

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2552 จำนวน 41 โรงเรียนมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 3 ตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวศัพทราชาธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าระดับการบริหารแนวศัพทราชาธรรมในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

X	แทน	การบริหารแนวศัพทราชาธรรม
X <sub>1</sub>	แทน	ทาน
X <sub>2</sub>	แทน	ศีล
X <sub>3</sub>	แทน	บริจาค
X <sub>4</sub>	แทน	อาชชวะ
X <sub>5</sub>	แทน	มัททวะ
X <sub>6</sub>	แทน	ตปะ
X <sub>7</sub>	แทน	อักโกระ
X <sub>8</sub>	แทน	อวิหิงสา
X <sub>9</sub>	แทน	ขันติ
X <sub>10</sub>	แทน	อวิโรธนะ

$Y$	แทน	การบริหารงานบุคคล
$Y_1$	แทน	การให้ได้มาซึ่งบุคคล
$Y_2$	แทน	การบำรุงรักษาบุคคล
$Y_3$	แทน	การพัฒนาบุคคล
$Y_4$	แทน	การให้บุคคลพ้นจากงาน
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$r$	แทน	ค่าความสัมพันธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไปนี้ จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้” นั้น ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคล(ด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคคล) ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ตัวแปร	Y	Y <sub>1</sub>	Y <sub>1.1</sub>	Y <sub>1.2</sub>	Y <sub>1.3</sub>	Y <sub>1.4</sub>	Y <sub>1.5</sub>	Y <sub>1.6</sub>	Y <sub>1.7</sub>	Y <sub>1.8</sub>	Y <sub>1.9</sub>	Y <sub>1.10</sub>
<b>X</b>	<b>.75</b>	<b>.52</b>										
<b>X<sub>1</sub></b>	<b>.53</b>	<b>.39</b>	<b>.31</b>	<b>.28</b>	<b>.32</b>	<b>.29</b>	<b>.20</b>	<b>.28</b>	<b>.14</b>	<b>.31</b>	<b>.14</b>	<b>.19</b>
X <sub>1.1</sub>		.28	.17	.20	.20	.18	.11	.26	.18	.15	.10	.14
X <sub>1.2</sub>		.24	.22	.15	.22	.20	.08	.19	.14	.16	.04	.05
X <sub>1.3</sub>		.32	.23	.18	.22	.23	.18	.25	.05	.31	.16	.23
X <sub>1.4</sub>		.34	.26	.27	.27	.26	.15	.23	.14	.27	.10	.14
X <sub>1.5</sub>		.29	.26	.25	.28	.22	.24	.10	.01	.25	.13	.15
<b>X<sub>2</sub></b>	<b>.53</b>	<b>.31</b>	<b>.31</b>	<b>.32</b>	<b>.35</b>	<b>.30</b>	<b>.20</b>	<b>.04</b>	<b>-.07</b>	<b>.33</b>	<b>.18</b>	<b>.19</b>
X <sub>2.1</sub>		.31	.31	.31	.32	.26	.18	.09	.04	.28	.16	.12
X <sub>2.2</sub>		.27	.28	.28	.36	.28	.16	.01	-.08	.29	.17	.18
X <sub>2.3</sub>		.26	.22	.24	.29	.24	.15	.07	-.08	.29	.20	.22
X <sub>2.4</sub>		.18	.19	.18	.23	.20	.13	-.01	-.16	.25	.16	.15
X <sub>2.5</sub>		.23	.27	.27	.24	.25	.17	.01	-.01	.24	.05	.12
<b>X<sub>3</sub></b>	<b>.61</b>	<b>.47</b>	<b>.33</b>	<b>.31</b>	<b>.40</b>	<b>.45</b>	<b>.26</b>	<b>.28</b>	<b>.11</b>	<b>.37</b>	<b>.22</b>	<b>.28</b>
X <sub>3.1</sub>		.36	.29	.21	.32	.36	.16	.24	.12	.24	.17	.17
X <sub>3.2</sub>		.39	.31	.26	.36	.39	.22	.19	.04	.35	.17	.23
X <sub>3.3</sub>		.43	.26	.25	.30	.37	.22	.30	.15	.35	.21	.24
X <sub>3.4</sub>		.37	.21	.26	.30	.36	.22	.23	.09	.27	.20	.23
X <sub>3.5</sub>		.39	.28	.30	.37	.38	.24	.17	.04	.34	.15	.28

ตารางที่ 4.1 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิชราชธรรมกับการบริหารงาน  
บุคคล(ด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคคล) ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ (ต่อ)

ตัวแปร	Y	Y <sub>1</sub>	Y <sub>1.1</sub>	Y <sub>1.2</sub>	Y <sub>1.3</sub>	Y <sub>1.4</sub>	Y <sub>1.5</sub>	Y <sub>1.6</sub>	Y <sub>1.7</sub>	Y <sub>1.8</sub>	Y <sub>1.9</sub>	Y <sub>1.10</sub>
<b>X<sub>4</sub></b>	<b>.63</b>	<b>.39</b>	<b>.37</b>	<b>.32</b>	<b>.44</b>	<b>.43</b>	<b>.29</b>	<b>.12</b>	<b>-.04</b>	<b>.37</b>	<b>.15</b>	<b>.22</b>
X <sub>4.1</sub>		.38	.32	.27	.41	.36	.25	.13	-.02	.35	.21	.29
X <sub>4.2</sub>		.28	.31	.24	.36	.39	.22	.06	-.07	.27	.06	.129
X <sub>4.3</sub>		.31	.32	.30	.39	.36	.24	.09	-.03	.30	.13	.14
X <sub>4.4</sub>		.32	.33	.22	.39	.37	.27	.05	-.08	.33	.12	.19
X <sub>4.5</sub>		.38	.31	.29	.35	.38	.28	.17	.01	.35	.14	.19
<b>X<sub>5</sub></b>	<b>.66</b>	<b>.44</b>	<b>.41</b>	<b>.36</b>	<b>.46</b>	<b>.38</b>	<b>.29</b>	<b>.16</b>	<b>-.02</b>	<b>.41</b>	<b>.25</b>	<b>.22</b>
X <sub>5.1</sub>		.37	.36	.34	.39	.34	.24	.11	-.04	.35	.24	.21
X <sub>5.2</sub>		.29	.27	.27	.37	.24	.20	.09	-.01	.30	.12	.16
X <sub>5.3</sub>		.39	.31	.32	.41	.33	.23	.21	.04	.37	.18	.14
X <sub>5.4</sub>		.37	.38	.28	.38	.35	.24	.12	-.05	.37	.22	.22
X <sub>5.5</sub>		.40	.40	.30	.39	.35	.25	.13	-.04	.40	.27	.22
<b>X<sub>6</sub></b>	<b>.65</b>	<b>.47</b>	<b>.44</b>	<b>.40</b>	<b>.45</b>	<b>.43</b>	<b>.31</b>	<b>.18</b>	<b>.04</b>	<b>.42</b>	<b>.20</b>	<b>.25</b>
X <sub>6.1</sub>		.43	.39	.33	.37	.35	.30	.19	.04	.36	.22	.27
X <sub>6.2</sub>		.32	.23	.26	.36	.28	.21	.13	.02	.30	.13	.17
X <sub>6.3</sub>		.42	.41	.38	.37	.38	.29	.16	.04	.37	.18	.21
X <sub>6.4</sub>		.38	.39	.33	.36	.37	.20	.14	.02	.36	.15	.18
X <sub>6.5</sub>		.36	.37	.34	.37	.36	.24	.12	.02	.29	.13	.17
<b>X<sub>7</sub></b>	<b>.65</b>	<b>.47</b>	<b>.39</b>	<b>.38</b>	<b>.46</b>	<b>.40</b>	<b>.29</b>	<b>.21</b>	<b>.11</b>	<b>.39</b>	<b>.17</b>	<b>.21</b>
X <sub>7.1</sub>		.36	.36	.33	.43	.35	.25	.04	-.02	.33	.16	.22
X <sub>7.2</sub>		.38	.33	.29	.36	.33	.26	.17	.12	.34	.12	.15
X <sub>7.3</sub>		.38	.31	.28	.35	.31	.21	.22	.17	.30	.12	.14
X <sub>7.4</sub>		.34	.24	.28	.32	.28	.21	.20	.11	.27	.10	.16
X <sub>7.5</sub>		.42	.37	.38	.41	.38	.26	.20	.07	.33	.19	.18

ตารางที่ 4.1 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิชราชธรรมกับการบริหารงาน  
บุคคล(ด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคคล) ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ (ต่อ)

ตัวแปร	Y	Y <sub>1</sub>	Y <sub>1.1</sub>	Y <sub>1.2</sub>	Y <sub>1.3</sub>	Y <sub>1.4</sub>	Y <sub>1.5</sub>	Y <sub>1.6</sub>	Y <sub>1.7</sub>	Y <sub>1.8</sub>	Y <sub>1.9</sub>	Y <sub>1.10</sub>
<b>X<sub>8</sub></b>	<b>.62</b>	<b>.45</b>	<b>.39</b>	<b>.38</b>	<b>.46</b>	<b>.46</b>	<b>.31</b>	<b>.17</b>	<b>.04</b>	<b>.38</b>	<b>.20</b>	<b>.19</b>
X <sub>8.1</sub>		.37	.37	.37	.38	.40	.24	.06	.00	.33	.16	.18
X <sub>8.2</sub>		.28	.20	.24	.26	.34	.15	.12	.07	.23	.14	.07
X <sub>8.3</sub>		.38	.32	.31	.42	.39	.28	.17	.03	.33	.13	.12
X <sub>8.4</sub>		.42	.40	.37	.45	.38	.32	.15	.00	.38	.18	.18
X <sub>8.5</sub>		.43	.33	.31	.43	.42	.30	.22	.05	.33	.22	.23
<b>X<sub>9</sub></b>	<b>.58</b>	<b>.43</b>	<b>.36</b>	<b>.37</b>	<b>.45</b>	<b>.41</b>	<b>.25</b>	<b>.21</b>	<b>.05</b>	<b>.33</b>	<b>.20</b>	<b>.24</b>
X <sub>9.1</sub>		.35	.25	.34	.35	.29	.21	.14	.10	.23	.18	.16
X <sub>9.2</sub>		.39	.32	.32	.38	.32	.21	.23	.11	.27	.12	.20
X <sub>9.3</sub>		.31	.28	.29	.36	.32	.19	.10	-.04	.23	.20	.21
X <sub>9.4</sub>		.35	.30	.24	.39	.35	.23	.19	-.01	.31	.12	.20
X <sub>9.5</sub>		.37	.30	.31	.34	.37	.18	.18	.04	.30	.17	.21
<b>X<sub>10</sub></b>	<b>.57</b>	<b>.40</b>	<b>.32</b>	<b>.36</b>	<b>.42</b>	<b>.39</b>	<b>.26</b>	<b>.13</b>	<b>-.01</b>	<b>.34</b>	<b>.22</b>	<b>.25</b>
X <sub>10.1</sub>		.39	.31	.35	.38	.36	.21	.16	.04	.36	.20	.22
X <sub>10.2</sub>		.37	.27	.29	.36	.34	.25	.18	.05	.31	.15	.18
X <sub>10.3</sub>		.27	.20	.26	.30	.29	.19	.04	-.05	.25	.18	.21
X <sub>10.4</sub>		.32	.31	.33	.38	.34	.23	.05	-.10	.29	.17	.24
X <sub>10.5</sub>		.36	.29	.33	.40	.34	.25	.12	-.02	.26	.24	.24

ตารางที่ 4.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทศพิชราชธรรมกับการบริหารงานบุคคล(ด้านการบำรุงรักษาบุคคล) ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ (ต่อ)

ตัวแปร	Y <sub>2</sub>	Y <sub>2.1</sub>	Y <sub>2.2</sub>	Y <sub>2.3</sub>	Y <sub>2.4</sub>	Y <sub>2.5</sub>	Y <sub>2.6</sub>	Y <sub>2.7</sub>	Y <sub>2.8</sub>	Y <sub>2.9</sub>	Y <sub>2.10</sub>
<b>X</b>	<b>.72</b>										
<b>X<sub>1</sub></b>	<b>.52</b>	<b>.26</b>	<b>.44</b>	<b>.46</b>	<b>.37</b>	<b>.31</b>	<b>.35</b>	<b>.46</b>	<b>.47</b>	<b>.28</b>	<b>.36</b>
X <sub>1.1</sub>	.33	.12	.29	.31	.27	.15	.21	.36	.31	.13	.21
X <sub>1.2</sub>	.40	.15	.33	.37	.25	.24	.29	.37	.35	.22	.33
X <sub>1.3</sub>	.40	.22	.32	.37	.30	.25	.28	.30	.40	.18	.22
X <sub>1.4</sub>	.38	.19	.35	.38	.25	.23	.22	.33	.32	.20	.23
X <sub>1.5</sub>	.47	.31	.36	.32	.32	.30	.34	.36	.40	.33	.37
<b>X<sub>2</sub></b>	<b>.53</b>	<b>.40</b>	<b>.43</b>	<b>.40</b>	<b>.36</b>	<b>.37</b>	<b>.38</b>	<b>.36</b>	<b>.40</b>	<b>.39</b>	<b>.34</b>
X <sub>2.1</sub>	.47	.30	.39	.38	.35	.33	.30	.37	.34	.32	.34
X <sub>2.2</sub>	.51	.39	.43	.39	.36	.38	.36	.34	.37	.36	.32
X <sub>2.3</sub>	.45	.37	.36	.32	.34	.32	.32	.29	.36	.33	.25
X <sub>2.4</sub>	.37	.33	.26	.26	.21	.34	.33	.21	.28	.27	.22
X <sub>2.5</sub>	.37	.28	.32	.28	.20	.18	.26	.26	.29	.31	.28
<b>X<sub>3</sub></b>	<b>.58</b>	<b>.42</b>	<b>.49</b>	<b>.48</b>	<b>.41</b>	<b>.37</b>	<b>.39</b>	<b>.40</b>	<b>.45</b>	<b>.38</b>	<b>.39</b>
X <sub>3.1</sub>	.48	.32	.39	.39	.37	.30	.32	.37	.39	.29	.32
X <sub>3.2</sub>	.50	.41	.44	.42	.35	.29	.33	.30	.40	.34	.36
X <sub>3.3</sub>	.45	.28	.40	.39	.29	.28	.32	.35	.32	.30	.29
X <sub>3.4</sub>	.46	.34	.38	.36	.30	.31	.34	.30	.36	.31	.32
X <sub>3.5</sub>	.51	.39	.41	.44	.38	.34	.32	.34	.40	.33	.35
<b>X<sub>4</sub></b>	<b>.61</b>	<b>.43</b>	<b>.48</b>	<b>.45</b>	<b>.38</b>	<b>.40</b>	<b>.43</b>	<b>.43</b>	<b>.45</b>	<b>.46</b>	<b>.51</b>
X <sub>4.1</sub>	.56	.37	.49	.42	.36	.33	.36	.44	.40	.43	.46
X <sub>4.2</sub>	.48	.37	.38	.37	.28	.32	.33	.32	.33	.37	.44
X <sub>4.3</sub>	.51	.36	.39	.37	.30	.34	.36	.35	.40	.38	.42
X <sub>4.4</sub>	.57	.41	.41	.40	.34	.39	.43	.40	.45	.44	.49
X <sub>4.5</sub>	.51	.35	.39	.39	.33	.35	.37	.35	.38	.37	.40

