

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด\*

PERSONNEL MANAGEMENT BASED ON FOUR SUBLIME STATES OF MIND BY  
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE ROI ET

นงครักษ์ ดวงภักดี<sup>1</sup>, พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์<sup>2</sup>, สุรัสวดี ไกรสิน<sup>3</sup>  
Nongrak Duangphakdee<sup>1</sup>, Phrakhruvichitpanyaphorn<sup>2</sup>, Surasit Kraisin<sup>3</sup>  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด<sup>1,2,3</sup>  
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Thailand.<sup>1,2,3</sup>  
Email : nongrak\_dua@rw.ac.th

**บทคัดย่อ**

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำนวน 342 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การทดสอบค่า F-test และแบบสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน(กรุณา) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง(มุทิตา) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย(เมตตา)ตามลำดับ 2. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด สรุปได้ดังนี้ 1) มีการวางแผนกำหนดตำแหน่งการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่ต้องให้เป็นไปตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) 2) สนับสนุนส่งเสริมในการทำงานกำกับติดตามการนิเทศงานให้คำชี้แนะให้อยู่ในระเบียบวินัย และ 3) ควรให้ความรู้การปฏิบัติงานตามระเบียบราชการ

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

### ABSTRACT

The objectives of this thesis were 1) to study the levels of Personnel Management based on Four Sublime States of Mind by School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Roi Et, 2) to compare the levels of Personnel Management based on Four Sublime States of Mind by School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Roi Et, classified by educational level, work experience, and school size 3) to study guidelines for Personnel Management based on Four Sublime States of Mind by School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Roi Et. The sample group used in this research was 342 of the secondary school instructors under the Secondary Educational Service Area Office Roi Et. The instrument used for data collection was a 5-level estimation scale questionnaire and a semi-structured interview. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and interview form.

The results showed that: 1. The levels of Personnel Management based on Four Sublime States of Mind by School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Roi Et. Overall, it was at a high level, considering from each side in order from the highest to the lowest average. It was found that the highest average was enhancing operational efficiency (kindly), followed by the positioning planning (prosperity), whereas the lowest was the discipline and the maintenance of discipline (merciful), respectively. 2. A comparison of the levels of Personnel Management based on Four Sublime States of Mind by School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Roi Et, classified by educational level, work experience, and school size. There was a statistically significant difference at the 0.05 level. 3. Guidelines for Personnel Management based on Four Sublime States of Mind by School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Roi Et were Position planning, Personnel recruitment, and Personnel appointment to perform duties need to be in accordance with the Office of the Basic Education Commission Order (OBEC), work supporting and promoting, following up supervision, and giving advice about disciplined and providing knowledge of the operation according to government regulations.

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

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลให้เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งการบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายและภารกิจ 5 ด้านคือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาซึ่งแบ่งหน้าที่เกี่ยวกับสมาชิกองค์การ 8 ด้าน ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจ้างงาน การจัดการด้านตำแหน่งงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การดำรงรักษา ระเบียบวินัย และแรงงานสัมพันธ์ซึ่ง ลูเนนเบิร์ก, และออร์นสไตน์ (Lunenburg, & Ornstein, 1996) ที่ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลมีกระบวนการ 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การสรรหา การคัดเลือกการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2553 มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาโดยมีเขตพื้นที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้นจำนวน 60 โรงเรียน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ความรับผิดชอบของฝ่ายพัฒนาบุคลากรเพื่อจัดการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในสังกัด ปัญหาที่พบในการบริหารงานบุคคล พบว่า บุคลากรมีความต้องการ มีความรู้สึกรักใคร่รัก โลภ โกรธ หลง อีกทั้งในปัจจุบันสถานศึกษาได้แบ่งเป็นหลายขนาด ดังนั้นจึงมีปัจจัยในการบริหารและจัดการศึกษาหลายประการที่แต่ละสถานศึกษาได้รับ แต่ในขณะเดียวกันสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันต้องจัดการศึกษาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและตอบสนองต่อนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานเหมือนกัน รวมไปถึงความพยายามในการสรรหาคณะที่ดีที่สุดให้เข้าทำงานซึ่งความพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพและการเก็บรักษาคนที่มีคุณภาพไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (ชูจันทร์ วิจิตรตราพร, 2552)

