = 0.613 + 0.193 (X_3) + 0.132 (X_4) + 0.146 (X_5) + 0.127 (X_6) + 0.271 (X_7)$$

6. หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_5) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านนายกอง (X_3) ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกลับซึ่งให้เข้าใจได้ (X_6) และด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม (X_7) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายระดับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารได้ร้อยละ 53.9 ดังสมการวิเคราะห์การถดถอยดังนี้

$$(Y_5) = 0.709 + 0.270 (X_3) + 0.129 (X_6) + 0.437 (X_7)$$

7. หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการลาและการออกจากราชการ (Y_6) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านนำเคารพ (X_2) ด้านนายกอง (X_3) ด้านรู้จักพูดจาดีมีเหตุผลและมีหลักการ (X_4) ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกลับซึ่งให้เข้าใจได้ (X_6) และด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม (X_7) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายระดับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารได้ร้อยละ 41.2 ดังสมการวิเคราะห์การถดถอยดังนี้

$$(Y_6) = 1.201 - 0.114 (X_2) + 0.219 (X_3) + 0.184 (X_4) + 0.104 (X_6) + 0.347 (X_7)$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้ ใช้โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 205 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำนวน 615 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักกัลยาณมิตรธรรมตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และการบริหารงานบุคลากร ของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 51 – 60 ปี ตำแหน่งเป็นครูผู้สอน การศึกษาระดับปริญญาโท ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี และเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัด สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ทั้ง 7 ด้าน พบว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม, ด้านน่ายกย่อง,

ด้านนำเคารพ, ด้านน่ารัก, ด้านรู้จักพูดจาดีมีเหตุผลและมีหลักการ, ด้านอดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน และด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านน่ารัก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด, ผู้บริหารสถานศึกษาปรารถนาดีและคอยช่วยเหลือครูและนักเรียนอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารไม่แสดงความโกรธ หรือมีอารมณ์อยู่เหนือเหตุผล อยู่ในระดับมาก

2. ด้านนำเคารพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมกับอาชีพและหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด, ผู้บริหารตัดสินใจโดยอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาคไม่มีอคติหรือลำเอียง อยู่ในระดับมาก

3. ด้านน่ายกย่อง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการบริหารและพัฒนาโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด, ผู้บริหารสนใจกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการบริหาร อยู่ในระดับมาก

4. ด้านรู้จักพูดจาดีมีเหตุผลและมีหลักการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด, ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่ดีของครู อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารอธิบายได้ตามลำดับไม่ว่าจะทำให้ครูเข้าใจชัดเจน อยู่ในระดับมาก

5. ด้านอดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็นและแย้งต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก, ผู้บริหารรับฟังเรื่องของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวิจารณ์ผู้บริหารได้ และยินดีรับฟัง อยู่ในระดับมาก

6. ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ผู้บริหารอธิบายขั้นตอนและเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้แก่ครูอย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมาก, ผู้บริหารเรียบเรียงเนื้อหาในการอธิบายอย่างเป็นระบบและขั้นตอน อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารมีเทคนิคในการอธิบายให้เกิดความสนุกไม่เครียด อยู่ในระดับมาก

7. ด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารไม่ชักนำครูไปในทางที่เสื่อมหรือสิ่งที่บ่อนทำลายอาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด, ผู้บริหารไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข เช่น สุรา การพนัน

ยาเสพติด เป็นต้น อยู่ในระดับมากที่สุด และถ้าพบว่าครูท่านใดกำลังจะทำผิด ผู้บริหารจะรีบ ตักเตือนหรือป้องกันทันที อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง, ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง, ด้านการลา และการออกจากราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด, ด้านการประกันคุณภาพบุคลากร, ด้าน วินัยและการรักษาวินัย และด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้บุคลากรทดลอง ปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นเวลา 2 ปี ในตำแหน่งครูผู้ช่วย อยู่ในระดับมากที่สุด, ผู้บริหารกำหนด การกิจให้บุคลากรปฏิบัติตามสายงานไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารกำหนด จำนวนบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายงานของโรงเรียน เช่น การเพิ่มขึ้นเรียน, จำนวนนักเรียน ในอนาคต อยู่ในระดับมาก

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เมื่อผู้อำนวยการไปราชการสามารถแต่งตั้งรอง ผู้อำนวยการรักษาการแทนได้ตามลำดับอาวุโส อยู่ในระดับมากที่สุด, ผู้บริหาร โรงเรียนประเมินผล การปฏิบัติงาน และรายงานผลต่อสำนักงานเขต อยู่ในระดับมากที่สุด และสำนักงานการศึกษา และ ผู้บริหาร โรงเรียนมอบหมายภาระงานให้กับลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

3. ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ โรงเรียนปทุมนิเทศ เพื่อแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงานมาตรฐานวิชาชีพ คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินแก่ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด, ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่ม ความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพก่อนการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ใน ระดับมากที่สุด และผู้บริหาร โรงเรียนแต่งตั้งข้าราชการครูเป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการดูแลรับผิดชอบ เกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของบุคลากรในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

4. ด้านการประกันคุณภาพบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการ บริหารงานบุคคลเพื่อจัดทำแผนงานโครงสร้างด้านการบริหารงานบุคคล พร้อมกับกำหนดบทบาท

หน้าที่ ภารกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่นำไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด, ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบตามกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนแน่นอน ทุกครั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารมีการประเมินที่ตรงกับการปฏิบัติงานจริงมากที่สุดโดยปราศจากอคติใด ๆ อยู่ในระดับมาก

5. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมและสัมมนาทางวิชาการด้านต่าง ๆ ตามความสนใจทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด, ผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรปฏิบัติเต็มศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารรายงานผลการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูไปยังสำนักงานการศึกษา อยู่ในระดับมาก

6. ด้านการลาและการออกจากราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มีกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตและเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ครบเกษียณอายุราชการ หรือลาออก อยู่ในระดับมาก, ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการ ลาออก ทูพพลภาพ หรือถึงแก่กรรม เพื่อให้ได้รับบำเหน็จ บำนาญและสวัสดิการอื่นตามสิทธิที่พึงมี อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อบุคลากรลาออกจากราชการ ผู้บริหารจะเป็นผู้พิจารณาอนุญาตให้ลาออกแล้วรายงานไปยังสำนักงานการศึกษา อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาลหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

1. หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ในภาพรวม (Y_{tot}) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ หลักกัลยาณมิตรธรรมในภาพรวม (X_{tot}) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายระดับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารได้ร้อยละ 64.7

2. หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านนารัก (X_1) ด้านน่ายกย่อง (X_3) ด้านรู้จักพูดจาดีมีเหตุผลและมีหลักการ (X_4) ด้านสามารถแสดงชี้แจงเรื่องที่ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ (X_6) และด้านไม่ชักจูงไปในทางเลื่อม (X_7) มี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายระดับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร ได้ร้อยละ 63.4

3. หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านรู้จักพุดจามีเหตุผลและมีหลักการ (X_4) และด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม (X_7) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายระดับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารได้ร้อยละ 45.5

4. หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y_3) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้าน นายก้อย (X_3) ด้านอดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน (X_5) ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกลับให้เข้าใจได้ (X_6) และด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม (X_7) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายระดับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารได้ร้อยละ 51.5

5. หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการประกันคุณภาพบุคลากร (Y_4) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านนายก้อย (X_3) ด้านรู้จักพุดจามีเหตุผลและมีหลักการ (X_4) ด้านอดทนต่อถ้อยคำและล่วงเกิน (X_5) ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกลับให้เข้าใจได้ (X_6) และด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม (X_7) มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายระดับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารได้ร้อยละ 59.8

6. หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_5) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านนายก้อย (X_3) ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกลับให้เข้าใจได้ (X_6) และด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม (X_7) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายระดับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารได้ร้อยละ 53.9

7. หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการลาและการออกจากราชการ (Y_6) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านนายเกรพ (X_2) ด้านนายก้อย (X_3) ด้านรู้จักพุดจามีเหตุผลและมีหลักการ (X_4) ด้านสามารถแถลงชี้แจงเรื่องที่ลึกลับให้เข้าใจได้ (X_6) และด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม (X_7) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายระดับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารได้ร้อยละ 41.2

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของหลักกัลยาณมิตรธรรมและการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นผู้มีความรับผิดชอบ พร้อมที่จะนำพาให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา เป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง บริหารงานอย่างโปร่งใส พร้อมทั้งได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องกฎเกณฑ์ ระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาเป็นอย่างดี ทนต่อการเปลี่ยนแปลง ยอมรับความสามารถของบุคลากรสร้างความรู้สึ กที่ดีในการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สนธิชัย ระยับศรี** ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาคุณลักษณะผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของ ผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครู โรงเรียน เครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้าน ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือด้านนำเคารพ ด้านเป็นผู้นำรัก อดทนต่อ ถ้อยคำ นำเทิดทูน ฉลาดพูดแนะนำตักเตือน และด้านแถลงเรื่องที่ลึกล้ำได้ ตามลำดับ 2) ผลการ เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่าย 58 สังกัด กรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบตามเพศ ไม่แตกต่างกัน เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนำเทิดทูนแตกต่างกันในระดับน้อย ส่วนด้านเป็นผู้นำรัก นำเคารพ ฉลาดพูดแนะนำตักเตือน อดทนต่อถ้อยคำ แถลงเรื่องที่ลึกล้ำได้ และไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อม ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบตาม ประสบการณ์ พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนำเทิดทูนแตกต่างกัน ในระดับน้อย ส่วนด้านเป็นผู้นำรัก นำเคารพ ฉลาดพูดแนะนำตักเตือน อดทนต่อถ้อยคำ แถลงเรื่อง ที่ลึกล้ำได้ และไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **นิตา ศรีสร้อย** ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกัลยาณมิตรธรรมของครูกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า กัลยาณมิตรธรรมของครูและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ **ด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม** จากผลการวิจัยพบว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานยึดถือปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และจรรยาบรรณวิชาชีพ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เมื่อเห็นผู้ร่วมงานทำความผิดควรรีบตักเตือนทันที และไม่ชักนำผู้ร่วมงานไปในทางเสื่อมเสียหรือเป็นบ่อนทำลายวิชาชีพของผู้ร่วมงาน ไม่เกี่ยวข้องกับการขายของต่าง ๆ ที่จะสร้างความเสื่อมเสียแก่ตนและผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ **พระธรรมกิตติวงศ์** ได้ให้ความหมายไว้ว่า โน จักฐานเน นิโยชเย ไม่ชักชวนนำพาไปในทางเสีย แนะนำแต่เรื่องเหมาะสมดีงาม สอดคล้องกับแนวคิดของ **มหาวิทยาลัทธิธรรมกาย แคลิฟอร์เนีย** ได้ให้ความหมายไว้ว่า โน จักฐานเน นิโยชเย แปลว่า ไม่ชักนำไปในทางเสื่อม หมายถึง ประพฤติตนอยู่ในทำนองคลองธรรม ไม่ยอมทำเรื่องที่เป็นความเสื่อม ทั้งในเรื่องการงาน ครอบครัว และการทำหน้าที่กัลยาณมิตร จนหมิ่นญาติทั้งหลายถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตได้ กัลยาณมิตรจะมีลักษณะอย่างนี้ได้จะต้องมีภูมิปัญญาที่จะแยกแยะออกได้ว่าสิ่งใดถูกผิดสิ่งใดชั่วดีสิ่งใดควรไม่ควร และเต็มเปี่ยมไปด้วยหิริโอตตปละคือความละอายบาป กลัวบาป ไม่ยอมกระทำความชั่วแม้มีโอกาสหรือในที่ลับตาคน กัลยาณมิตรที่มีคุณสมบัติข้อนี้ อุปมาเหมือนชั่งตวงวัดที่มีมาตรฐานคงเส้นคงวา ไม่มีนอก ไม่มีใน ไม่มีเบื้องหน้า ไม่มีเบื้องหลัง