ตารางที่ 4.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคล(ด้านการบำรุงรักษาบุคคล) ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ (ต่อ)

ตัวแปร	Y <sub>2</sub>	Y <sub>2.1</sub>	Y <sub>2.2</sub>	Y <sub>2.3</sub>	Y <sub>2.4</sub>	Y <sub>2.5</sub>	Y <sub>2.6</sub>	Y <sub>2.7</sub>	Y <sub>2.8</sub>	Y <sub>2.9</sub>	Y <sub>2.10</sub>
<b>X<sub>5</sub></b>	<b>.62</b>	<b>.43</b>	<b>.44</b>	<b>.47</b>	<b>.38</b>	<b>.45</b>	<b>.47</b>	<b>.42</b>	<b>.45</b>	<b>.49</b>	<b>.52</b>
X <sub>5.1</sub>	.52	.37	.39	.38	.26	.35	.41	.37	.40	.42	.43
X <sub>5.2</sub>	.52	.34	.36	.37	.36	.39	.35	.35	.42	.39	.42
X <sub>5.3</sub>	.54	.31	.40	.43	.33	.37	.39	.39	.38	.43	.47
X <sub>5.4</sub>	.53	.42	.35	.40	.31	.41	.45	.33	.36	.41	.44
X <sub>5.5</sub>	.51	.35	.37	.40	.34	.38	.38	.32	.35	.39	.44
<b>X<sub>6</sub></b>	<b>.60</b>	<b>.39</b>	<b>.45</b>	<b>.52</b>	<b>.39</b>	<b>.38</b>	<b>.44</b>	<b>.42</b>	<b>.43</b>	<b>.46</b>	<b>.48</b>
X <sub>6.1</sub>	.48	.33	.36	.41	.32	.28	.36	.34	.35	.36	.38
X <sub>6.2</sub>	.42	.27	.32	.40	.25	.25	.28	.32	.30	.33	.33
X <sub>6.3</sub>	.55	.38	.40	.44	.35	.33	.41	.37	.41	.43	.47
X <sub>6.4</sub>	.53	.30	.39	.44	.38	.36	.40	.38	.39	.40	.42
X <sub>6.5</sub>	.46	.32	.37	.40	.28	.31	.34	.29	.29	.36	.35
<b>X<sub>7</sub></b>	<b>.60</b>	<b>.41</b>	<b>.49</b>	<b>.50</b>	<b>.39</b>	<b>.36</b>	<b>.41</b>	<b>.50</b>	<b>.42</b>	<b>.42</b>	<b>.47</b>
X <sub>7.1</sub>	.53	.38	.40	.41	.34	.36	.37	.38	.34	.39	.43
X <sub>7.2</sub>	.46	.30	.39	.38	.25	.30	.32	.34	.26	.37	.40
X <sub>7.3</sub>	.48	.27	.40	.44	.33	.24	.32	.41	.38	.31	.37
X <sub>7.4</sub>	.45	.32	.37	.36	.30	.23	.26	.41	.33	.33	.34
X <sub>7.5</sub>	.54	.38	.43	.43	.35	.35	.39	.47	.38	.30	.38
<b>X<sub>8</sub></b>	<b>.60</b>	<b>.44</b>	<b>.49</b>	<b>.46</b>	<b>.38</b>	<b>.39</b>	<b>.45</b>	<b>.42</b>	<b>.42</b>	<b>.43</b>	<b>.48</b>
X <sub>8.1</sub>	.49	.40	.40	.35	.32	.31	.36	.34	.35	.33	.37
X <sub>8.2</sub>	.36	.30	.33	.30	.20	.22	.27	.23	.28	.20	.29
X <sub>8.3</sub>	.54	.38	.44	.39	.34	.35	.37	.38	.37	.41	.44
X <sub>8.4</sub>	.56	.41	.43	.45	.36	.36	.43	.37	.36	.43	.46
X <sub>8.5</sub>	.57	.33	.47	.45	.37	.39	.44	.42	.40	.44	.45

ตารางที่ 4.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคล(ด้านการบำรุงรักษาบุคคล) ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ (ต่อ)

ตัวแปร	Y <sub>2</sub>	Y <sub>2.1</sub>	Y <sub>2.2</sub>	Y <sub>2.3</sub>	Y <sub>2.4</sub>	Y <sub>2.5</sub>	Y <sub>2.6</sub>	Y <sub>2.7</sub>	Y <sub>2.8</sub>	Y <sub>2.9</sub>	Y <sub>2.10</sub>
X <sub>9</sub>	.54	.43	.41	.42	.37	.33	.42	.40	.37	.38	.38
X <sub>9.1</sub>	.37	.40	.40	.35	.32	.31	.36	.34	.35	.33	.37
X <sub>9.2</sub>	.47	.30	.33	.30	.20	.22	.27	.23	.28	.20	.29
X <sub>9.3</sub>	.43	.38	.44	.39	.34	.35	.37	.38	.37	.41	.44
X <sub>9.4</sub>	.48	.41	.43	.45	.36	.36	.43	.37	.36	.43	.46
X <sub>9.5</sub>	.45	.37	.34	.37	.30	.26	.33	.31	.31	.31	.33
X <sub>10</sub>	.57	.46	.44	.40	.39	.41	.44	.37	.42	.44	.39
X <sub>10.1</sub>	.52	.40	.41	.38	.34	.31	.43	.32	.34	.43	.37
X <sub>10.2</sub>	.46	.38	.39	.30	.30	.27	.34	.31	.34	.38	.35
X <sub>10.3</sub>	.43	.41	.32	.29	.32	.35	.33	.24	.32	.32	.27
X <sub>10.4</sub>	.52	.46	.37	.38	.30	.42	.44	.33	.39	.38	.36
X <sub>10.5</sub>	.54	.35	.41	.37	.40	.41	.38	.39	.41	.39	.34



ตารางที่ 4.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคล(ด้านการพัฒนาบุคคล)ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ (ต่อ)

ตัวแปร	Y <sub>3</sub>	Y <sub>3.1</sub>	Y <sub>3.2</sub>	Y <sub>3.3</sub>	Y <sub>3.4</sub>	Y <sub>3.5</sub>	Y <sub>3.6</sub>	Y <sub>3.7</sub>	Y <sub>3.8</sub>	Y <sub>3.9</sub>	Y <sub>3.10</sub>
<b>X</b>	<b>.71</b>										
<b>X<sub>1</sub></b>	<b>.46</b>	<b>.33</b>	<b>.43</b>	<b>.29</b>	<b>.39</b>	<b>.39</b>	<b>.32</b>	<b>.39</b>	<b>.36</b>	<b>.40</b>	<b>.37</b>
X <sub>1.1</sub>	.27	.21	.30	.16	.27	.20	.17	.21	.20	.21	.19
X <sub>1.2</sub>	.37	.30	.39	.26	.32	.32	.26	.31	.25	.29	.29
X <sub>1.3</sub>	.33	.24	.29	.22	.28	.29	.22	.26	.26	.32	.27
X <sub>1.4</sub>	.31	.17	.28	.18	.30	.27	.17	.29	.26	.30	.27
X <sub>1.5</sub>	.46	.34	.38	.30	.31	.38	.40	.41	.41	.38	.37
<b>X<sub>2</sub></b>	<b>.56</b>	<b>.43</b>	<b>.47</b>	<b>.39</b>	<b>.44</b>	<b>.50</b>	<b>.42</b>	<b>.46</b>	<b>.47</b>	<b>.47</b>	<b>.45</b>
X <sub>2.1</sub>	.43	.29	.42	.30	.35	.37	.32	.36	.33	.37	.36
X <sub>2.2</sub>	.53	.40	.42	.37	.42	.45	.40	.44	.47	.44	.43
X <sub>2.3</sub>	.46	.37	.35	.34	.38	.46	.33	.36	.39	.37	.36
X <sub>2.4</sub>	.43	.38	.35	.29	.31	.40	.36	.36	.35	.34	.34
X <sub>2.5</sub>	.45	.32	.39	.31	.35	.36	.33	.39	.39	.41	.38
<b>X<sub>3</sub></b>	<b>.56</b>	<b>.38</b>	<b>.47</b>	<b>.37</b>	<b>.47</b>	<b>.44</b>	<b>.43</b>	<b>.47</b>	<b>.48</b>	<b>.47</b>	<b>.49</b>
X <sub>3.1</sub>	.47	.36	.40	.30	.39	.39	.32	.35	.42	.39	.42
X <sub>3.2</sub>	.51	.35	.43	.34	.41	.41	.44	.43	.44	.43	.45
X <sub>3.3</sub>	.43	.26	.40	.32	.39	.30	.30	.37	.35	.36	.38
X <sub>3.4</sub>	.43	.29	.37	.27	.38	.37	.34	.35	.37	.36	.37
X <sub>3.5</sub>	.47	.33	.37	.32	.39	.36	.40	.44	.40	.39	.40
<b>X<sub>4</sub></b>	<b>.64</b>	<b>.46</b>	<b>.53</b>	<b>.53</b>	<b>.50</b>	<b>.53</b>	<b>.46</b>	<b>.50</b>	<b>.53</b>	<b>.53</b>	<b>.53</b>
X <sub>4.1</sub>	.52	.32	.43	.46	.40	.42	.37	.44	.43	.46	.43
X <sub>4.2</sub>	.56	.39	.46	.46	.43	.45	.43	.45	.47	.47	.47
X <sub>4.3</sub>	.55	.44	.47	.46	.47	.45	.39	.41	.43	.43	.45
X <sub>4.4</sub>	.59	.43	.49	.47	.46	.55	.44	.47	.49	.48	.50
X <sub>4.5</sub>	.52	.39	.43	.45	.41	.41	.35	.40	.47	.43	.44

ตารางที่ 4.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคล(ด้านการพัฒนาบุคคล)ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ (ต่อ)

ตัวแปร	Y <sub>3</sub>	Y <sub>3.1</sub>	Y <sub>3.2</sub>	Y <sub>3.3</sub>	Y <sub>3.4</sub>	Y <sub>3.5</sub>	Y <sub>3.6</sub>	Y <sub>3.7</sub>	Y <sub>3.8</sub>	Y <sub>3.9</sub>	Y <sub>3.10</sub>
<b>X<sub>5</sub></b>	<b>.65</b>	<b>.45</b>	<b>.53</b>	<b>.53</b>	<b>.51</b>	<b>.50</b>	<b>.46</b>	<b>.55</b>	<b>.57</b>	<b>.54</b>	<b>.56</b>
X <sub>5.1</sub>	.57	.37	.46	.45	.47	.44	.45	.47	.49	.52	.47
X <sub>5.2</sub>	.52	.34	.44	.43	.39	.38	.35	.45	.45	.45	.45
X <sub>5.3</sub>	.52	.35	.43	.43	.40	.40	.35	.46	.46	.46	.46
X <sub>5.4</sub>	.58	.42	.46	.49	.45	.47	.44	.49	.51	.43	.47
X <sub>5.5</sub>	.54	.41	.44	.43	.45	.41	.36	.45	.47	.44	.48
<b>X<sub>6</sub></b>	<b>.60</b>	<b>.41</b>	<b>.52</b>	<b>.53</b>	<b>.51</b>	<b>.49</b>	<b>.37</b>	<b>.47</b>	<b>.47</b>	<b>.48</b>	<b>.54</b>
X <sub>6.1</sub>	.50	.34	.40	.43	.43	.42	.31	.41	.43	.43	.44
X <sub>6.2</sub>	.41	.29	.36	.38	.37	.35	.21	.28	.30	.34	.38
X <sub>6.3</sub>	.54	.40	.46	.46	.45	.45	.36	.42	.43	.42	.50
X <sub>6.4</sub>	.50	.33	.46	.42	.45	.39	.34	.42	.39	.36	.46
X <sub>6.5</sub>	.47	.30	.43	.44	.36	.38	.29	.38	.38	.38	.41
<b>X<sub>7</sub></b>	<b>.59</b>	<b>.38</b>	<b>.51</b>	<b>.46</b>	<b>.48</b>	<b>.42</b>	<b>.44</b>	<b>.52</b>	<b>.50</b>	<b>.49</b>	<b>.53</b>
X <sub>7.1</sub>	.58	.37	.47	.46	.48	.50	.46	.48	.50	.48	.48
X <sub>7.2</sub>	.47	.33	.41	.36	.38	.31	.35	.38	.42	.43	.38
X <sub>7.3</sub>	.46	.29	.42	.34	.40	.32	.30	.41	.38	.38	.40
X <sub>7.4</sub>	.42	.24	.40	.36	.31	.24	.31	.41	.35	.33	.40
X <sub>7.5</sub>	.48	.30	.37	.37	.38	.36	.39	.42	.42	.40	.48
<b>X<sub>8</sub></b>	<b>.58</b>	<b>.41</b>	<b>.49</b>	<b>.49</b>	<b>.45</b>	<b>.43</b>	<b>.44</b>	<b>.45</b>	<b>.51</b>	<b>.51</b>	<b>.51</b>
X <sub>8.1</sub>	.51	.32	.37	.41	.37	.38	.44	.41	.47	.46	.45
X <sub>8.2</sub>	.36	.28	.33	.28	.29	.26	.24	.27	.30	.32	.28
X <sub>8.3</sub>	.51	.38	.47	.44	.40	.35	.34	.41	.44	.41	.45
X <sub>8.4</sub>	.55	.39	.45	.48	.41	.40	.44	.42	.47	.48	.47
X <sub>8.5</sub>	.52	.34	.43	.45	.41	.39	.37	.40	.44	.46	.48

