

องค์ประกอบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด  
Elements of Personnel Administration Based on the Four Sublime States of  
Mind of Administrators in Schools under Roi Et Informal and  
Non-formal Education Promotion Office

นิภาพร ลาตวงษ์<sup>1</sup>, พระครูชัยรัตนากร<sup>2</sup>, สุเทพ เมยไธสง<sup>3</sup>  
Nipaporn Latawong<sup>1</sup>, Phrakhuchairattanakorn<sup>2</sup>, Suthep Maythaisong<sup>3</sup>  
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2563  
Email : Latawong\_n@hotmail.com

**บทคัดย่อ**

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 3) เพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มครูผู้สอนและกลุ่มผู้สนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งสิ้น 402 คน โดยการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของโมเดลการวัด โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

---

<sup>1</sup>นักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

<sup>1</sup>Graduate Students Majoring in Educational Administration, Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Thailand.

<sup>2,3</sup>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

<sup>2,3</sup>Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Thailand.

\*ได้รับบทความ: 3 กันยายน 2563; แก้ไขบทความ: 9 พฤศจิกายน 2563; ตอรับการตีพิมพ์: 25 พฤศจิกายน 2563

Received: September 3, 2020; Revised: November 9, 2020; Accepted: November 25, 2020

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก 2) ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ทั้ง 6 องค์ประกอบ และ 60 บ่งชี้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งพิจารณาจากค่า  $\chi^2 = 16.441$ ,  $df = 9$ ,  $p\text{-value} = 0.125$ ,  $CFI = 0.965$ ,  $TLI = 0.960$ ,  $SRMR = 0.030$ ,  $RMSEA = 0.003$ ,  $\chi^2/df = 1.827$  และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) เท่ากับ 0.985 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**คำสำคัญ :** 1. การบริหารงานบุคลากร 2. หลักพรหมวิหาร 4 3. ผู้บริหารสถานศึกษา

#### ABSTRACT

The objective of the research article were 1) to study the indicators and elements of personnel administration based on the four sublime states of mind of administrators in schools under Roi Et Informal and Non-formal Education Promotion Office 2) to examine structural validity and structural confidence of the indicators and elements and 3) to confirm the elements of personnel administration based on the four sublime states of mind of administrators in schools under Roi Et Informal and Non-formal Education Promotion Office. Samples were the administrators, teachers and educational supporters, totally 402 in number by choosing a proportion stratified sampling. The five-rating scale questionnaire was used as a tool collect the data. The statistical devices used for data analysis consisted of frequency, mean, standard deviation, and the consistency and appropriateness of the measurement model by the confirmatory factor analysis.

The research result were as follows : 1) Indicators and elements of personnel administration based on the four sublime states of mind of administrators in schools under Roi Et Informal and Non-formal Education Promotion Office in an overall aspect to exist at the “MUCH” level. 2) The results of structural validity examination and structural confidence of the indicators and elements of personnel administration based

on the four sublime states of mind of administrators in school were 6 elements and 60 Indicators, the statistical significance at the .01 level. The results confirm the personnel management components according to the four sublime states of mind of administrators in schools under Roi Et Informal and Non formal Education Promotion Office. The model has construct validity based on  $\chi^2 = 16.441$ ,  $df = 9$ ,  $p\text{-value} = 0.125$ ,  $CFI = 0.965$ ,  $TLI = 0.960$ ,  $SRMR = 0.030$ ,  $RMSEA = 0.003$ ,  $\chi^2/df = 1.827$  and construct reliability : CR equals 0.985, which is greater than 0.60, indicating that the model is consistent and suitable for empirical data.

**Keywords :** 1. Personnel Administration 2. Four Sublime States of Mind 3. School Administrators

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะคุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาชาติในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ดังนั้นสถานศึกษาจึงนับว่าเป็นสถาบันที่มีความสำคัญยิ่ง สถานศึกษาเป็นสถาบันที่นำนโยบายด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ จะเกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 1) ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีควรเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติทั้งด้านความรู้ หลักการบริหาร ภาวะผู้นำ และมีคุณธรรม จริยธรรม สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งบอกถึงสมรรถภาพของผู้บริหาร ซึ่งการสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อใช้ในการบริหาร เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้สามารถดำเนินงานไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะเห็นได้ว่านอกจากหลักวิชาการแล้วสิ่งที่จะต้องมียู่ในตัวตนของผู้บริหาร คือ คุณธรรม จริยธรรมหรือการมีหลักธรรมที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการศึกษา เพื่อนำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ (เบญจรัตน์ แสงรัศมี, 2554 : 2)