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ **ด้านสามารถแสดงชี้แจงเรื่องที่ลึกลับซึ่งให้เข้าใจได้** จากผลการวิจัยพบว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสามารถอธิบายได้อย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอนและเป็นรูปธรรม มีเทคนิคให้การอธิบายได้หลากหลาย ทำให้ผู้ร่วมงานไม่เครียด และแนะนำวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ต่อผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ทำให้จากเรื่องที่เข้าใจยากให้เข้าใจง่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ **ฐิติ บุญประกอบ** ได้ให้ความหมายไว้ว่า ชี้แจงเรื่องซับซ้อนเข้าใจได้ง่าย เรื่องลึกลับซึ่งให้เกิดความเข้าใจได้เป็นอย่างดีและเรียนรู้เรื่องราวที่ลึกลับยิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับแนวคิดของ **พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี** ได้ให้ความหมายไว้ว่า คมกิริยญจ กถ กตุตา “ทำเรื่องยากให้ง่าย” กล่าวคือ มีศิลปะในการถ่ายทอดเรื่องราว หรือวิชาการที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ลึกลับ ให้ง่าย หรืออธิบายเรื่องจากง่ายให้ลึกลับขึ้นไปตามลำดับได้ครบถ้วนกระบวนความอย่างสนุกสนานมีชีวิตชีวา

2. การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ผลดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจ เนื่องจาก ผู้บริหาร โรงเรียนต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ วินัย จรรยาบรรณ มาตรฐานวิชาชีพที่ทางราชการกำหนดไว้ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ **อูษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ** ได้กล่าวไว้ว่า ประเทศจะเจริญและพัฒนาได้จำเป็นต้องอาศัย กำลังคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดเป็นหลักสำคัญเพราะเหตุว่า ถ้ามีกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงานและมีการจัดการที่ดีแล้วโอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลดี และประหยัดทรัพยากรย่อมเป็นการง่ายขึ้น การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญในการที่จะมีส่วน ในการยกระดับมาตรฐานของสังคมและช่วยการบริหารของงานทุก ๆ องค์การให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ **ณัฐพันธ์ เขจรนันท์** ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถต้อง จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์การในอัตราส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ ดังนั้น งานทรัพยากรบุคคลมีส่วนในการผลักดันให้องค์การมี พัฒนาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จในการ ดำเนินงานในอนาคต

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ **ด้านการสรรหา และ บรรจุ แต่งตั้ง** จากผลการวิจัยพบว่า หลักการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารเป็นบุคคล ที่ องค์กรมอบหมายให้ดำเนินการนำคนให้เกิดจิตสำนึก และร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อ ให้ได้ บุคคลที่มีคุณภาพเหมาะกับงานที่กำหนดไว้ เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น และวินิจฉัยเลือกวิธีที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ **นงนุช วงษ์สุวรรณ** ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคลากร เป็นกระบวนการทางการบริหาร ที่จะสรรหามอบหมายปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ **มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี** ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร ตั้งแต่ การสรรหา คัดเลือก บรรจุและบำรุงรักษา เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ **ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** จาก ผลการวิจัยพบว่า หลักการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ ความต้องการในการพัฒนาตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดให้มีการปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการคัดเลือกบรรจุแต่งตั้ง เพื่อแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพของงานพัฒนาพฤติกรรมที่แสดงถึงการเป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลงานก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักคุณธรรม นิติธรรม ความโปร่งใส ความเที่ยงธรรม ยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นฤพล สืบวงษา** ได้ศึกษา เรื่อง“ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวธานี” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฉัตรชัย เทพขจร** “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวธานี เขต 1 และเขต 2” ผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวธานี เขต 1 และ เขต 2 มีพฤติกรรมการบริหารงานบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวม พบว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมส่งผลต่อการบริหาร งานบุคลากรทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ได้บริหารโรงเรียนตามหลัก ธรรมของพระพุทธเจ้า นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน คือ กัลยาณมิตรธรรมเป็นหลักธรรม คำสอนที่พระพุทธเจ้าได้นำมายึดถือปฏิบัติเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานและเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานของผู้บริหารและข้าราชการครูที่ดี และเป็นหลักธรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ **สมเด็จพระพุทธมาจารย์** (อาจ อาสภมหาเถร) ได้กล่าวไว้ว่า หลักของการทำงานร่วมกัน หรือการมีชีวิต ความเป็นอยู่ร่วมกัน ผู้ที่จะเป็นกัลยาณมิตรจะต้องมีการทำงานร่วมกันหรืออยู่ด้วยกันอย่างเอื้ออาทร ต่างฝ่ายต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความปรารถนาดีต่อกันอย่างจริงใจ เช่น หากเป็นเพื่อนร่วมชั้นเรียนต้องมีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมชั้น ด้วยการเป็นคู่คิดในการส่งเสริมการเรียนซึ่งกันและกัน ชักชวนกันอ่านหนังสือทบทวนความรู้ เพื่อการเรียนจะมีผลดีและสามารถศึกษาได้สำเร็จ หากเป็นคู่สมรสก็ต้องมีความซื่อสัตย์ต่อกัน ช่วยเหลือและรักษา ใจซึ่งกันและกัน หากเป็นเพื่อนร่วมงาน บุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นกัลยาณมิตรนั้นจะต้องช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานด้วยความปรารถนาดี คอยช่วยเหลือแนะนำและช่วยแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาด นอกจากนี้