ตารางที่ 4.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคล(ด้านการพัฒนาบุคคล)ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ (ต่อ)

ตัวแปร	Y <sub>3</sub>	Y <sub>3.1</sub>	Y <sub>3.2</sub>	Y <sub>3.3</sub>	Y <sub>3.4</sub>	Y <sub>3.5</sub>	Y <sub>3.6</sub>	Y <sub>3.7</sub>	Y <sub>3.8</sub>	Y <sub>3.9</sub>	Y <sub>3.10</sub>
X <sub>9</sub>	.54	.38	.44	.42	.44	.38	.40	.45	.45	.46	.47
X <sub>9.1</sub>	.38	.24	.30	.30	.34	.26	.29	.32	.29	.32	.34
X <sub>9.2</sub>	.41	.26	.33	.29	.36	.28	.30	.37	.33	.36	.37
X <sub>9.3</sub>	.46	.34	.34	.36	.34	.34	.38	.38	.39	.41	.42
X <sub>9.4</sub>	.48	.35	.42	.39	.37	.34	.37	.41	.42	.40	.37
X <sub>9.5</sub>	.47	.35	.42	.39	.37	.34	.31	.37	.42	.40	.40
X <sub>10</sub>	.56	.37	.42	.44	.45	.44	.43	.45	.51	.50	.51
X <sub>10.1</sub>	.52	.36	.37	.44	.45	.40	.37	.41	.471	.45	.46
X <sub>10.2</sub>	.47	.28	.36	.35	.36	.34	.36	.38	.44	.45	.43
X <sub>10.3</sub>	.41	.26	.30	.30	.32	.36	.33	.33	.38	.39	.35
X <sub>10.4</sub>	.52	.37	.38	.41	.42	.40	.40	.41	.45	.46	.48
X <sub>10.5</sub>	.50	.31	.39	.39	.39	.38	.41	.41	.46	.42	.48

ตารางที่ 4.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคล(ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน)ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ (ต่อ)

ตัวแปร	Y <sub>4</sub>	Y <sub>4.1</sub>	Y <sub>4.2</sub>	Y <sub>4.3</sub>	Y <sub>4.4</sub>	Y <sub>4.5</sub>	Y <sub>4.6</sub>	Y <sub>4.7</sub>	Y <sub>4.8</sub>	Y <sub>4.9</sub>	Y <sub>4.10</sub>
<b>X</b>	<b>.61</b>										
<b>X<sub>1</sub></b>	<b>.43</b>	<b>.28</b>	<b>.24</b>	<b>.28</b>	<b>.30</b>	<b>.30</b>	<b>.28</b>	<b>.25</b>	<b>.41</b>	<b>.29</b>	<b>.40</b>
X <sub>1.1</sub>	.28	.28	.13	.18	.16	.22	.12	.14	.31	.16	.28
X <sub>1.2</sub>	.34	.32	.17	.23	.19	.24	.21	.19	.33	.25	.28
X <sub>1.3</sub>	.29	.15	.24	.18	.22	.20	.20	.18	.27	.16	.24
X <sub>1.4</sub>	.32	.21	.14	.24	.24	.17	.17	.16	.34	.23	.32
X <sub>1.5</sub>	.39	.07	.24	.23	.32	.29	.39	.29	.30	.30	.38
<b>X<sub>2</sub></b>	<b>.40</b>	<b>.11</b>	<b>.32</b>	<b>.23</b>	<b>.33</b>	<b>.29</b>	<b>.47</b>	<b>.33</b>	<b>.26</b>	<b>.29</b>	<b>.30</b>
X <sub>2.1</sub>	.40	.12	.29	.27	.31	.32	.39	.29	.27	.28	.33
X <sub>2.2</sub>	.35	.11	.26	.21	.30	.24	.43	.26	.22	.24	.24
X <sub>2.3</sub>	.30	.08	.27	.15	.23	.22	.38	.25	.18	.21	.24
X <sub>2.4</sub>	.20	.01	.22	.04	.18	.11	.33	.20	.10	.17	.15
X <sub>2.5</sub>	.39	.11	.26	.26	.33	.30	.38	.33	.29	.29	.27
<b>X<sub>3</sub></b>	<b>.50</b>	<b>.24</b>	<b>.36</b>	<b>.32</b>	<b>.42</b>	<b>.33</b>	<b>.45</b>	<b>.33</b>	<b>.41</b>	<b>.38</b>	<b>.37</b>
X <sub>3.1</sub>	.42	.22	.30	.28	.33	.27	.37	.28	.36	.31	.29
X <sub>3.2</sub>	.44	.16	.33	.29	.37	.30	.42	.26	.35	.35	.33
X <sub>3.3</sub>	.45	.30	.28	.29	.34	.30	.35	.29	.38	.33	.37
X <sub>3.4</sub>	.32	.14	.25	.20	.33	.19	.35	.19	.23	.25	.21
X <sub>3.5</sub>	.44	.18	.32	.24	.36	.33	.39	.33	.36	.34	.34
<b>X<sub>4</sub></b>	<b>.49</b>	<b>.11</b>	<b>.42</b>	<b>.29</b>	<b>.41</b>	<b>.38</b>	<b>.51</b>	<b>.40</b>	<b>.33</b>	<b>.36</b>	<b>.37</b>
X <sub>4.1</sub>	.43	.11	.36	.24	.35	.33	.38	.32	.32	.32	.40
X <sub>4.2</sub>	.39	.07	.33	.21	.33	.31	.44	.31	.25	.29	.29
X <sub>4.3</sub>	.43	.08	.38	.28	.37	.31	.44	.34	.32	.34	.29
X <sub>4.4</sub>	.45	.08	.39	.26	.36	.32	.48	.36	.30	.33	.35
X <sub>4.5</sub>	.43	.14	.34	.27	.37	.36	.44	.41	.25	.24	.27

ตารางที่ 4.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคล(ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน)ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ (ต่อ)

ตัวแปร	Y <sub>4</sub>	Y <sub>4.1</sub>	Y <sub>4.2</sub>	Y <sub>4.3</sub>	Y <sub>4.4</sub>	Y <sub>4.5</sub>	Y <sub>4.6</sub>	Y <sub>4.7</sub>	Y <sub>4.8</sub>	Y <sub>4.9</sub>	Y <sub>4.10</sub>
<b>X<sub>5</sub></b>	<b>.53</b>	<b>.15</b>	<b>.43</b>	<b>.30</b>	<b>.43</b>	<b>.38</b>	<b>.54</b>	<b>.43</b>	<b>.39</b>	<b>.40</b>	<b>.43</b>
X <sub>5.1</sub>	.46	.13	.37	.25	.39	.37	.49	.36	.33	.30	.36
X <sub>5.2</sub>	.43	.11	.35	.23	.35	.33	.44	.35	.33	.31	.35
X <sub>5.3</sub>	.48	.19	.32	.29	.33	.34	.45	.39	.35	.37	.38
X <sub>5.4</sub>	.45	.08	.41	.24	.37	.27	.43	.35	.34	.38	.40
X <sub>5.5</sub>	.43	.10	.37	.26	.38	.27	.44	.35	.29	.33	.33
<b>X<sub>6</sub></b>	<b>.56</b>	<b>.17</b>	<b>.44</b>	<b>.36</b>	<b>.47</b>	<b>.41</b>	<b>.50</b>	<b>.38</b>	<b>.43</b>	<b>.42</b>	<b>.47</b>
X <sub>6.1</sub>	.46	.18	.37	.27	.38	.32	.34	.33	.39	.37	.40
X <sub>6.2</sub>	.43	.10	.35	.30	.39	.36	.43	.30	.30	.24	.35
X <sub>6.3</sub>	.45	.10	.37	.28	.40	.31	.45	.31	.32	.34	.37
X <sub>6.4</sub>	.48	.18	.38	.32	.37	.30	.40	.29	.39	.40	.43
X <sub>6.5</sub>	.45	.12	.33	.29	.38	.37	.41	.33	.35	.35	.36
<b>X<sub>7</sub></b>	<b>.56</b>	<b>.25</b>	<b>.39</b>	<b>.38</b>	<b>.46</b>	<b>.36</b>	<b>.47</b>	<b>.37</b>	<b>.49</b>	<b>.44</b>	<b>.46</b>
X <sub>7.1</sub>	.46	.08	.37	.27	.35	.29	.45	.33	.40	.40	.38
X <sub>7.2</sub>	.47	.22	.32	.30	.38	.30	.43	.35	.39	.38	.34
X <sub>7.3</sub>	.45	.25	.25	.34	.36	.30	.31	.25	.42	.35	.37
X <sub>7.4</sub>	.43	.22	.27	.31	.37	.29	.34	.29	.36	.28	.38
X <sub>7.5</sub>	.48	.24	.36	.31	.39	.27	.42	.30	.41	.37	.39
<b>X<sub>8</sub></b>	<b>.49</b>	<b>.13</b>	<b>.36</b>	<b>.29</b>	<b>.42</b>	<b>.31</b>	<b>.56</b>	<b>.34</b>	<b>.37</b>	<b>.40</b>	<b>.38</b>
X <sub>8.1</sub>	.37	.07	.31	.20	.36	.22	.48	.25	.26	.31	.27
X <sub>8.2</sub>	.31	.11	.20	.22	.32	.15	.35	.15	.26	.26	.25
X <sub>8.3</sub>	.44	.11	.32	.24	.34	.32	.49	.34	.36	.33	.35
X <sub>8.4</sub>	.46	.08	.35	.27	.37	.31	.54	.36	.31	.40	.33
X <sub>8.5</sub>	.46	.17	.34	.27	.37	.29	.49	.31	.34	.38	.37

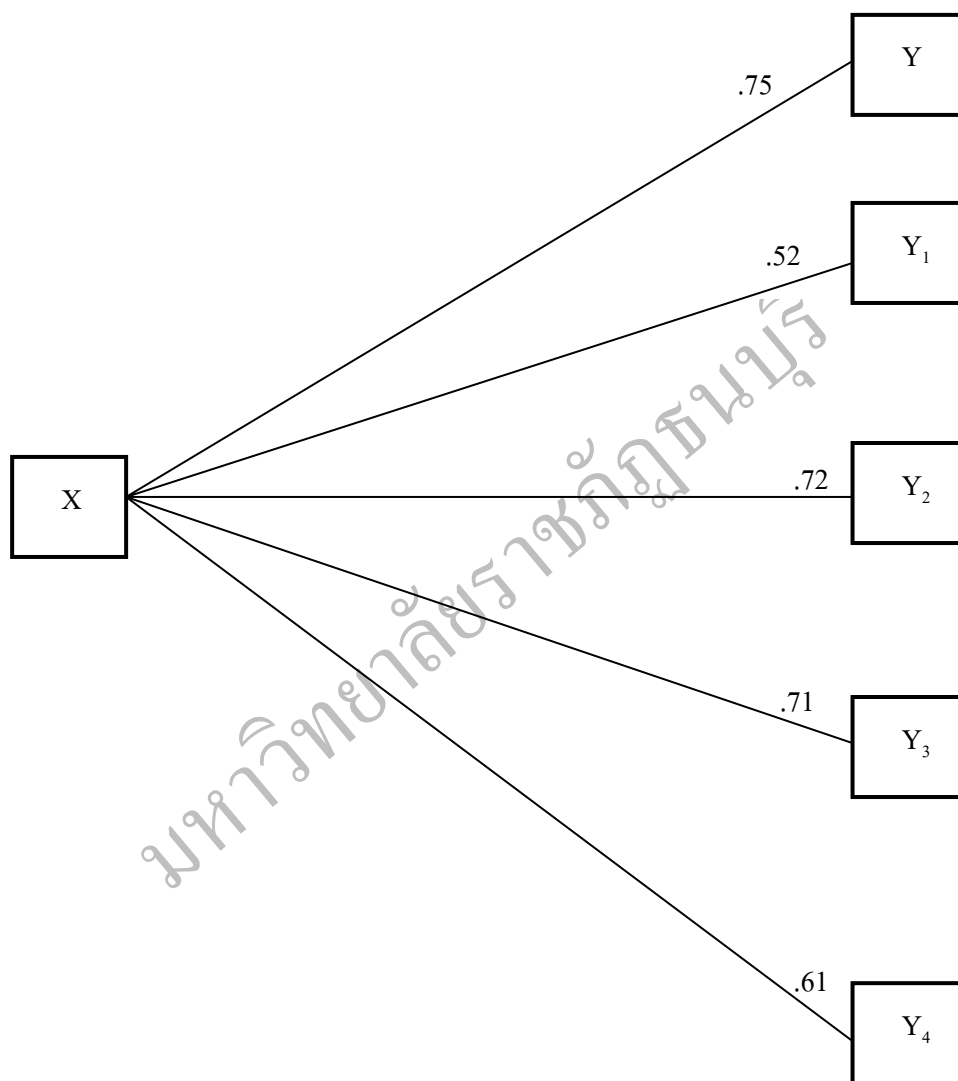
ตารางที่ 4.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคล(ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน)ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ (ต่อ)