การบริหารงานในองค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การขึ้นนำและการควบคุม ซึ่งในกระบวนการเหล่านี้ ปัจจัยด้านคนมีบทบาทที่สุด ที่จะขับเคลื่อนให้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

โดยเฉพาะหน้าที่ของการจัดคนที่ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์อย่างหนึ่งทางวิชาการที่เรียกว่า การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล, 2554 : 1) การบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารในองค์กรหรือในโรงเรียนเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเพราะหากมีทุกอย่างพร้อมแต่คนไม่มีคุณภาพก็ไม่สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้ในทางกลับกันหากมีคนที่มีความรู้ในองค์กรแต่ขาดปัจจัยอื่นคนย่อแสงหาปัจจัยเหล่านั้นได้หรือใช้ปัจจัยที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าขององค์กร(วิจิตรศรีสะอาด, 2553 : 6)

สิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องอยู่ในตัวตนของแต่ละบุคคลนั้นคือคุณธรรมหรือการมีหลักธรรมที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งได้แก่ หลักธรรมในการครองตน หลักธรรมในการครองคน และหลักธรรมในการครองงานซึ่งหลักธรรมบางประการตามแนวคำสอนของพระพุทธศาสนาจะรวมหลักธรรมที่กล่าวมาไว้อย่างครบถ้วน หลักธรรมที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำมาใช้เพื่อการครองคน มีหลากหลายประการ และหลักธรรมที่นำมาใช้มากที่สุดประการหนึ่งคือพรหมวิหาร 4, ซึ่งพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่จะนำพาบุคคลไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบของพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา หมายถึง ความรักที่มีต่อบุคคลอื่นอย่างจริงใจ กรุณา หมายถึง ความสงสารและเห็นใจพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น นุติตา หมายถึง การพลอยยินดีเมื่อบุคคลอื่นได้ดีหรือประสบความสำเร็จและอุเบกขา หมายถึงการวางเฉยหรือปล่อยวางในสิ่งที่สุคติวิสัยที่จะช่วยเหลือได้ ซึ่งพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่สำคัญในการครองคน เพราะการที่เราสามารถครองใจคนได้ย่อมจะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารไม่มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมอย่างเพียงพอก็นำหลักธรรมไปปฏิบัติไม่ได้ผลเท่าที่ควร ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างภาพพจน์ให้เป็นที่ศรัทธา และความเชื่อถือเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ ซึ่งสิ่งที่จะต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติคือ การมีความรักมีความสงสาร มีความชื่นชม ยินดีและมีใจเป็นกลางไม่ลำเอียงทั้งรายบุคคลและคณะบุคคล ผู้บริหารที่ดีควรให้พระคุณมากกว่าพระเดชหรือใช้อำนาจบารมีมากกว่าอำนาจทางกฎหมาย หลักธรรมในการบริหารของผู้บริหาร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษาอย่างมาก และหลักพรหมวิหาร 4 คือหลักธรรมหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ดวงกมล กองช้าง, 2559 : 3) ปัญหาการบริหารงานบุคคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ดในด้านการได้มาซึ่งบุคลากรด้านการดำรงรักษาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานปรากฏว่าบุคลากรไม่เพียงพอ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้าการจัดสวัสดิการมีน้อยและไม่ทั่วถึงการขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและวินัย และการรักษาวินัย ทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดังนั้นการ

บริหารงานบุคลากรถ้าองค์กรมีการวางแผนที่ดีและปฏิบัติตามแผนงานการบริหารงานบุคลากรอย่างเคร่งครัดจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด, 2562 : 4)

จากเหตุผลและความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูที่รับผิดชอบในงานกลุ่มอำนวยการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ดจึงมีความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง องค์ประกอบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ดเพื่อจะนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

2.3 เพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ผลการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ดซึ่งเป็นประโยชน์ในการบริหารงานของสถานศึกษา

3.2 ทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการยืนยันองค์ประกอบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

3.3 ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปเพิ่มประสิทธิภาพ โดยการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา

#### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่บุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วยกลุ่ม ผู้บริหาร จำนวน 22 คน ครูผู้สอน จำนวน 388 คน และผู้สนับสนุนการจัดการศึกษา จำนวน 56คน รวมทั้งสิ้น 466 คน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด, 2562 : 8) เนื่องจากในการวิจัยใช้สถิติขั้นสูง(Advanced Statistic)เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) และขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะต้องมีขนาดใหญ่ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามที่ คอมเลย์และเอ ลี(Comrey and A, 1992 : 75) ได้เสนอแนะขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ จำนวน 400 คนขึ้นไปถือว่าดี (As a Good) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง 402 คน ได้จากกลุ่มผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้สนับสนุนการจัดการศึกษา โดยการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน(Proportion Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการวางแผนงานบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการรักษาบุคลากร ด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานบุคลากร โดยผู้วิจัยได้บูรณาการตามหลักพรหมวิหาร4 (เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา)มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ คือ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 121) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของโมเดลการวัด (Measurement Model) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

#### 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) องค์ประกอบของการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

องค์ประกอบการบริหารงานบุคลากรตาม หลักพรหมวิหาร 4	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร	4.32	0.72	มาก	4
2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	4.31	0.68	มาก	5
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.35	0.66	มาก	3
4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	4.30	0.67	มาก	6
5. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.39	0.67	มาก	1
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	4.36	0.68	มาก	2
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.33</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติมากทั้งหกด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการวางแผนงานบุคลากรด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานและด้านการธำรงรักษาบุคลากร เมื่อแยกเป็นรายด้านเรียงลำดับ สรุปได้ดังนี้

1) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด 10 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ E1 ที่ว่า “ยกย่องชื่นชมบุคลากรที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ E8 ที่ว่า “จัดสรรสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากรต่างๆให้เหมาะสมกับความเป็นอยู่ของบุคลากรในสถานศึกษา”

2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณา อยู่ในระดับมากที่สุด 10 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ F6 ที่ว่า “มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ F8 ที่ว่า “เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน”

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด 10 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ C10 ที่ว่า “มอบหมายงานให้

บุคลากรมีความรับผิดชอบในการทำงานของตนเสมอ” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ C3 ที่ว่า “สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการศึกษาอบรมแก่บุคลากร”

4) ด้านการวางแผนงานบุคลากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด 10 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ A10 ที่ว่า “บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงาน” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ A6 ที่ว่า “จัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับบุคลากรด้วยใจที่เป็นกลาง”

5) ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด 10 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ B2 ที่ว่า “มีข้อมูลประวัติบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ B1 ที่ว่า “จัดทำงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานแต่ละกลุ่มงาน”

6) ด้านการดำรงรักษาบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด 10 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ D3 ที่ว่า “นำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ D2 ที่ว่า “ให้บุคลากรเข้าพบเพื่อขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นการส่วนตัว”

5.2 การตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของโมเดลการวัด โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

**ตารางที่ 2** แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์ประกอบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