จะต้องชักชวนกันทำความดีหรือชวนชวย ในการทำความดีที่ยิ่งขึ้นไป ถ้ากระทำได้เช่นนี้เชื่อว่าเป็น กัลยาณมิตร สอดคล้องกับแนวคิดของ พระเทพญาณมหามุนี (ไชยบูลย์ ธรรมชโย) ได้กล่าวไว้ว่า คุณสมบัติของกัลยาณมิตร คือ การได้ที่พึ่งนั้น แม้จะเป็นเพียงที่พึ่งทางใจก็มีค่าอย่างมหาศาล เนื่องจากชีวิตจะดำเนินไปได้อย่างไรนั้นก็ขึ้นอยู่กับใจ หากใจเสื่อมถอยก็ไร้พลังที่จะทำสิ่งที่ดีที่สร้างสรรค์ นับวันกิเลสร้ายก็จะพอกพูนไม่มีความคิดที่จะเป็นผู้ให้กับใคร หากใจปกติสุขมีที่พึ่งที่ยึดที่ถูกรักที่ควรก็จะพาชีวิต ไปสู่หนทางอันประเสริฐได้ แม้บางครั้งอุปสรรคต่าง ๆ จะมากมายเสียจนกระทั่งก่อให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยอ่อนล้า ท้อแท้ และหลายหลายคนอาจถึงหมดกำลังใจจะทำความดีต่อไป แต่ก็มีอีกหลาย ๆ คนที่ยังยืนหยัดอย่างเข้มแข็งอดทน

3.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านไม่ชักจูงไปในทางเสื่อม (X_7) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y_3) ด้านการประกันคุณภาพบุคลากร (Y_4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_5) และด้านการลาและการออกจากราชการ (Y_6) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารประพฤติตนอยู่ในทำนองคลองธรรม ไม่ยอมทำเรื่องที่เป็นความเสื่อม ทั้งในเรื่องการงาน ครอบครัว และหน้าที่การงาน ไม่แนะนำให้ทำความผิดเสียหายหรือออกนอกกลุ่มนอกทาง แนะนำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ เว้นจากอบายมุขไม่ประมาทก็จะพบแต่ความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ พระจะจัญญานวชิโร ได้กล่าวไว้ว่า ไม่ชักจูงในสิ่งที่เหลวไหลไร้สาระ หรือในทางที่เสียหาย คือ ป้องกันไม่ให้ทำในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์เกื้อกูล มีคติเป็นทุกข์ ทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย โปร่งปลอดภัยขึ้นมาว่า จะไม่ทำให้เกิดความเสียหาย และออกไปผิดทาง ชักชวนให้ทำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลมีคติเป็นสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ พระภานาวีริยคุณ (เผด็จ ทตฺตชีโว) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ไม่ชักนำในทางที่ไม่ดี คือ เป็นผู้ที่ไม่ชักชวนชาวโลกให้ดำเนินชีวิตด้วยความประมาท แต่ชักชวนชาวโลกให้ดำเนินชีวิตเพื่อปิดหนทางนรก เปิดหนทางสวรรค์ และถางทางไปพระนิพพาน ด้วยการปฏิบัติอริยมรรคมีองค์ 8 อย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน เพื่อจะได้หลุดพ้นจากการเวียนว่ายตายเกิดในวัฏสงสารไปโดยเร็วไว

ด้านที่ส่งผลน้อยที่สุด คือ ด้านน่ารัก (X_1) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารประกอบด้วยเมตตา ทำให้ผู้ที่เข้าไปหาหนึ่งใกล้รู้สึกว่ามีเพื่อน ทำให้เกิดความชุ่มฉ่ำใจ ไม่อ้าว้างว่าเหว่ สนทนาพูดคุยด้วยแล้วยิ่งสบายใจ ชวนให้ปรึกษาได้ตามกิริยามารยาทให้เรียบร้อย นุ่มนวล สง่างามในทุกอิริยาบถ มีอัธยาศัยดีงาม มีหัวใจของความเอื้อเฟื้อชอบให้ความช่วยเหลือ สอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้