ตัวแปร	Y <sub>4</sub>	Y <sub>4.1</sub>	Y <sub>4.2</sub>	Y <sub>4.3</sub>	Y <sub>4.4</sub>	Y <sub>4.5</sub>	Y <sub>4.6</sub>	Y <sub>4.7</sub>	Y <sub>4.8</sub>	Y <sub>4.9</sub>	Y <sub>4.10</sub>
X <sub>9</sub>	.49	.18	.34	.31	.42	.29	.48	.36	.40	.40	.36
X <sub>9.1</sub>	.35	.09	.21	.25	.30	.21	.33	.25	.28	.34	.24
X <sub>9.2</sub>	.42	.20	.27	.31	.35	.23	.35	.24	.37	.35	.35
X <sub>9.3</sub>	.37	.11	.31	.21	.33	.19	.43	.31	.27	.30	.24
X <sub>9.4</sub>	.44	.14	.35	.25	.36	.27	.44	.34	.364	.34	.35
X <sub>9.5</sub>	.42	.18	.26	.25	.36	.30	.43	.33	.33	.30	.29
X <sub>10</sub>	.42	.08	.33	.21	.41	.27	.53	.37	.26	.30	.31
X <sub>10.1</sub>	.43	.09	.35	.26	.39	.29	.51	.38	.27	.30	.32
X <sub>10.2</sub>	.35	.08	.24	.21	.36	.22	.45	.29	.25	.24	.25
X <sub>10.3</sub>	.26	.02	.24	.09	.30	.17	.41	.26	.12	.16	.18
X <sub>10.4</sub>	.35	.05	.29	.15	.37	.21	.45	.34	.21	.25	.25
X <sub>10.5</sub>	.41	.12	.31	.20	.37	.27	.47	.34	.27	.34	.34

จากตารางที่ 4.1 ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ พบว่า การบริหารแนวทศพิธราชธรรมมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในระดับมาก ( $r = .75$ ) เมื่อนำทศพิธราชธรรมมาสัมพันธ์กับองค์ประกอบของการบริหารบุคคลการพบว่ามีความสัมพันธ์กับการให้ได้มาซึ่งบุคคลในระดับปานกลาง ( $r = .52$ ) มีความสัมพันธ์กับการบำรุงรักษาบุคคลในระดับสูง ( $r = .72$ ) มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคคลในระดับสูง ( $r = .71$ ) มีความสัมพันธ์กับการให้บุคคลพ้นจากงานในระดับสูง ( $r = .61$ ) เมื่อนำการบริหารบุคคลมาสัมพันธ์กับองค์ประกอบของทศพิธราชธรรม พบว่า มีความสัมพันธ์กับทานในระดับปานกลาง ( $r = .53$ )มีความสัมพันธ์กับศีลในระดับปานกลาง ( $r = .53$ ) มีความสัมพันธ์กับปริจาคะในระดับสูง ( $r = .61$ ) มีความสัมพันธ์กับอาชวะในระดับสูง ( $r = .63$ ) มีความสัมพันธ์กับมัททวะในระดับสูง ( $r = .66$ ) มีความสัมพันธ์กับตปะในระดับสูง ( $r = .65$ ) มีความสัมพันธ์กับอักโกธะในระดับสูง ( $r = .65$ ) มีความสัมพันธ์กับอวิหิงสาในระดับสูง ( $r = .62$ ) มีความสัมพันธ์กับขันติในระดับปานกลาง ( $r = .58$ ) มีความสัมพันธ์กับอวิโรธนะในระดับปานกลาง ( $r = .57$ ) และเมื่อนำองค์ประกอบของทศพิธราชธรรมมาสัมพันธ์กับองค์ประกอบของการบริหารบุคคลการ พบว่า

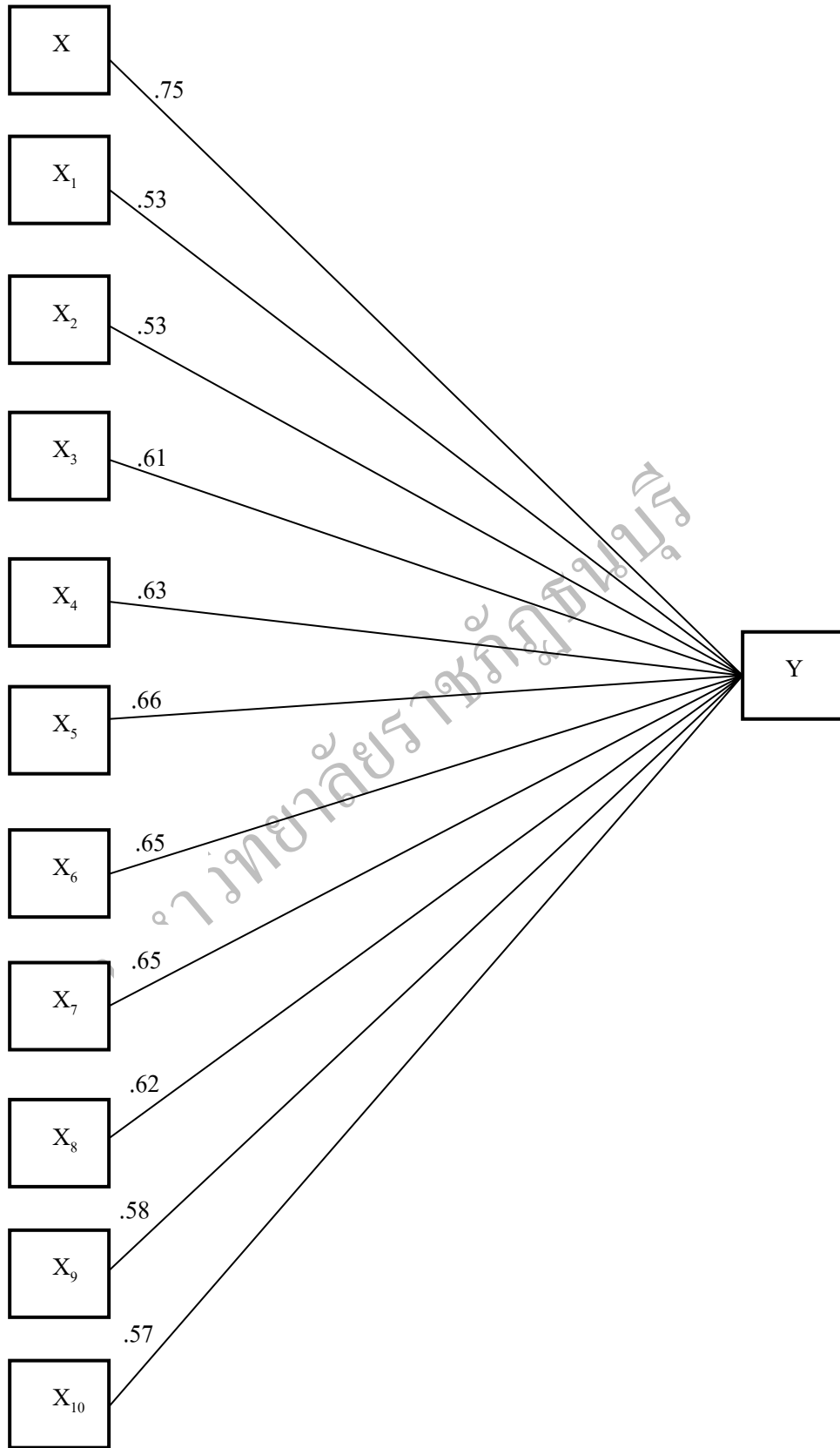


ความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคคลในระดับปานกลาง ( $r=.56$ ) อวิโรธนะมีความสัมพันธ์กับการให้  
บุคคลพ้นจากงานในระดับปานกลาง ( $r=.42$ ) ดังแสดงภาพประกอบต่อไปนี้

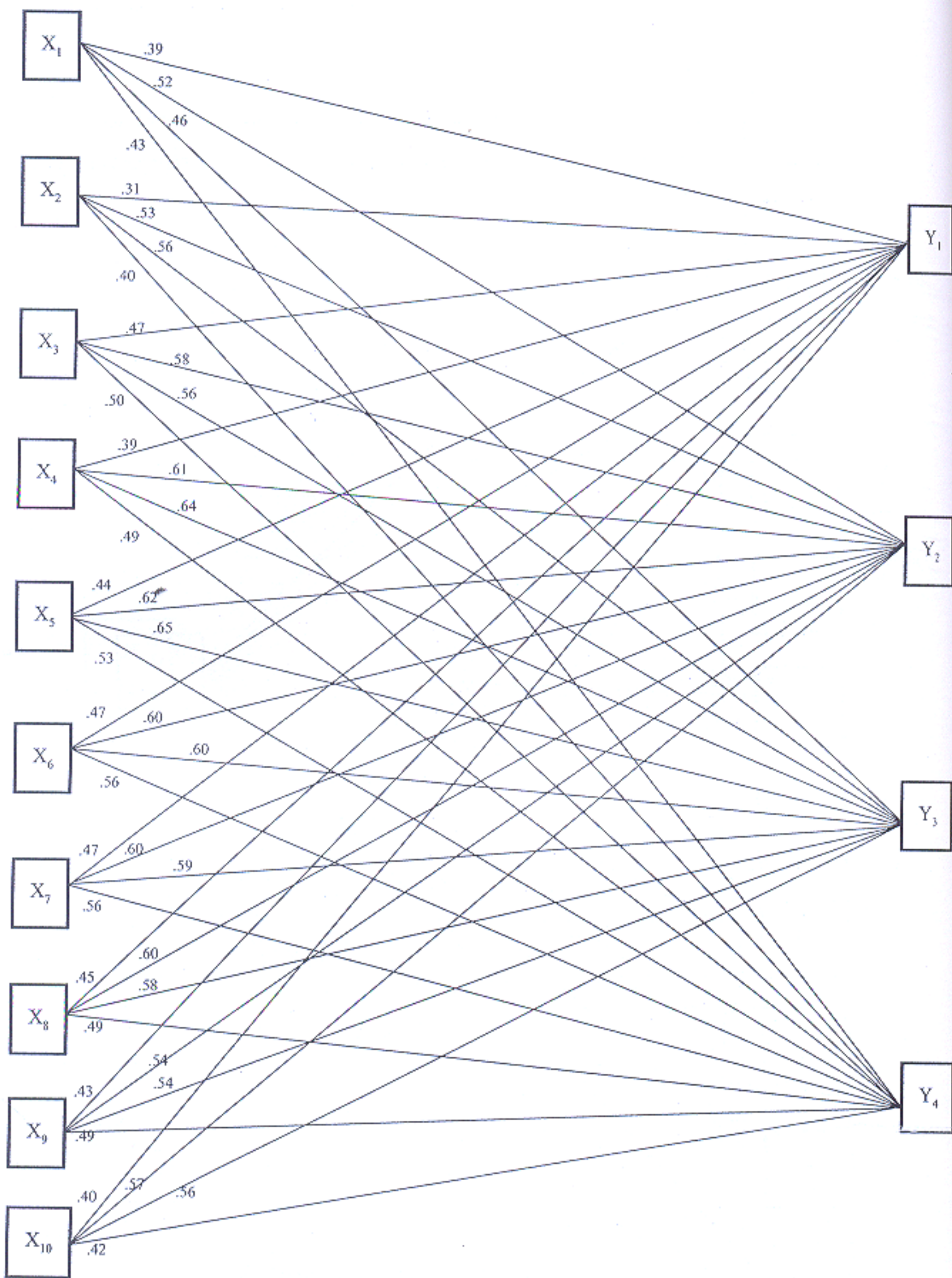


ภาพที่ 4.1 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างทศพิธราชธรรมกับองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล





ภาพที่ 4.1.1 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคล



ภาพที่ 4.1.2 สรุปลความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของทัศนวิสัยกับองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารแนวศัพทวิชาธรรมในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไปนี้ จาก วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษาระดับการบริหารแนวศัพทวิชาธรรมในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวม” นั้น ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ระดับการบริหารแนวศัพทวิชาธรรมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ข้อที่	ข้อความการบริหารแนวศัพทวิชาธรรม	ระดับพฤติกรรม			
		n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	การบริหารแนวศัพทวิชาธรรม (X)	328	4.23	.45	มาก
1	ทาน (X <sub>1</sub> )	328	4.06	.55	มาก
	1.1 มีการช่วยเหลือผู้ประสบทุกข์เมื่อถูกภัยพิบัติ	328	4.06	.72	มาก
	1.2 มีการสละทรัพย์สินของของตนเพื่อการกุศล	328	4.07	.70	มาก
	1.3 มีการให้ความรู้ในด้านการศึกษิตตามสาขาต่าง ๆ	328	4.10	.73	มาก
	1.4 มีการสร้างแหล่งเรียนรู้ตามสถานที่สาธารณะ	328	3.77	.86	มาก
	1.5 มีการให้อภัยแก่บุคคลผู้มีจิตสำนึกผิด	328	4.30	.64	มาก
2	ศีล (X <sub>2</sub> )	328	4.38	.52	มาก
	2.1 มีการรักษา กาย วาจา ใจ ให้เป็นปกติ	328	4.24	.63	มาก
	2.2 การรักษาความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ต่อหน้าและลับหลัง	328	4.39	.68	มาก
	2.3 มีการประพฤติตนตามทำนองคลองธรรม	328	4.47	.61	มาก
	2.4 มีการประกอบสัมมาชีพโดยสุจริต	328	4.63	.53	มากที่สุด
	2.5 มีการละเว้นจากการทำผิดศีลอย่างเด็ดขาด	328	4.16	.69	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความการบริหารแนวทศพิชราชธรรม	ระดับพฤติกรรม			
		n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>3</b>	<b>ปรีจاجة(<math>X_3</math>)</b>	<b>328</b>	<b>4.17</b>	<b>.57</b>	<b>มาก</b>
	3.1 มีความเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	328	4.13	.72	มาก
	3.2 มีการให้สิ่งของแก่ผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	328	4.27	.68	มาก
	3.3 มีการเกื้อกูลคำจูงใจที่ขัดสนขาดแคลน	328	4.09	.69	มาก
	3.4 มีการสงเคราะห์ญาติตามโอกาสอันสมควร	328	4.16	.68	มาก
	3.5 การเป็นผู้มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	328	4.20	.64	มาก
<b>4</b>	<b>อาหวะ(<math>X_4</math>)</b>	<b>328</b>	<b>4.35</b>	<b>.59</b>	<b>มาก</b>
	4.1 มีการบริหารงานอย่างตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง	328	4.24	.71	มาก
	4.2 การไม่ทุจริตต่อหน้าที่การงานเพื่อหาผลประโยชน์	328	4.40	.74	มาก
	4.3 มีภาพลักษณ์การแสดงออกที่น่าเชื่อถือได้	328	4.31	.65	มาก
	4.4 มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น	328	4.46	.64	มาก
	4.5 การให้บริการแก่สังคมด้วยความชอบธรรม	328	4.32	.64	มาก
<b>5</b>	<b>มัทวะ(<math>X_5</math>)</b>	<b>328</b>	<b>4.31</b>	<b>.54</b>	<b>มาก</b>
	5.1 มีการวางตัวเหมาะสม	328	4.32	.64	มาก
	5.2 มีการคิดดี พูดดี ทำดี และรู้จักการอ่อนน้อมถ่อมตน	328	4.34	.62	มาก
	5.3 การรู้จักทำจิตใจให้เป็นกลางไม่เอนเอียงตามกระแส	328	4.16	.66	มาก
	5.4 มีความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี	328	4.39	.64	มาก
	5.5 มีความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์	328	4.35	.64	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความการบริหารแนวทศพิชราชธรรม	ระดับพฤติกรรม			
		n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6	ตปะ( $X_6$ )	328	4.08	.58	มาก
	6.1 การข่มความทะยานอยากที่เป็นค่านิยมแบบผิด ๆ	328	4.06	.70	มาก
	6.2 มีการสวดมนต์เพื่อให้จิตใจสงบตามศาสนาของตน	328	4.05	.75	มาก
	6.3 มีการสร้างจิตสำนึกความละเอียดและเกรงกลัวให้มีขึ้นในตัว	328	4.18	.69	มาก
	6.4 การรู้จักอดทน อดกลั้น ต่ออารมณ์ที่มากระทบ	328	4.05	.73	มาก
	6.5 มีการรักษาจิตไม่ให้ความโลภ โกรธ หลงครอบงำ	328	4.08	.67	มาก
7	อักโกระ( $X_7$ )	328	4.11	.55	มาก
	7.1 การมีจิตใจที่ดีไม่มุ่งร้ายต่อผู้อื่นด้วยกาย วาจา และใจ	328	4.29	.64	มาก
	7.2 การรู้เท่าทันอารมณ์ปัจจุบันว่าเรากำลังทำอะไรอยู่	328	4.15	.61	มาก
	7.3 เมื่อมีผู้มากล่าวว่าร้ายก็สามารถทำจิตใจให้เป็นปกติได้	328	3.89	.74	มาก
	7.4 มีการแผ่เมตตาจิตไปให้ผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ	328	4.06	.72	มาก
	7.5 การรู้จักให้อภัยและทำความเข้าใจผู้อื่น	328	4.18	.64	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความการบริหารแนวทศพิชราชธรรม	ระดับพฤติกรรม			
		n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>8</b>	<b>อวิหิงสา(<math>X_8</math>)</b>	<b>328</b>	<b>4.25</b>	<b>.60</b>	<b>มาก</b>
	8.1 การไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ที่เสียโอกาสและ ด้อยกว่า	328	4.39	.67	มาก
	8.2 การไม่สร้างหนี้ให้แก่ตนและครอบครัว	328	4.14	.79	มาก
	8.3 การไม่เลือกปฏิบัติกับเพื่อนร่วมอาชีพ	328	4.22	.67	มาก
	8.4 การไม่ใช้อำนาจจนเกินขอบเขต	328	4.27	.72	มาก
	8.5 การวางตัวเป็นกลางได้และให้ความเป็น ธรรมกับทุกฝ่าย	328	4.24	.71	มาก
<b>9</b>	<b>ขันติ(<math>X_9</math>)</b>	<b>328</b>	<b>4.19</b>	<b>.55</b>	<b>มาก</b>
	9.1 มีความอดทนต่อการเจ็บไข้ ไม่สบายกาย	328	4.14	.67	มาก
	9.2 ไม่หวั่นไหวต่อคำนิทาและสรรเสริญ	328	3.99	.74	มาก
	9.3 ไม่ละทิ้งงานหน้าที่ไปโดยมิชอบ	328	4.41	.67	มาก
	9.4 มีความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคในการ บริหารงาน	328	4.28	.61	มาก
	9.5 มีความอดทนต่ออำนาจกิเลสของตน	328	4.10	.67	มาก
<b>10</b>	<b>อวิโรธนะ(<math>X_{10}</math>)</b>	<b>328</b>	<b>4.39</b>	<b>.57</b>	<b>มาก</b>
	10.1 มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอต้นเสมอ ปลาย	328	4.35	.66	มาก
	10.2 การยึดเอาผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็น ที่ตั้ง	328	4.34	.66	มาก
	10.3 การไม่เป็นบุคคลที่มีความประพฤติเสื่อม เสีย	328	4.43	.64	มาก
	10.4 มีการดำเนินชีวิตไปตามกรอบของกฎหมาย และศาสนา	328	4.46	.62	มาก
	10.5 ความเป็นบุคคลผู้ตั้งมั่นในความยุติธรรม	328	4.35	.67	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารแนวทศพิทธราชธรรมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.23$ ) ซึ่งถ้าพิจารณาจากองค์ประกอบของ ทศพิทธราชธรรม โดยเรียงลำดับจากมากลงมา คือ อวิโรธนะ ( $\bar{X}=4.39$ ) สีล ( $\bar{X}=4.38$ ) อาชชวะ ( $\bar{X}=4.35$ ) มัททวะ ( $\bar{X}=4.31$ ) อวิหิงสา ( $\bar{X}=4.25$ ) ชันติ ( $\bar{X}=4.19$ ) ปริจจาคะ ( $\bar{X}=4.17$ ) อักโกธะ ( $\bar{X}=4.11$ ) ตปะ ( $\bar{X}=4.08$ ) และทาน ( $\bar{X}=4.06$ )

และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบส่วนย่อย จะได้ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบทศพิทธราชธรรมข้อที่ 1 ทาน มีระดับในการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงจากมากลงมา ประกอบด้วย มีการให้อภัยแก่บุคคลผู้มีจิตสำนึกผิด ( $\bar{X}=4.30$ ) มีการ ให้ความรู้ในด้านการศึกษาตามสาขาต่าง ๆ ( $\bar{X}=4.10$ ) มีการสละทรัพย์สินของของตนเพื่อการกุศล ( $\bar{X}=4.07$ ) มีการช่วยเหลือผู้ประสบทุกข์เมื่อถูกภัยพิบัติ ( $\bar{X}=4.06$ ) มีการสร้างแหล่งเรียนรู้ตาม สถานที่สาธารณะ ( $\bar{X}=3.77$ )

องค์ประกอบทศพิทธราชธรรมข้อที่ 2 สีล มีระดับในการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงจากมากลงมา ประกอบด้วย มีการประกอบสัมมาชีพโดยสุจริต ( $\bar{X}=4.63$ ) มีการ ประพฤติตนตามทำนองคลองธรรม ( $\bar{X}=4.47$ ) การรักษาความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ต่อหน้าและ ลับหลัง ( $\bar{X}=4.39$ ) มีการรักษา กาย วาจา ใจ ให้เป็นปกติ ( $\bar{X}=4.24$ ) มีการละเว้นจากการทำผิดศีล อย่างเด็ดขาด ( $\bar{X}=4.16$ )

องค์ประกอบทศพิทธราชธรรมข้อที่ 3 ปริจจาคะ มีระดับในการบริหารโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงจากมากลงมา ประกอบด้วย มีการให้สิ่งของแก่ผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ( $\bar{X}=4.27$ ) การเป็นผู้มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ( $\bar{X}=4.20$ ) มีการสงเคราะห์ญาติ ตามโอกาสอันสมควร ( $\bar{X}=4.16$ ) มีความเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ( $\bar{X}=4.13$ ) มีการเกื้อกูลคำจูนผู้ที่ขัดสนขาดแคลน ( $\bar{X}=4.09$ )

องค์ประกอบทศพิทธราชธรรมข้อที่ 4 อาชชวะ มีระดับในการบริหารโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงจากมากลงมา ประกอบด้วย มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ( $\bar{X}=4.46$ ) การไม่ทุจริตต่อหน้าที่การทำงานเพื่อหาผลประโยชน์ ( $\bar{X}=4.40$ ) การให้บริการแก่สังคมด้วยความชอบ ธรรม ( $\bar{X}=4.32$ ) มีภาพลักษณ์การแสดงออกที่น่าเชื่อถือได้ ( $\bar{X}=4.31$ ) มีการบริหารงานอย่าง ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง ( $\bar{X}=4.24$ )

องค์ประกอบทศพิทธราชธรรมข้อที่ 5 มัททวะ มีระดับในการบริหารโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงจากมากลงมา ประกอบด้วย มีความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ( $\bar{X}=4.39$ ) มี ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ ( $\bar{X}=4.35$ ) มีการคิดดี พูดดี ทำดี และรู้จักการอ่อนน้อมถ่อมตน

( $\bar{X}=4.34$ ) มีการวางตัวเหมาะสม ( $\bar{X}=4.32$ ) การรู้จักทำจิตใจให้เป็นกลางไม่เอนเอียงตามกระแส ( $\bar{X}=4.16$ )

องค์ประกอบทศพิธราชธรรมข้อที่ 6 ตปะ มีระดับในการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากลงมา ประกอบด้วย มีการสร้างจิตสำนึกความละเอียดและเกรงกลัวให้มีขึ้นในตัว ( $\bar{X}=4.18$ ) มีการรักษาจิตไม่ให้ความโลภ โกรธ หลง ครอบงำ ( $\bar{X}=4.08$ ) การข่มความทะยานอยากที่เป็นค่านิยมแบบผิดๆ ( $\bar{X}=4.06$ ) มีการสวดมนต์เพื่อให้จิตใจสงบตามศาสนาของตน ( $\bar{X}=4.05$ ) การรู้จักอดทน อดกลั้น ต่ออารมณ์ที่มากระทบ ( $\bar{X}=4.05$ )

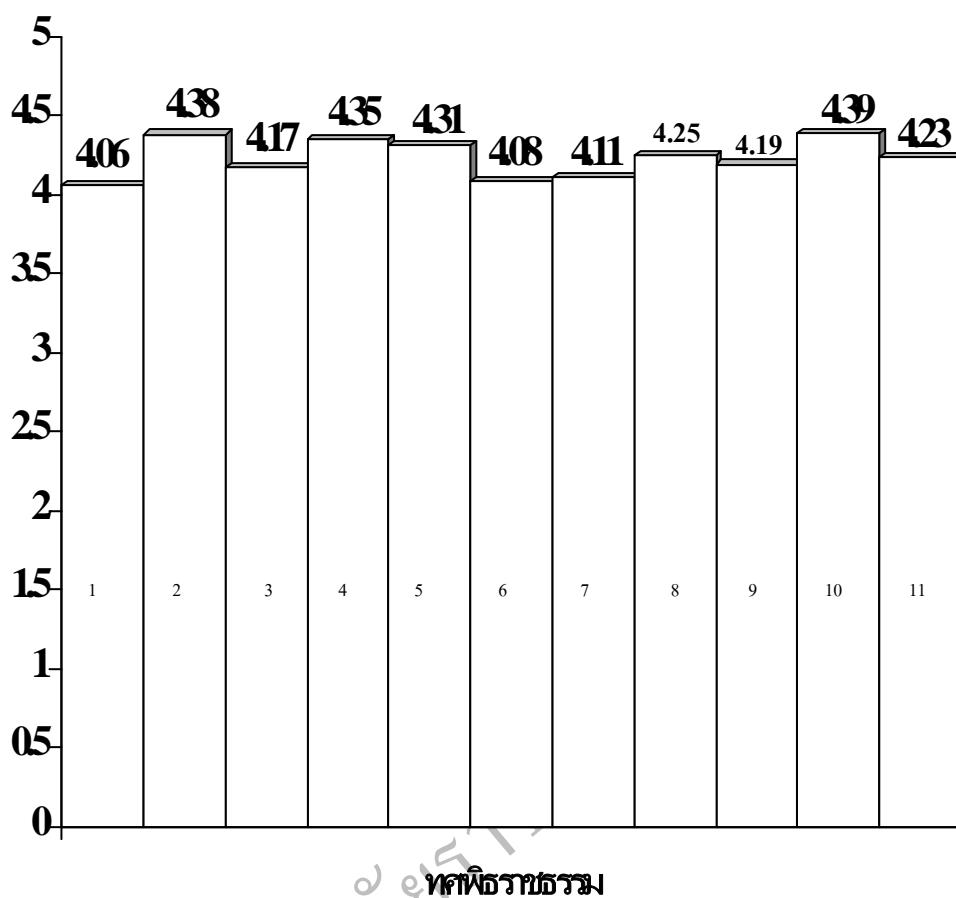
องค์ประกอบทศพิธราชธรรมข้อที่ 7 อักโกธะ มีระดับในการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากลงมา ประกอบด้วย การมีจิตใจที่ดีไม่มุ่งร้ายต่อผู้อื่นด้วยกาย วาจา และใจ ( $\bar{X}=4.29$ ) การรู้จักให้อภัยและทำความเข้าใจผู้อื่น ( $\bar{X}=4.18$ ) การรู้เท่าทันอารมณ์ปัจจุบันว่าเรากำลังทำอะไรอยู่ ( $\bar{X}=4.15$ ) มีการแผ่เมตตาจิตไปให้ผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X}=4.06$ ) เมื่อมีผู้มากล่าวว่าร้ายก็สามารถทำจิตใจให้เป็นปกติได้ ( $\bar{X}=3.89$ )