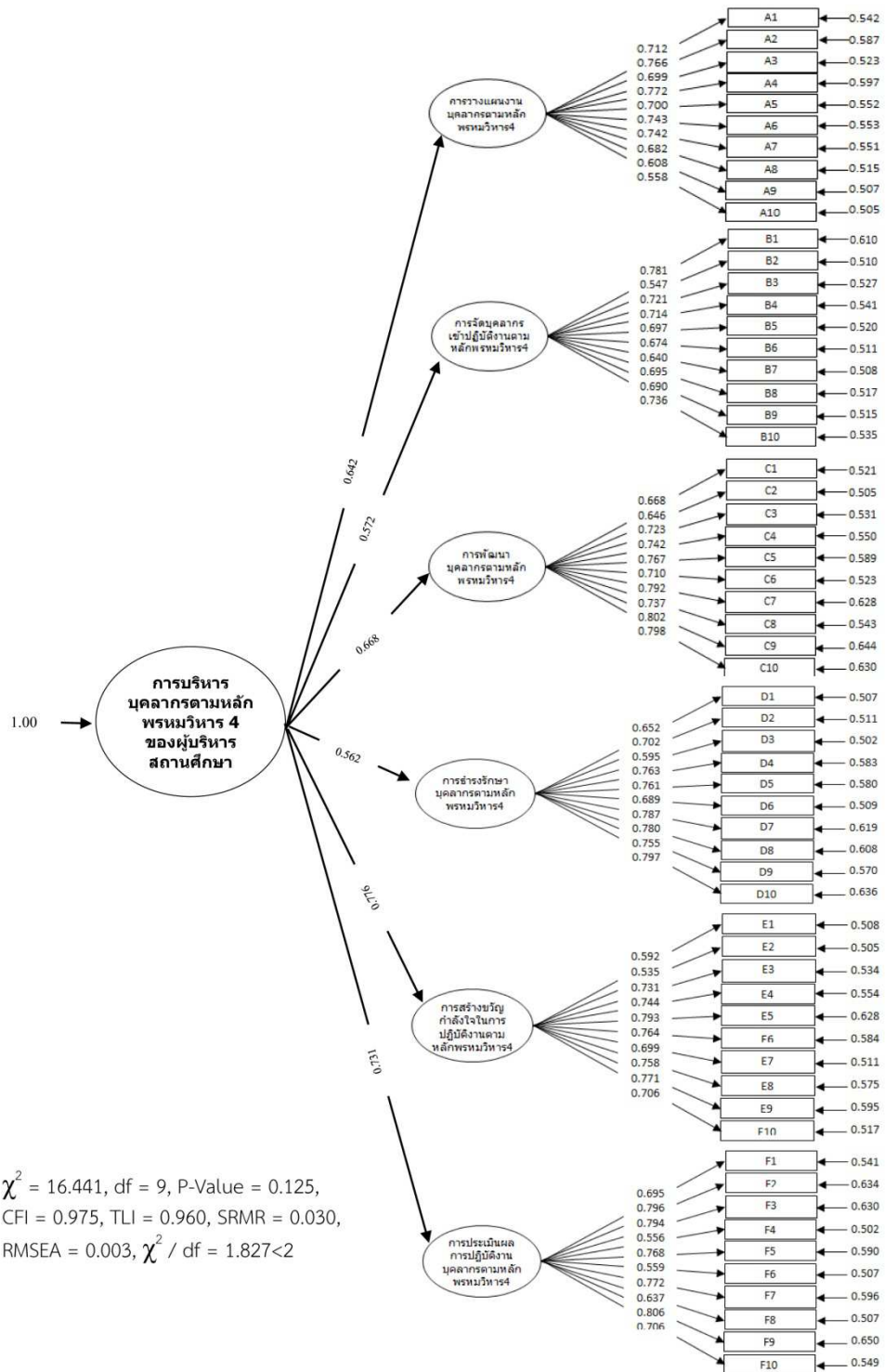
ข้อ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ( $\lambda$ )
1	องค์ประกอบด้านการวางแผนงานบุคลากร	0.642**
2	องค์ประกอบด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	0.572**
3	องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร	0.668**
4	องค์ประกอบด้านการดำรงรักษาบุคลากร	0.562**
5	องค์ประกอบด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0.776**
6	องค์ประกอบด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	0.731**

$\chi^2 = 16.441$ ,  $df = 9$ ,  $p\text{-value} = 0.125$ ,  $CFI = 0.965$ ,  $TLI = 0.960$ ,  $SRMR = 0.030$ ,  $RMSEA = 0.003$ ,  $\chi^2/df = 1.827$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 องค์ประกอบและ 60 ตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 จัดเรียงอันดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ( $\lambda$ ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1)องค์ประกอบด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน( $\lambda = 0.776$ ) 2)องค์ประกอบด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ( $\lambda = 0.731$ ) 3)องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร( $\lambda = 0.668$ ) 4)องค์ประกอบด้านการวางแผนงานบุคลากร ( $\lambda = 0.642$ ) 5)องค์ประกอบด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน( $\lambda = 0.572$ ) 6)องค์ประกอบด้านการธำรงรักษาบุคลากร( $\lambda = 0.562$ ) ตามลำดับจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งพิจารณาจากค่า  $\chi^2 = 16.441$ ,  $df = 9$ ,  $p\text{-value} = 0.125$ ,  $CFI = 0.965$ ,  $TLI = 0.960$ ,  $SRMR = 0.030$ ,  $RMSEA = 0.003$ ,  $\chi^2/df = 1.827$  และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) เท่ากับ 0.985 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์ประกอบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารได้นำพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงานบุคลากรพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่สำคัญในการครองคน เพราะการที่เราสามารถครองใจคนได้ย่อมจะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารไม่มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมอย่างเพียงพอก็อาจนำหลักธรรมไปปฏิบัติไม่ได้ผลเท่าที่ควร ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างภาพพจน์ให้เป็นที่ศรัทธา และความเชื่อถือเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ ซึ่งสิ่งที่จะต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติคือ การมีความรัก มีความสงสาร มีความชื่นชม ยินดีและมีใจเป็นกลางไม่ลำเอียงทั้งรายบุคคลและคณะบุคคล ผู้บริหารที่ดีควรให้พระคุณมากกว่าพระเดชหรือใช้อำนาจบารมีมากกว่าอำนาจทางกฎหมาย หลักธรรมในการบริหารของผู้บริหาร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษาอย่างมาก และหลักพรหมวิหาร 4 คือหลักธรรมหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล กองช้าง (2559 : 6) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะโกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะโกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 3 มี 5 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนงาน 2) ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคคล 4) ด้านการธำรงรักษาบุคคลและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จันจิรา มาเมืองทน (2557 : 10) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร คือ การจัดระเบียบดูแลบุคคลเพื่อใช้บุคคลให้เป็นประโยชน์ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุด และต่ำสุดรวมไปถึงการดำเนินการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์กรนั้น