ว่า น่ารัก คือ เข้าถึงจิตใจ สร้างความรู้สึกสนิทสนม เป็นกันเอง ชวนใจผู้เรียนให้อยากเข้าไปปรึกษา ได้ตาม สอดคล้องกับแนวคิดของ พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี ได้ให้ความหมายไว้ว่า น่ารัก คือ ผู้เปี่ยม ด้วยเมตตา ชวนให้ศิษยานุศิษย์รู้สึกเป็นสิริมงคล อบอุ่น สบายใจยามอยู่ใกล้ ชวนใจให้อยากเข้าไป ได้ตามปรึกษาหารือหรือฝากตัวเป็นศิษย์

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผู้บริหารควรนำหลักกัลยาณมิตรธรรมมาใช้ในการบริหารงานเพื่อสร้างบรรยากาศไม่ให้เกิด ความตึงเครียดในการทำงาน ไม่แสดงความโกรธ หรือมีอารมณ์อยู่เหนือเหตุผล ต้องปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่มีอคติ ควรนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการบริหาร เปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมได้ และยินดีรับฟัง ถ้าพบว่าท่านใดกำลังจะทำผิด ผู้บริหารจะรีบ ตักเตือนหรือป้องกันทันที สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น อย่างมีประสิทธิภาพ

2) จากการวิจัย พบว่า ด้านการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การส่งเสริมประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น โดยปฐมนิเทศ เพื่อแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพของงาน วิชาชีพ คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่ม ความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3) จากการรายงานผลความคิดเห็นของการวิจัยพบว่า หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังนั้น ผู้บริหารควรนำ หลักกัลยาณมิตรธรรมไปใช้ในการบริหารงาน เพราะเป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารควรจะมีเพื่อมีมิตรภาพที่ดี ต่อกัน นอกจากนี้ ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคลากร ด้าน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้การบริหารงานบุคลากรมีคุณภาพและมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แพร่หลายออกไปเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษา ค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรที่จัด การศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือสังกัดอื่น

2. คว้ารศัษาป้จ้ยท่มีอธัพลต่อกรบรหารงานบุคลากรในสถานศัษา สังกัดสำนักการศัษา
กรงเทพมหานคร

3. คว้ารศัษาหลักกัลยามัทรธรมของผู้บรหารท่ส่งผลต่อกรบรหารงานบุคลากรใน
สถานศัษาเช้งคุณภาพ



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.

เกรียงศักดิ์ เที่ยวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : คลังนาวิทยา.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : บั๊กพอยด์).

จักรพล พิมพ์การ. (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 2*. กรุงเทพมหานคร : แสงดาว.

ชูชัย สมितिไกร. (2552). *การสรรหา การคัดเลือก กระประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากร*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2547). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ด.

คนัย เทียนพุด. (2545). *การบริหารงานบุคคลผู้ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: ดี เอ็น ที คอนซัลแตนท์.

ตุลา มหาพสุชานนท์. (2551). *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. (2550). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

ธัญญา ผลอนันต์. (2549). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน*. กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิค.

นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปราชญ์กล้าพิชญ์และพอดดาบุตรสุทธิวงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.

พ.อ.ปิ่น มุกทุกันต์. (2546). *เรือนชั้นใน ชั้นนอก*. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สร้างสรรค์บุ๊คส์.

พระเทพวิสุทธานุรักษ์ (อุบล นนุทโก). (2552). *อธิบายธรรมวิภาค ปริจเฉทที่ 1*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระเทพญาณมหามุนี (ไชยบูลย์ ธมฺมชโย). (2555). *การทำหน้าที่กัลยาณมิตร*. กองประสานชมรมชาวพุทธฯ.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2548). *พจนานุกรมเพื่อการศึกษา พุทธศาสตร์ ชูค คำวัด*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เลียงเชียง.

- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ธ.9, Ph.D.). (2554). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชวรมณี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2542). *เพื่อน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2552). *พุทธธรรม (ฉบับปรับปรุงและขยายความ)*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2553). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนรัชการพิมพ์ จำกัด.
- พระภาวนาวิริยคุณ (เผด็จ ทตฺตชีโว). (2555). *ความรู้ประมาธรากฐานความมั่นคงของพระพุทธศาสนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977) จำกัด.
- พระมหาอุทัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). (2553). *สิ่งมหัศจรรย์ของชีวิต หลักคิดเพื่อความสุข*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิมุตตยาลัย.
- พุทธทาสภิกขุ. (2514). *ทิศธรรมการไหว้ที่ค้อย่างอารยชน*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมนุชา.
- _____. (2555). *ภาษาคน ภาษาธรรม*. กรุงเทพมหานคร : ชรรมะอินเทรนด์.
- เพ็ญพรรณ ชูติวิสุทธิ. (2549). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บริษัท จุดทอง จำกัด.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2534). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม.
- ภาพร ชันชหัตถ์. (2549). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ.
- มหาวิทยาลัยธรรมกาย แคลิฟอร์เนีย. (2548). *การทำหน้าที่กัลยาณมิตรเบื้องต้น*.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. (2551). *เอกสารสาระการเรียนรู้ ประกอบการศึกษาวิชาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา*. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- รัชพล ลชชารุ่งโรจน์. (2548). *คิดทำหลากหลายกลยุทธ์การบริหารการโรงเรียนทันสมัย*. (กรุงเทพมหานคร ม.ท.ป.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบรุษ.
- วิถาวรณรพีพิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : วิจิตรหัตถกร.

- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2546). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สมเด็จพระญาณสังวร (สุวฑฒนมหาเถระ). (2555). *สัมมาทิฎฐิตามเถรธิบายของท่านพระสารีบุตร*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์นันทพันธ์.
- สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร). (2546). *แปลและเรียบเรียง. คัมภีร์วิสุทธิมรรค*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บริษัท ประยูรวงศ์พรินต์ติ้ง จำกัด.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *หลักรัฐประศาสนศาสตร์ แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพมหานคร : บริษัทรัตนพรชัยจำกัด.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2550). *การสรรหาและบรรจุพนักงาน*. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2546). *หลักบูรณาการทางการศึกษาตามนัยแห่งพุทธธรรม นนทบุรี. โครงการกิตติเมธี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.*
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2554). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- _____. (2554). *รายงานประจำปี 2554*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2555). *รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2555 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2555). *เอกสารกลุ่มนโยบายและแผนการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2556). *แผนปฏิบัติการราชการประจำปี พ.ศ. 2556*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและ*

การจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา. 2550. ระบบประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร. ม.ป.ท.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2547). *HR FOR NON HR*. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

อุทัย หิรัญโต. (2550). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณี เลิศกาญจนวัตติ. (2548). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณี เลิศกาญจนวัตติ. (2548). *การบริหารงานบุคคล ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)*. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อนิวัช แก้วจางง. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : บริษัทนำศิลป์โฆษณา จำกัด.

2) บทความในวารสาร

ชัยเสถียร พรหมศรี. (2550). *การบริหารสถานศึกษาแนวใหม่ในรูปแบบหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ*. วารสารการศึกษาไทย. 3(21).

ดร.เซ็น แก้วยศ หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ. (ม.ป.พ.). บทความเรื่อง *การพัฒนาโรงเรียนจากภายใน*.

อรรวรรณ สุทธิพิทักษ์. (2544). *การบริหารความขัดแย้ง*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

3) บทความจากเว็บไซต์ (Web Site)

จิตติ บุญประกอบ. 5 ส ผู้วัดพัฒนาคน. สืบค้น 25 ธันวาคม 2556. เข้าถึงได้จาก

www.tpa.or.th/tpanews/upload/mag_content/62/ContentFile1152.pdf.

พระมหาวิมลชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). บทความ ครู คือ กัลยาณมิตร. สืบค้น 10 ธันวาคม 2556. เข้าถึงได้จาก <http://www.dhammatoday.com>.

4) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานวิจัย

- กมลวรรณ สุวรรณ โชติ. (2548). ปัจจัยเชิงเหตุแบบบูรณาการของบ้านสถานศึกษา และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นกัลยาณมิตรของนักศึกษาปริญญาตรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์.
- ฉัตรชัย เทพขจร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชุตติกาญจน์ เบญจพรวัฒนา. (2547). ผลของการใช้กระบวนการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรที่มีต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนของครูปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนวรรณ สมชื่น. (2548). การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นฤป สืบวงษา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- นวลถวิล สุชาติวุฒิ. (2550). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- นิตา ศรีสร้อย. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างกัลยาณมิตรธรรมของครู กับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ปวีณา วิหค. (2553). ผลของการเรียนแบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคจิกซอว์ที่มีต่อความเป็นกัลยาณมิตร และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดเขารักษ์ จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พระจะจุ ญาณวิโช (รักษาป่า). (2554). การศึกษาวิเคราะห์ความเป็นกัลยาณมิตรของพระสารีบุตรเถระ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระจักรี บางประเสริฐ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวศัพิศราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พระมหาเกรียงไกร บัวจันฮัด. (2546). การศึกษาเปรียบเทียบหลักคำสอนเรื่องกัลยาณมิตรกับการบรรลุธรรม ในพระพุทธศาสนาเถรวาท และพระพุทธศาสนาเถรวาท. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศาสนาเปรียบเทียบ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พระมหาธัมมี ชูติโก. (2548) ศึกษาเปรียบเทียบมิตรภาพในพุทธปรัชญาเถรวาทกับอริสโตเติล. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอธิป อธิปญโญ (ชัยสวัสดิ์อารี). (2552). การศึกษาหลักกัลยาณมิตรในพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มาราณี สัสดีวงศ์. (2554). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มาศโมพี จิตวิริยธรรม. (2552). คุณธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาทัญญู ศิริจรธยา. (2551). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

วรพันธ์ เพชรางกูร. (2553). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิไลรัตน์ พุกษาภิรมย์. (2547). ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้ประเมินภายนอกตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สนธชัย ระเบียบศรี. (2554). ศึกษาคุณลักษณะผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

แสงเดือน วินทะไชย. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการปฏิบัติงานของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์และโรงเรียนในฝัน. ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, นครปฐม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อุดม พินธุรัชย์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

อรวรรณ เอี่ยมชาศรี. (2552). แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