องค์ประกอบทศพิธราชธรรมข้อที่ 8 อวิหิงสา มีระดับในการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากลงมา ประกอบด้วย การไม่เอาไรด์เอาเปรียบผู้ที่เสียโอกาสและด้อยกว่า ( $\bar{X}=4.39$ ) การไม่ใช้อำนาจจนเกินขอบเขต ( $\bar{X}=4.27$ ) การวางตัวเป็นกลางได้และให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ( $\bar{X}=4.24$ ) การไม่เลือกปฏิบัติกับเพื่อนร่วมอาชีพ ( $\bar{X}=4.22$ ) การไม่สร้างหนี้ให้แก่ตนและครอบครัว ( $\bar{X}=4.14$ )

องค์ประกอบทศพิธราชธรรมข้อที่ 9 ขันติ มีระดับในการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากลงมา ประกอบด้วย ไม่ละทิ้งการทำงานหน้าที่ไปโดยมิชอบ ( $\bar{X}=4.41$ ) มีความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน ( $\bar{X}=4.28$ ) มีความอดทนต่อการเจ็บไข้ ไม่สบายกาย ( $\bar{X}=4.14$ ) มีความอดทนต่ออำนาจกิเลสของตน ( $\bar{X}=4.10$ ) ไม่หวั่นไหวต่อคำนิทาและสรรเสริญ ( $\bar{X}=3.99$ )

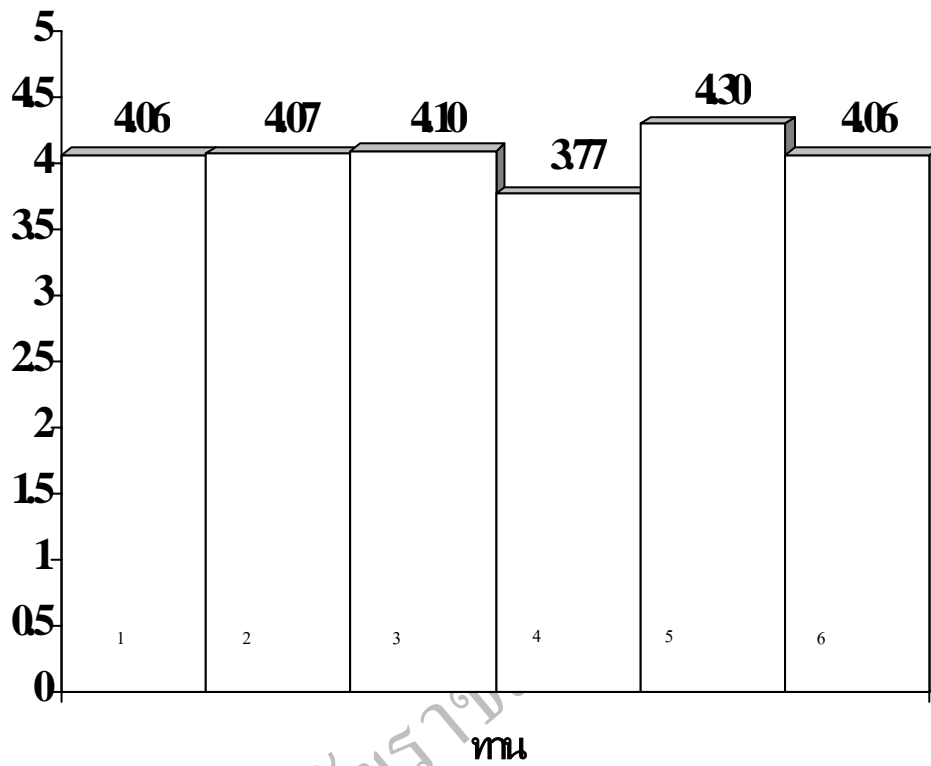
องค์ประกอบทศพิธราชธรรมข้อที่ 10 อวิโรธนะ มีระดับในการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากลงมา ประกอบด้วย มีการดำเนินชีวิตไปตามกรอบของกฎหมายและศาสนา ( $\bar{X}=4.46$ ) การไม่เป็นบุคคลที่มีความประพฤติเสื่อมเสีย ( $\bar{X}=4.43$ ) การปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย ( $\bar{X}=4.35$ ) ความเป็นบุคคลผู้ตั้งมั่นในความยุติธรรม ( $\bar{X}=4.35$ ) การยึดเอาผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ( $\bar{X}=4.34$ ) ดังแสดงภาพประกอบดังต่อไปนี้





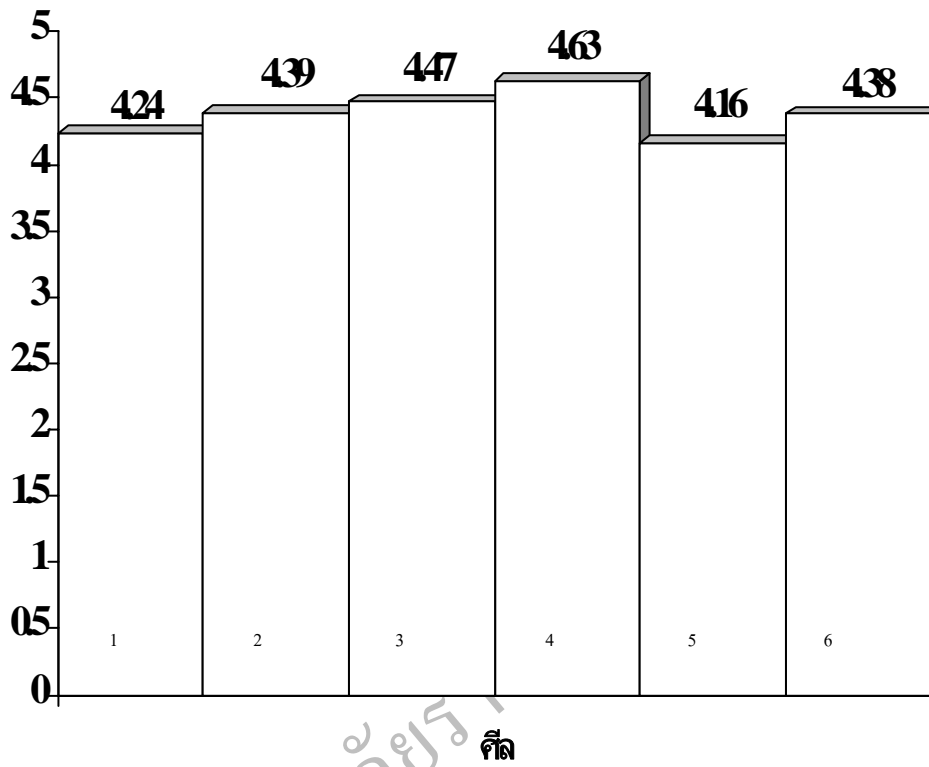
- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> เห่งที่1ทน                | <input type="checkbox"/> เห่งที่2ศีล       |
| <input type="checkbox"/> เห่งที่3ปริจฉะ            | <input type="checkbox"/> เห่งที่4อาชวะ     |
| <input type="checkbox"/> เห่งที่5มัททวะ            | <input type="checkbox"/> เห่งที่6ตปะ       |
| <input type="checkbox"/> เห่งที่7อักโกธะ           | <input type="checkbox"/> เห่งที่8อวิหิงสา  |
| <input type="checkbox"/> เห่งที่9ขันติ             | <input type="checkbox"/> เห่งที่10อวิโรธนะ |
| <input type="checkbox"/> เห่งที่11 รวมทศพิศราชธรรม |  |

ภาพที่ 4.2 แสดงระดับค่าเฉลี่ยของการบริหารแนวทศพิศราชธรรมในโรงเรียน  
สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวม



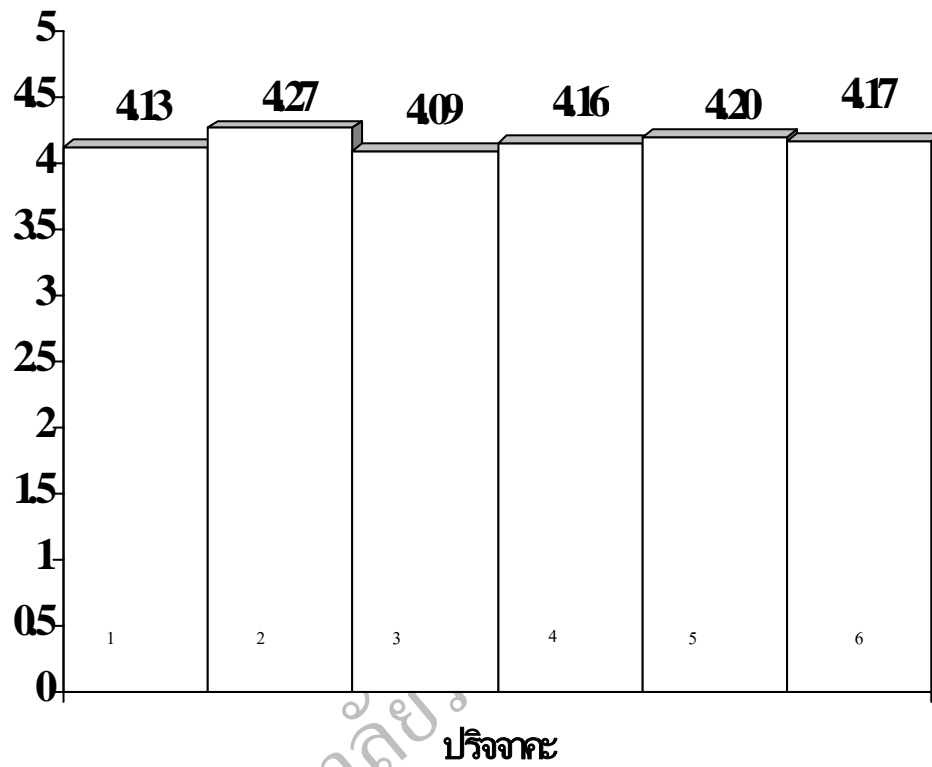
- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> เห่งที่1 เห่งข้อ 11 | <input type="checkbox"/> เห่งที่2 เห่งข้อ 12     |
| <input type="checkbox"/> เห่งที่3 เห่งข้อ 13 | <input type="checkbox"/> เห่งที่4 เห่งข้อ 14     |
| <input type="checkbox"/> เห่งที่5 เห่งข้อ 15 | <input type="checkbox"/> เห่งที่6 เห่งผลรวมของทน |

ภาพที่ 4.2.1 แสดงระดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบของทศพิธราชธรรมข้อที่ 1 ด้านทาน



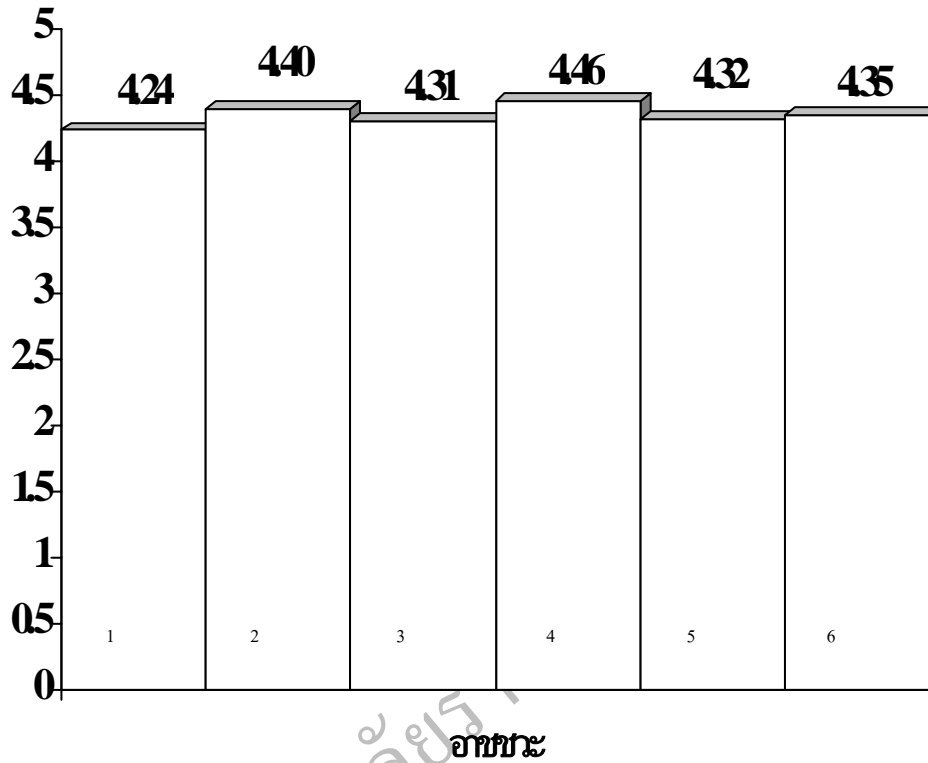
<input type="checkbox"/> เชน่ที่ 1 เชน่ข๑ 21	<input type="checkbox"/> เชน่ที่ 2 เชน่ข๑ 22
<input type="checkbox"/> เชน่ที่ 3 เชน่ข๑ 23	<input type="checkbox"/> เชน่ที่ 4 เชน่ข๑ 24
<input type="checkbox"/> เชน่ที่ 5 เชน่ข๑ 25	<input type="checkbox"/> เชน่ที่ 6 เชน่ผลรวมของค๑ล

ภาพที่ 4.2.2 แสดงระดับค๑เฉลี่ยขององค๑ประกอบของทศพิธราชธรรมข๑ที่ 2 ด๑นค๑ล



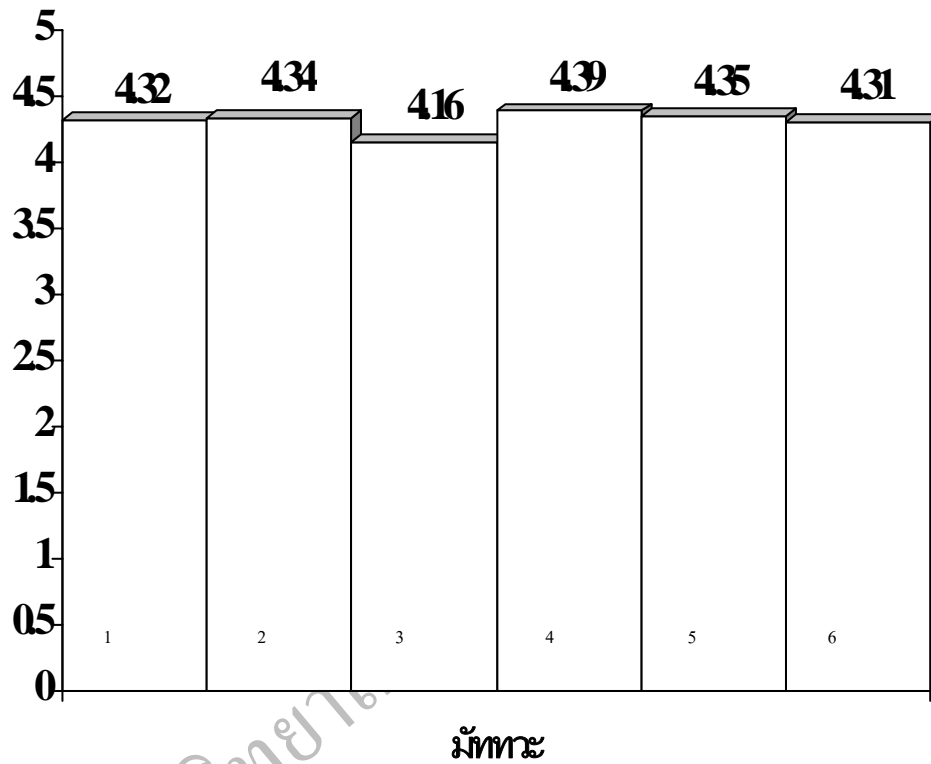
- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> เชน่ที่1 เชน่ขอ้31 | <input type="checkbox"/> เชน่ที่2 เชน่ขอ้32          |
| <input type="checkbox"/> เชน่ที่3 เชน่ขอ้33 | <input type="checkbox"/> เชน่ที่4 เชน่ขอ้34          |
| <input type="checkbox"/> เชน่ที่5 เชน่ขอ้35 | <input type="checkbox"/> เชน่ที่6 เชน่ผลรวมของปริญญะ |

ภาพที่ 4.2.3 แสดงระดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบของทศพิธราชธรรมข้อที่ 3 ด้านปริญญะ



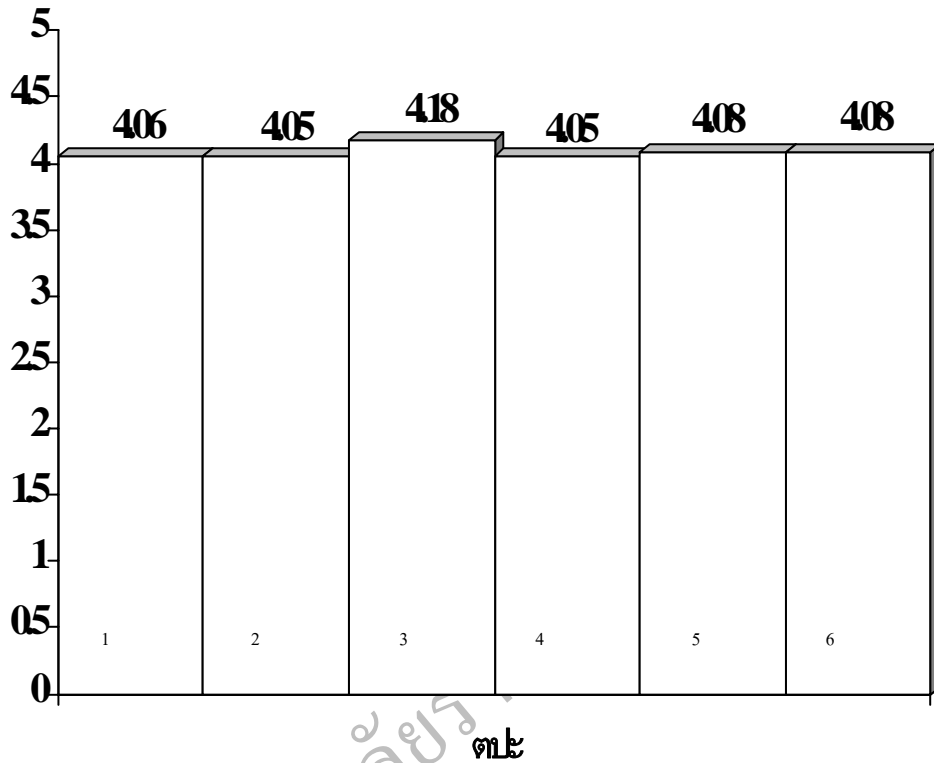
- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> เ่งที่1เ่นข้อ41 | <input type="checkbox"/> เ่งที่2เ่นข้อ42          |
| <input type="checkbox"/> เ่งที่3เ่นข้อ43 | <input type="checkbox"/> เ่งที่4เ่นข้อ44          |
| <input type="checkbox"/> เ่งที่5เ่นข้อ45 | <input type="checkbox"/> เ่งที่6เ่นผลรวมของอาชชวะ |

ภาพที่ 4.2.4 แสดงระดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบของทศพิธราชธรรมข้อที่ 4 ด้าน  
อาชชวะ



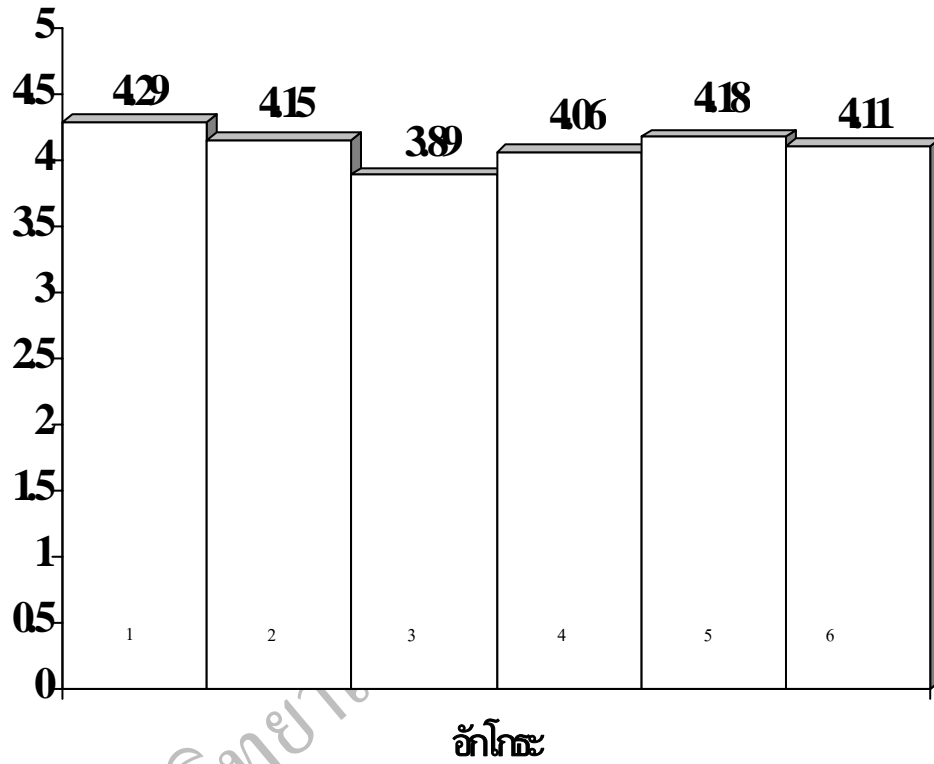
- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> เชน่ที่1 เชน่ขั้ว51 | <input type="checkbox"/> เชน่ที่2 เชน่ขั้ว52         |
| <input type="checkbox"/> เชน่ที่3 เชน่ขั้ว53 | <input type="checkbox"/> เชน่ที่4 เชน่ขั้ว54         |
| <input type="checkbox"/> เชน่ที่5 เชน่ขั้ว55 | <input type="checkbox"/> เชน่ที่6 เชน่ผลรวมของมัททวะ |

ภาพที่ 4.2.5 แสดงระดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบของทศพิธราชธรรมข้อที่ 5 ด้านมัททวะ



- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> เหน่งที่1 เหน่งข้อ61 | <input type="checkbox"/> เหน่งที่2 เหน่งข้อ62       |
| <input type="checkbox"/> เหน่งที่3 เหน่งข้อ63 | <input type="checkbox"/> เหน่งที่4 เหน่งข้อ64       |
| <input type="checkbox"/> เหน่งที่5 เหน่งข้อ65 | <input type="checkbox"/> เหน่งที่6 เหน่งผลรวมของตปะ |

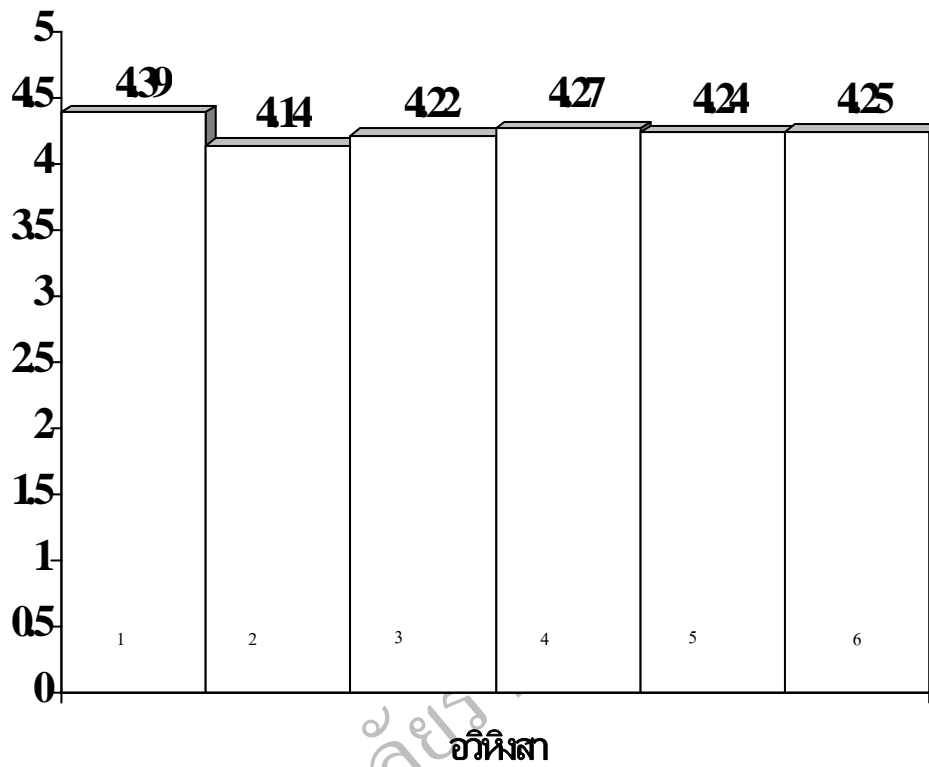
ภาพที่ 4.2.6 แสดงระดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบของทศพิธราชธรรมข้อที่ 6 ด้านตปะ



- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> เห่งที่1 เห่งข้อ 7.1 | <input type="checkbox"/> เห่งที่2 เห่งข้อ 7.2         |
| <input type="checkbox"/> เห่งที่3 เห่งข้อ 7.3 | <input type="checkbox"/> เห่งที่4 เห่งข้อ 7.4         |
| <input type="checkbox"/> เห่งที่5 เห่งข้อ 7.5 | <input type="checkbox"/> เห่งที่6 เห่งผลรวมของอัยโกระ |

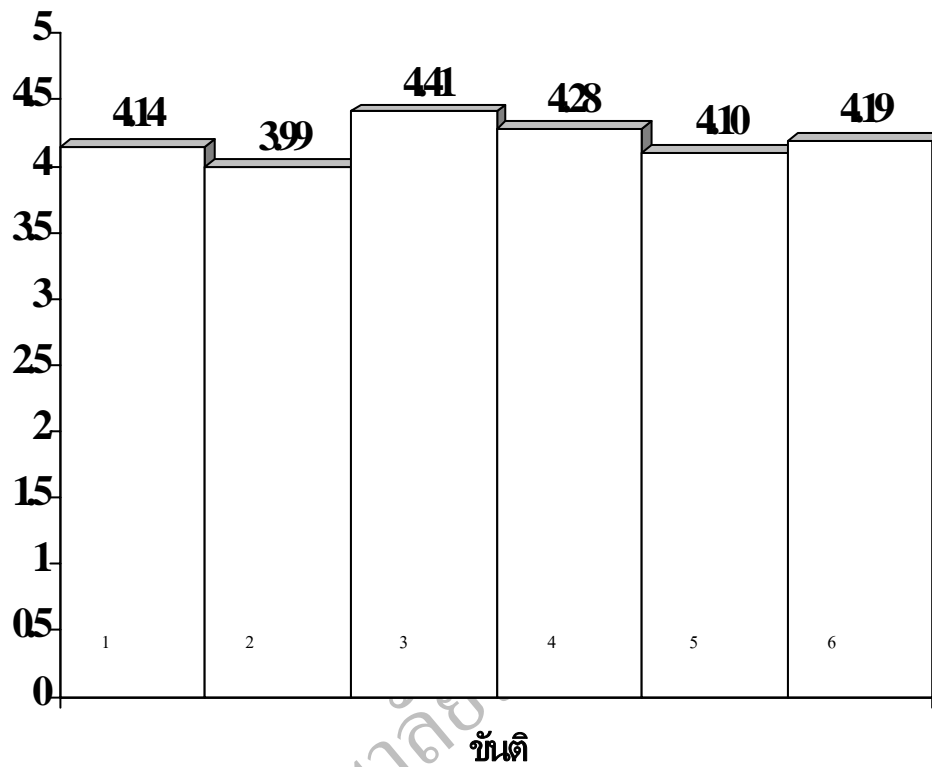
ภาพที่ 4.2.7 แสดงระดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบของทศพิธราชธรรมข้อที่ 7 ด้านอัยโกระ