6.2 การตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของโมเดลการวัดโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(Confirmatory Factor Analysis : CFA) ทั้ง 6 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จัดเรียงอันดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ( $\lambda$ ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2) องค์ประกอบด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร 4) องค์ประกอบด้านการวางแผนงานบุคลากร 5) องค์ประกอบด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 6) องค์ประกอบด้านการธำรงรักษาบุคลากรถือได้ว่าองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบมีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลัก

พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนใจ คล้ายแก้ว (2557 : 4) ได้ทำการวิจัยแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในลำดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคลต่ำสุดได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัด ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนงานบุคคล 2) ด้านการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคคล 4) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปส่งเสริมบุคลากรเพื่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนการดำรงรักษาบุคลากร ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบน้อย ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะพัฒนาการดำรงรักษาบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4

### 7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.2 ควรนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนให้สอดคล้องรับกับแนวคิดการการบริหารจัดการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

### 7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

7.3.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอื่นๆ

7.3.2 ควรมีการศึกษากำหนดการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมด้านอื่นๆ ทางพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอื่นๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

7.3.3 สร้างรูปแบบและพัฒนาโมเดลการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านอื่นๆตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

## 8. เอกสารอ้างอิง

- จันจิรา มาเมืองทน. (2557). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ฐิติพร สิมสวัสดิ์. (2561). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมืองจังหวัดระนอง**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ดวงกมล กองช้าง. (2559). **การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เดือนใจ คล้ายแก้ว. (2557). **แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2556). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์.
- เนตรนภา นามสพุง. (2559). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยนครราชสีมา.
- เบญจรัตน์ แสงรัสมิ์. (2554). **ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอแม่เปิน จังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- พระศรีพรรณ โชติปัญญา (สุวรรณแสง). (2556). **การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสะอาด และคณะ. (2553). **การพัฒนาวิชาชีพศึกษาศาสตร์และบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2554). **ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.

สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2560). **แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักงาน กศน. พ.ศ.2560-2579**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : พรินทิวานกราฟฟิค.

Oluwadare Adegbemile. (2011). “Principals” Competency Needs for Effective Schools’ Administration in Nigeria. *Journal of Education and Practice*. 2(4). 17-18.

## 9. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ พระครูชัยรัตน์นาคร,ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจแก้ไข อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย จึงขอขอบพระคุณมาเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งได้รับคัดเลือกเป็นตัวแทนทุกท่าน ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้บริหารในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด และคณาจารย์ทุกท่านในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่กรุณาให้ความรู้ทางวิชาการ ตำรา เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยและให้ความร่วมมืออำนวยความสะดวกเป็นอย่างดี ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องที่ไม่ได้กล่าวนามมา ณ โอกาสนี้ ที่มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลให้กำลังใจและคอยช่วยเหลือสนับสนุน คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศเพื่อบุชาพระคุณแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอนให้มีสติปัญญาและคุณธรรมเป็นเครื่องชี้นำความสำเร็จในชีวิต