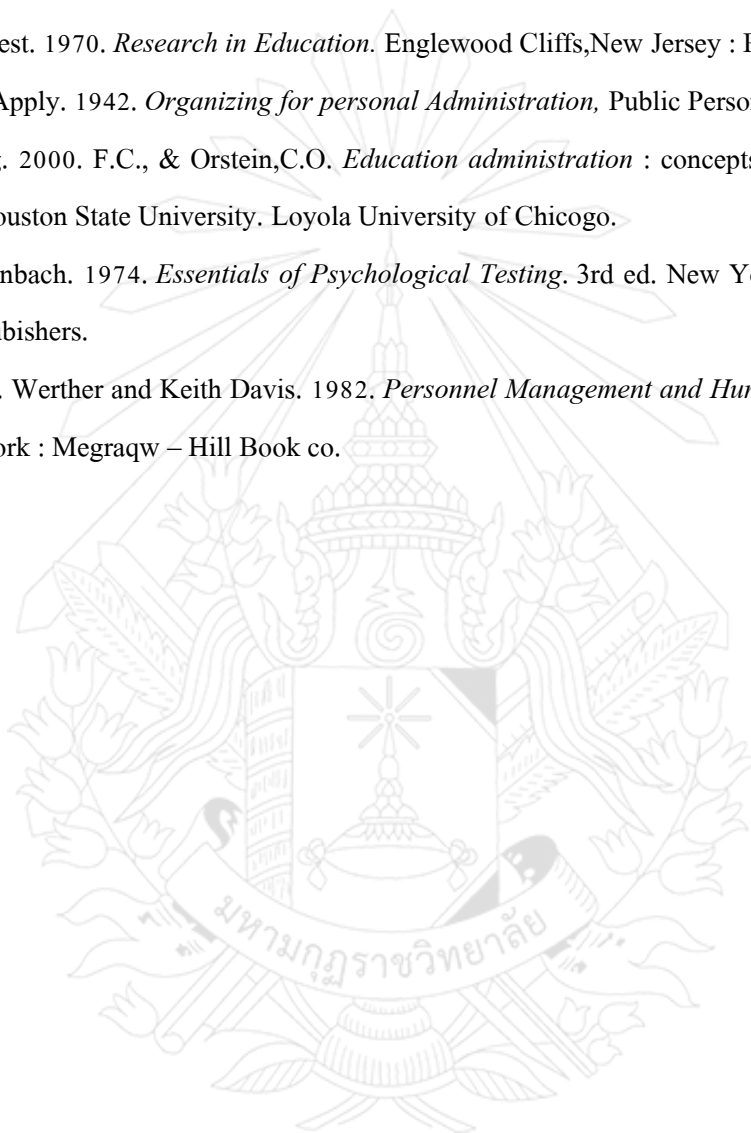
2. ภาษาอังกฤษ

Beach, D.S. 1980. *Personnel : The management of people at work*. NewYork : The Macmillan.

Castetter William B. 2000. *The Personal Function in Educational Administration*. 2rd ed. New York : Macmillan Publishing Co.

Felix A.Nigro. 1959. *Public Personnel Administration*. New York : Henry Holt andCompany.

- Flippo, E.B. 1984. *Personnal Management. Fifth Edition*. Manila, Philippines : Cocho Hermanas, Inc.
- Glenn O. Stall. 1962. *Public Personnel Administration*. 5 thed. New York : Harper & Row Publishers.
- John W. Best. 1970. *Research in Education*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall Inc.
- Laurence Apply. 1942. *Organizing for personal Administration*, Public Personnel Review.
- Lunenburg. 2000. F.C., & Orstein, C.O. *Education administration : concepts and practices*, Sam Houston State University. Loyola University of Chicogo.
- Lee J, Cronbach. 1974. *Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed. New York : Harper & Row Pubishers.
- William B. Werther and Keith Davis. 1982. *Personnel Management and Human Rexources*. New York : Megraqw – Hill Book co.





ภาคผนวก

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

พระสุภูมิ สุขวาฑฒโก, ผศ.

วุฒิการศึกษา

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

ตำแหน่งปัจจุบัน

หัวหน้าภาควิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง จังหวัดนครปฐม

พระมหาจักรชัย สุกตตชโย, ผศ.ดร.

วุฒิการศึกษา

ป.ธ.9, ศศ.ด. (ภาษาสันสกฤต) มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตำแหน่งปัจจุบัน

หัวหน้าภาควิชาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง จังหวัดนครปฐม

นางสาววีรวรรณ ยุทธนากรชัย

วุฒิการศึกษา

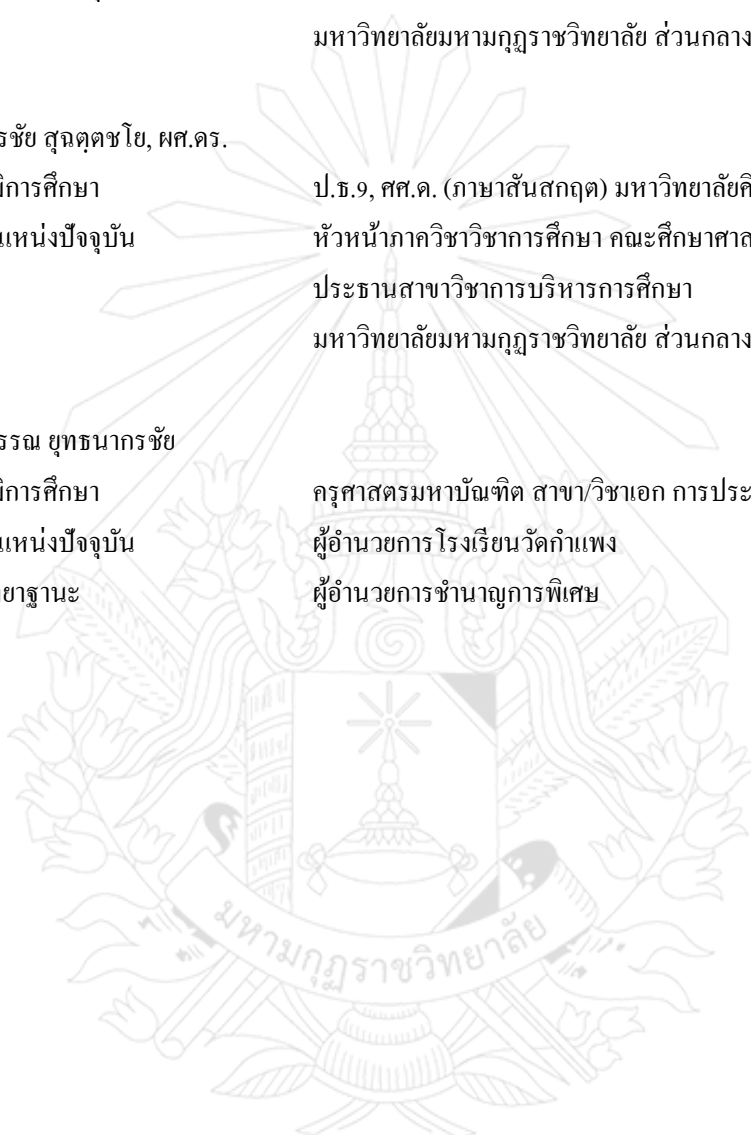
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอก การประถมศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดกำแพง

วิทยฐานะ

ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ





ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๒
ที่ ศธ ๖๐๐๖ (๑) /ว ๓๕๐ วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๖
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พระมหาฉัตรชัย สุธตตชโย, ผศ.ดร.

ด้วย พระมหาพิระพล ฐานจาโร (นาเคจกรวาล) นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนัก
การศึกษารุงเทพมหานคร KALYANAMITTATADHAMMA OF ADMINISTRATORS THAT EFFECTS
PERSONNEL MANAGEMENT OF THE SCHOOLS UNDER THE DEPARTMENT OF EDUCATION BANGKOK
METROPOLITAN ADMINISTRATION” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยหรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้
สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง ตามสำเนาเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด
ที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

(พระมหาสมักร มหาวิโร)

รักษาการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โทร. ๐-๒๕๔๕-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๒
ที่ ศธ ๖๐๐๖ (๑) /ว ๓๕๐ วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๖
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พระสุขุม สุขวฑฒโก, ผศ.

ด้วย พระมหาพิระพล ฐานจาโร (นาคะจักรวาล) นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร KALYANAMITTATADHAMMA OF ADMINISTRATORS THAT EFFECTS PERSONNEL MANAGEMENT OF THE SCHOOLS UNDER THE DEPARTMENT OF EDUCATION BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยหรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้ สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง ตามสำเนาเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด ที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

(พระมหาสมัคร มหาวีโร)

รักษาราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖ (๑) /ว ๓๕๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เจริญพร นางวีรวรรณ ยุทธนากรชัย
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาพิระพล ฐานจาโร (นาคะจักรวาล) นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร KALYANAMITTATADHAMMA OF ADMINISTRATORS THAT EFFECTS PERSONNEL MANAGEMENT OF THE SCHOOLS UNDER THE DEPARTMENT OF EDUCATION BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยหรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้ สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง ตามสำเนาเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด ที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

(พระมหาสมัคร มหาวิโร)

รักษาการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙-๑๑๕๒ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 ๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถนนศาลายา-นครชัยศรี
 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
 โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖ (๑) /ว ๓๙๕

๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๖

โรงเรียนวิถีนานาวา ฝ่ายศึกษามณฑล
 เลขที่ ๑๖๕
 วันที่ 18 ก.ย. 56
 ชื่อผู้รับ.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try Out

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียน วิถีนานาวา

ด้วย พระมหาพิระพล ฐานจาโร (นาคะจักรวาล) นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร KALYANAMITTATADHAMMA OF ADMINISTRATORS THAT EFFECTS PERSONNEL MANAGEMENT OF THE SCHOOLS UNDER THE DEPARTMENT OF EDUCATION BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนของท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try out จำนวน ๓๐ ชุด ในการทำวิทยานิพนธ์ตามความประสงค์

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เพื่อโปรดทราบ

เห็นควร.....

พระมหาสมิธ ๐๓๒๒

(พระมหาสมิธ มหาวิโร)

รักษาการคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑๔๗

กสิพร
 (นางสาวสุวิษชา ผลสารวงษ์)
 เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน โรงเรียนวิถีนานาวา
 สำนักงานเขตศาลายา

1. ๕๐๖
 ๒. สุวิษชา
 ๓. กสิพร
 นางวิภาดา ศรีสง่า

ผู้อำนวยการโรงเรียนวิถีนานาวา

กสิพร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานการศึกษา (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา โทร./โทรสาร.๐ ๒๔๓๗ ๖๖๓๑-๕ ต่อ ๓๔๖๕)

ที่ กท ๐๘๐๕/๑๔๔๑๗ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการเขต

ด้วยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้มีหนังสือ ที่ ศธ ๖๐๐๖(๑)/๕๙๖ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ขอบความอนุเคราะห์ให้ พระมหาพิระพล ฐานจาโร (นาคะจักรวาล) นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “ หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร KALYANAMITTATADHAMMA OF ADMINSTRATORS THAT EFFECTS PERSONNEL MANAGEMENT OF THE SCHOOLS UNDER THE DEPARTMENT OF EDUCATION BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION ” กับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร รายละเอียดนักศึกษาจะประสานกับทางโรงเรียนโดยตรงต่อไป

สำนักงานการศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่า วิทยานิพนธ์นี้จะทำให้ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน สมควรให้ความอนุเคราะห์

จึงเรียนประสานมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางนงพะงา บุญปักษ์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา