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องมีทักษะต่างๆ ในการเป็นผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันหากได้ศึกษาในหลักธรรมและยึดหลักธรรมนำมาปรับใช้ในการบริหาร ควบคู่ไปด้วยจะทำให้ระบบขับเคลื่อนไปข้างหน้าและเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การนำหลักธรรมมาบูรณาการในการบริหารงานให้เกิดความสงบสุขและมีความสุขนั้นเชื่อว่าหลักธรรมพรหมวิหาร 4 แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม อันเป็นธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ หรือธรรมเครื่องอยู่ของท่านผู้มีคุณยิ่งใหญ่ อันประกอบไปด้วย เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา(พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นเครื่องมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสิ่งที่จะต้องยึดถือปฏิบัติคือ การมีความรัก มีความสงสาร มีความชื่นชมยินดี และมีใจเป็นกลางไม่ลำเอียง ทั้งรายบุคคลและคณะบุคคล ผู้บริหารที่ดีควรใช้พระคุณมากกว่าพระเดช หลักธรรมในการบริหาร

จัดการเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการบริหารบุคลากร และหลักพรหมวิหาร 4 คือ หลักธรรมหนึ่งซึ่งช่วยในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของสถานศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องนำไปวางแผนกำหนดนโยบายการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักพรหมวิหาร 4 และสามารถเป็นหลักในการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ก่อเกิดความสามัคคี อันจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

## 3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษา, ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

## 4. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

4.1 ทำให้ทราบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

4.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ตามความเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน

4.3 ทำให้ทราบแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

## 5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิโดยการจำแนกเป็นรายโรงเรียนและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้จำนวน 342 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

1) แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (R.A. Likert) แบ่งระดับการวัดออกเป็น 5 ระดับ หากคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องในการใช้ภาษาและด้านอื่นๆ โดยใช้เทคนิค IOC ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) 2) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค 3) ค่าความถี่ 4) ร้อยละ 5) ค่าเฉลี่ย 6) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7) การทดสอบที (t-test แบบ Independent Samples) 8) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้สถิติ F-test

2) แบบสัมภาษณ์ สอบถามแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ประกอบด้วยคำถามที่ครอบคลุม เนื้อหาแนวทางการบริหารงานบุคคล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด นำเรียนผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบออนไลน์โดยใช้โปรแกรม Google Form และสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีออนไลน์

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ผู้ตอบผ่านระบบออนไลน์มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล 1) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ 2) ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ใช้วิธีการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา 4) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้ 1) สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือหาค่าเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ และใช้ค่าดัชนี (IOC: Index of Item - Objective Congruence) หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยวิธี Item-Total Correlation โดยวิธีใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) 2) สถิติพื้นฐานค่า

ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) 3)สถิติที่ใช้ทดสอบ สมมติฐานการทดสอบค่า t-test (Independent Samples) การทดสอบค่า F-test (One Way ANOVA)

## 6. ผลการวิจัย

6.1 ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดโดยรวม และรายด้าน

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง (มูทิตา)	4.31	0.74	2	มาก
2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง (อุเบกขา)	4.30	0.73	4	มาก
3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (กรุณา)	4.32	0.72	1	มาก
4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (กรุณา)	4.30	0.73	4	มาก
5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย (เมตตา)	4.30	0.74	6	มาก
6) ด้านการออกจากราชการ (กรุณา)	4.30	0.72	3	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.31</b>	<b>0.73</b>	<b>-</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรองลงมา คือ ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่งส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย

6.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการสัมภาษณ์แบบออนไลน์ ดังนี้

6.3.1 ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ 1)ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรสรุปอัตรากำลังเพื่อนำเข้าสู่การประชุมฝ่ายบริหารในการวางแผนกำหนดตำแหน่ง 2)เรียงลำดับอัตรากำลังที่ขาดแคลนจากมากไปหาน้อย 3)ให้เกียรติในการทำงาน ให้ความไว้วางใจให้

อิสระในการทำงานและแสดงความยินดีตามโอกาสอันควร 4) การวางตัวบุคคลตามความถนัด ความสามารถ ความพร้อมใจ และดูแลทั้งด้านครอบครัว สุขภาพ ภาระงานตรงตามความสามารถ

6.3.2 ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ได้แก่ 1) การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่ต้องให้เป็นไปตามคำสั่ง สพฐ. 2) ให้ความสำคัญตามความพร้อมของบุคคลตามสถานะภาพความสามารถ 3) ให้ความสนใจและไว้วางใจในการทำงานชื่นชมยินดีและไม่ก้าวก่าย แทรกแซงการทำงาน

6.3.3 ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ควรให้ความเอาใจใส่ชื่นชมในโอกาสสำคัญ 2) ให้ความรักเมตตาเสริมแรงด้วยความกรุณา 3) สนับสนุนส่งเสริมในการทำงาน และช่วยแก้ไขปัญหาที่พบในการปฏิบัติหน้าที่ 4) ชื่นชมในผลงานที่เกิดทั้งกับนักเรียนและพัฒนาตนในงาน 5) ให้ขวัญกำลังใจ ให้ความรู้และประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน

6.3.4 ด้านการพัฒนาครูบุคลากร ได้แก่ 1) ควรเปิดโอกาสให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพของบุคคล 2) สังเกตการทำงาน “มองคนออก บอกคนเป็น” 3) กำกับติดตามการนิเทศงานตามศักยภาพบุคคล 4) การเสริมสร้างกำลังใจ การเยี่ยมชมการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคล 5) ประชุม อบรมให้ความรู้ ให้ประสบการณ์ ศึกษาดูงาน

6.3.5 ด้านวินัยและรักษาวินัย ได้แก่ 1) ควรให้ความรู้การปฏิบัติงานตามระเบียบราชการ 2) ให้คำชี้แจงการปฏิบัติตัวให้อยู่ในระเบียบวินัย ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย กติกา และวินัย บนพื้นฐานความเมตตาและไม่เสียหายต่อระบบราชการ 3) ชื่นชมยินดีและมอบรางวัลในบางโอกาส 4) ให้คำชี้แจงการปฏิบัติตัว ตักเตือนการวางตัวให้อยู่ในระเบียบวินัย

6.3.6 ด้านการออกจากราชการ ได้แก่ 1) ควรให้ความรู้การปฏิบัติงานตามระเบียบราชการ 2) ให้คำชี้แจง ป้องปรามเชิญมาพูดคุยให้ความรู้ ตักเตือน บนความโปร่งใสตรวจสอบได้ 3) แจ้งเตือนการปฏิบัติหน้าที่ที่ผิดระเบียบ ถ้ายังทำผิดอีกก็ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบราชการ

## 7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอภัยภูเบศรโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานต่างๆ ในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายตั้งไว้ ที่ต้องอาศัยกระบวนการวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการรายงานผล โดยการบริหารงานบุคลากรจำเป็นต้องมีหลักในการบริหารงานเนื่องจากเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ลดปัญหาในการบริหารงาน และทำให้การบริหารงานเกิดความเป็นธรรมมากที่สุดหลักสำคัญที่หน่วยงานควรนำมาใช้เป็นอย่างยิ่งเนื่องด้วยเป็นหลักของการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานอยู่ได้อย่างมีความสุขและการบริหารงานบุคคลยุคใหม่เป็นเรื่องที่ต้องใช้เทคนิควิธีการเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้ได้ผลในแง่ของประสิทธิภาพของการใช้บุคลากรความสำคัญของงานบริหารงานบุคคล ในปัจจุบันกว้างขวางและมีคุณค่ามาก จนกระทั่งมีการใช้ชื่อเรียกว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และเป็นไปตามหลักพรหมวิหาร 4 หมายถึง หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่มีจุดมุ่งหมายในการสอนให้บุคคลมีความรักความเมตตาต่อผู้อื่น มีความสงสารเห็นใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือบุคคลอื่น รู้สึกลอยยินดีเมื่อบุคคลอื่นได้ดี และรู้สึกปล่อยวางหรือวางเฉยเมื่อพบกับสถานการณ์ที่สุวิสัยจะแก้ไขได้หรือสุวิสัยที่จะช่วยเหลือเจือจุน

ได้ ซึ่งแยกออกเป็น 4 ด้าน คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา สอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler (2009) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลในการทำงานโดยเฉพาะในเรื่องการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล ความปลอดภัยในการทำงาน จริยธรรมและความยุติธรรมต่อพนักงาน ซึ่งนโยบายและการปฏิบัติดังกล่าวจะครอบคลุมถึงการวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การจ่ายค่าตอบแทนและเงินเดือน แรงจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรมและ พัฒนาและความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธวัชชัย ถาวโร (กันยา) (2560) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า 1) การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ด้านการบริหารตามหลักมุทิตาด้านการบริหารตามหลักกรุณาด้านการบริหารตามหลักอุเบกษาด้านการบริหารตามหลักเมตตาตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมพัฒนาการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารตามหลักเมตตา ควรมีการพัฒนาหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับบริบทของตนเอง มีการพัฒนาบุคลากรให้มีใจรักในสายวิชาการ 2) ด้านการบริหารตามหลักกรุณา ควรมีการพิจารณา ไตร่ตรองในการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ตลอดจนมีการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆ และควรมีแหล่งทุนในการสนับสนุนสถานศึกษา 3) ด้านการบริหารตามหลักมุทิตา ควรมีการพิจารณาความสามารถของบุคลากรและมอบหมายงานตามความถนัด มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพลังด้านบวกให้กับบุคลากร และควรสร้างขวัญและกำลังใจให้มีสวัสดิการแก่ครูบุคลากรและจัดค่าตอบแทนให้เหมาะสม และ 4) ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขาควรอาศัยความพอใจ ชยันหมั่นเพียรในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการพิจารณาใคร่ครวญอย่างละเอียดรอบคอบในการดำเนินงาน และมีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

จากผลการวิจัยด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน(กรุณา) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาวิเคราะห์ผลการประเมินและนำผลของการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารงานบุคลากร การประชุมชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน การศึกษาระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำรายงานและเผยแพร่รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ กำหนดขอบข่ายหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแผนการประเมินผลบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) การบริหารงานบุคคลโดยยึดสมรรถนะ เป็นเครื่องมือในการบริหารการปฏิบัติงานประเภทหนึ่ง มีจุดหมายเพื่อดึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคลากรมาใช้เพิ่มผลผลิตหรือผลสำเร็จของงาน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นกระบวนการ



เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อเพิ่มความชำนาญและสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุวรรณ์ มาตรบรรเทา (2559) ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคล ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ ด้านเมตตา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา

7.2 การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอัยเยตต์ จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาแต่ละแห่งย่อมมีความคิดเห็นที่ไม่ เหมือนกัน เห็นความแตกต่างเกี่ยวกับ ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ลักษณะงานที่สถานศึกษา ชัดเจน การดำเนินการสรรหาบุคลากรหรือความยุติธรรมและโปร่งใสในการบรรจุและการแต่งตั้ง และการวางแผนการประเมินผลและติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุวรรณ์ มาตรบรรเทา (2559) ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคล ศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากร ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ใน การบริหารงานบุคคล ด้านกรุณา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05

## 8. องค์ความรู้ใหม่

จากการผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอัยเยตต์ ทำให้ได้ทราบผลของการวิจัยที่ สามารถนำไปใช้พัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 สรุปได้ดังภาพต่อไปนี้



## 9. ข้อเสนอแนะ

### 9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 โรงเรียนควรมีเป้าหมายการบริหารอย่างชัดเจนด้วยการที่ผู้บริหารวางแผน ประเมินผลบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

9.1.2 โรงเรียนควรเปิดโอกาสหรือรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการกำหนด ขอบข่ายหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างเหมาะสม

9.1.3 ผู้บริหารควรดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรด้วยความเป็นธรรม

### 9.2 ข้อเสนอแนะนำผู้ปฏิบัติ

9.2.1 ควรนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารที่สำคัญต่อการ ปรับกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลขององค์กร

9.2.2 หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องวางแผนการใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด ร่วมมือกันกำหนดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องแต่ละบริบทของแต่ละ สังกัด ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพต่อไป

### 9.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

9.3.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

9.3.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามแนวพุทธศาสตร์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

## 10. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้ คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎหมายกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ชูจันทร์ วิจิตรตราพร. (2552). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช.

พระธวัชชัย ถาวโร (กันยา). (2560). **การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญา พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ (ชำระเพิ่มเติม ช่วงที่ 1).** พิมพ์ครั้งที่ 27. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มยุวรรณ์ มาตรบรรเทา. (2559). **การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). **ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2563. จาก [https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area\\_CODE=101727](https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=101727)

Dessler, Gary. (2009). **A framework for human resource management**. 5<sup>th</sup> ed. Upper Saddle River, New Jersey : Pearson Education.

Lunenburg, F.C. & Ornstein, A.C. (1996). **Educational Administration : Concepts And Practices**. 2<sup>nd</sup> ed. Belmont : Wadsworth.

Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3<sup>rd</sup> ed. New York : Harper and Row Publications.

## 11. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ให้ความช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิภาพวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษาในระดับปริญญาโท ขอกราบขอบพระคุณ อธิการบดี คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอขอบคุณ พระครูวิจิตร ปัญญาภรณ์, ผศ.ดร. และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ ไกรสิน ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่างๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข เนื้อหาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี รวมถึงผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการค้นคว้าวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ เจ้าหน้าที่คณะศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชาการบริหาร การศึกษาทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา และขอขอบคุณญาติมิตร เพื่อนร่วมงานทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ช่วยเหลือให้คำแนะนำตั้งแต่เริ่มเรียนจนจบการศึกษา

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่อง สักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของมารดา บิดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่า ยิ่ง และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรใน ทุกภพทุกชาติด้วย เทอญ