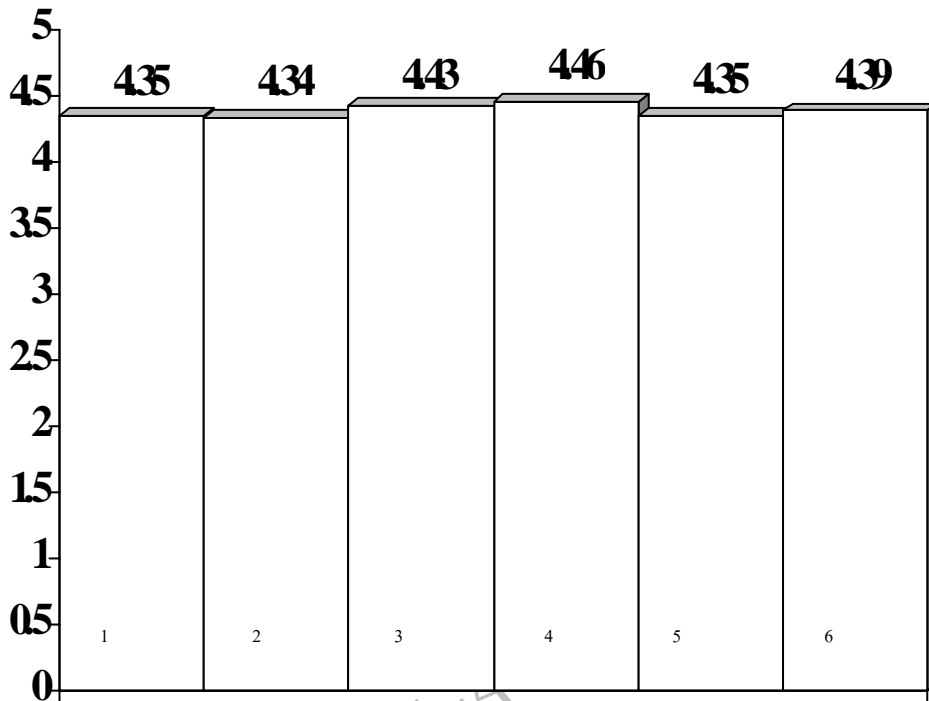
- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> เห่งที่1 เห่งข้อ 81 | <input type="checkbox"/> เห่งที่2 เห่งข้อ 82           |
| <input type="checkbox"/> เห่งที่3 เห่งข้อ 83 | <input type="checkbox"/> เห่งที่4 เห่งข้อ 84           |
| <input type="checkbox"/> เห่งที่5 เห่งข้อ 85 | <input type="checkbox"/> เห่งที่6 เห่งผลรวมของอวิหิงสา |

ภาพที่ 4.2.8 แสดงระดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบของทศพิธราชธรรมข้อที่ 8 ด้านอวิหิงสา



- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> เชน่ที่1 เชน่ข๑9.1 | <input type="checkbox"/> เชน่ที่2 เชน่ข๑9.2          |
| <input type="checkbox"/> เชน่ที่3 เชน่ข๑9.3 | <input type="checkbox"/> เชน่ที่4 เชน่ข๑9.4          |
| <input type="checkbox"/> เชน่ที่5 เชน่ข๑9.5 | <input type="checkbox"/> เชน่ที่6 เชน่ผลรวมของชั้นดี |

ภาพที่ 4.2.9 แสดงระดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบของทศพิธราชธรรมข้อที่ 9 ด้านชั้นดี



อวิโรณะ

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> เชน่ที่ 1 เชน่ขอ 101 | <input type="checkbox"/> เชน่ที่ 2 เชน่ขอ 102          |
| <input type="checkbox"/> เชน่ที่ 3 เชน่ขอ 103 | <input type="checkbox"/> เชน่ที่ 4 เชน่ขอ 104          |
| <input type="checkbox"/> เชน่ที่ 5 เชน่ขอ 105 | <input type="checkbox"/> เชน่ที่ 6 เชน่ผลรวมของอวิโรณะ |

ภาพที่ 4.2.10 แสดงระดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบของทศพิธราชธรรมข้อที่ 10 ด้านอวิโรณะ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไปนี้ จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวม” นั้น ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวม

ข้อที่	ข้อความการบริหารงานบุคคล	ระดับพฤติกรรม			
		n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	การบริหารงานบุคคล (Y)	328	4.03	.47	มาก
1	การให้ได้ว่าซึ่งบุคคล (Y <sub>1</sub> )	328	3.90	.48	มาก
	1.1 มีการกำหนดความต้องการบุคลากร	328	4.06	.66	มาก
	1.2 มีการกำหนดตำแหน่งมาตรฐานของบุคลากร	328	4.08	.61	มาก
	1.3 มีการจัดระบบและวิธีการสรรหาบุคลากรที่ดี ถูกต้อง เหมาะสม	328	4.09	.64	มาก
	1.4 ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร	328	3.95	.73	มาก
	1.5 สรรหาโดยองค์การเป็นผู้สรรหาเอง	328	3.88	.78	มาก
	1.6 ผู้สมัครมาสมัครเอง	328	3.46	1.03	ปานกลาง
	1.7 สรรหาโดยบุคคลภายนอกเป็นผู้แนะนำหรือฝากฝัง	328	3.07	1.16	ปานกลาง
	1.8 วางแผนกรอบอัตราบุคลากรไว้ล่วงหน้า	328	3.99	.73	มาก
	1.9 มีการทดลองงานก่อนบรรจุแต่งตั้ง	328	4.30	.73	มาก
	1.10 กำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรก่อนเข้ารับตำแหน่งงาน	328	4.14	.72	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความการบริหารงานบุคคล	ระดับพฤติกรรม			
		n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>2</b>	<b>การบำรุงรักษาบุคคล(<math>Y_2</math>)</b>	<b>328</b>	<b>4.13</b>	<b>.54</b>	<b>มาก</b>
	2.1 ส่งเสริมบุคลากรได้ใช้ความคิดใหม่ ๆ	328	4.36	.67	มาก
	2.2 จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากราชการ	328	3.86	.88	มาก
	2.3 จัดให้มีการอบรมจริยธรรมแก่บุคลากร	328	4.05	.74	มาก
	2.4 จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	328	3.99	.85	มาก
	2.5 จัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรถูกต้องเป็นปัจจุบัน	328	4.22	.65	มาก
	2.6 บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	328	4.44	.59	มาก
	2.7 จัดกิจกรรมนันทนาการแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	328	3.97	.78	มาก
	2.8 มีคณะกรรมการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ	328	4.16	.69	มาก
	2.9 จัดบุคลากรบรรจุใหม่สอนตรงตามวิชาเอก	328	4.10	.72	มาก
	2.10 อำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายสวัสดิการ	328	4.12	.73	มาก
<b>3</b>	<b>การพัฒนาบุคคล(<math>Y_3</math>)</b>	<b>328</b>	<b>4.27</b>	<b>.56</b>	<b>มาก</b>
	3.1 สนับสนุนให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนา	328	4.44	.66	มาก
	3.2 จัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่	328	4.15	.79	มาก
	3.3 สนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	328	4.27	.74	มาก
	3.4 ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาในระดับสูงขึ้น	328	4.27	.70	มาก
	3.5 ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการ	328	4.40	.62	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความการบริหารงานบุคคล	ระดับพฤติกรรม			
		n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	3.6 ขกย่องชมเชยบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	328	4.37	.68	มาก
	3.7 มีนโยบายพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน	328	4.22	.69	มาก
	3.8 ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ	328	4.25	.69	มาก
	3.9 ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	328	4.22	.63	มาก
	3.10 แจกผลการประเมินให้บุคลากรทราบ	328	4.13	.74	มาก
<b>4</b>	<b>การให้บุคคลพ้นจากงาน(Y<sub>4</sub>)</b>	<b>328</b>	<b>3.84</b>	<b>.63</b>	<b>มาก</b>
	4.1 มีเงื่อนไข ข้อตกลง เป็นการภายในต่อการขอย้ายหรือการโอนของบุคลากร	328	3.69	1.02	มาก
	4.2 อำนวยความสะดวกและช่วยดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย หรือการโอน หรือการลาออกของบุคลากร	328	3.99	.79	มาก
	4.3 การย้ายบุคลากรเป็นไปด้วยความรวดเร็ว	328	3.55	.94	มาก
	4.4 มีการชี้แจง แนะนำกับบุคลากรที่ขอลาออก	328	3.86	.78	มาก
	4.5 มีการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรที่ทำผิดวินัย	328	3.73	.91	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความการบริหารงานบุคคล	ระดับพฤติกรรม			
		n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	4.6 ให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแล ไม่ให้บุคลากร ทำผิดวินัย	328	4.11	.76	มาก
	4.7 มีการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรตาม ขั้นตอนและระเบียบของทางราชการด้วยความ ถูกต้อง และยุติธรรม	328	3.97	.87	มาก
	4.8 จัดกิจกรรมป้องกันการกระทำผิดวินัยของ บุคลากร	328	3.81	.85	มาก
	4.9 ให้ความสำคัญในการย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ของบุคลากร	328	3.92	.91	มาก
	4.10 แนะนำแนวปฏิบัติในการดำรงชีวิตหลัง เกษียณอายุราชการ	328	3.75	.91	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มครู  
ชนใต้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.03$ ) ซึ่งถ้าพิจารณาจากองค์ประกอบของการบริหารงาน  
บุคคล โดยเรียงลำดับจากมากลงมา คือ การพัฒนาบุคคล ( $\bar{X}=4.27$ ) การบำรุงรักษาบุคคล ( $\bar{X}=4.13$ )  
การให้ได้มาซึ่งบุคคล ( $\bar{X}=3.90$ ) และการให้บุคคลพ้นจากงาน ( $\bar{X}=3.84$ )

และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบส่วนย่อย จะได้ดังต่อไปนี้

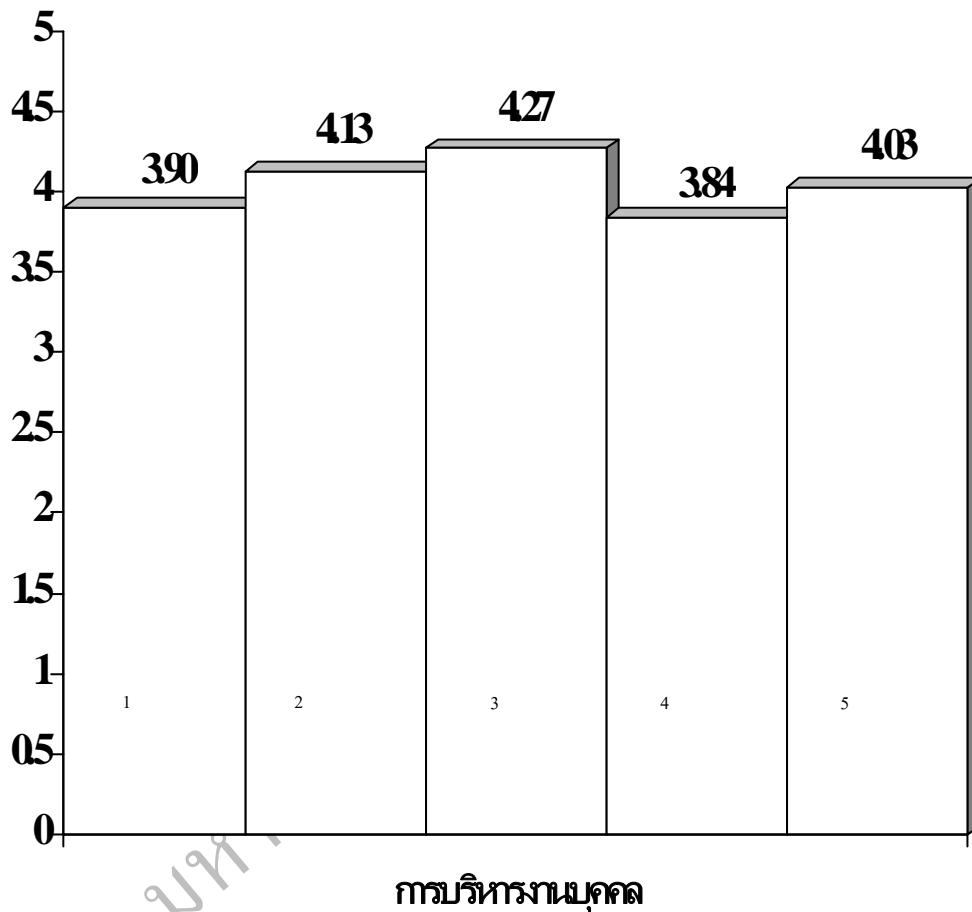
องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลข้อที่ 1 การให้ได้มาซึ่งบุคคล มีระดับในการบริหาร  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากลงมา ประกอบด้วย มีการทดลองงานก่อนบรรจุ  
แต่งตั้ง ( $\bar{X}=4.30$ ) กำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรก่อนเข้ารับตำแหน่งงาน ( $\bar{X}=4.14$ ) มีการจัดระบบ  
และวิธีการสรรหาบุคลากรที่ดี ถูกต้อง เหมาะสม ( $\bar{X}=4.09$ ) มีการกำหนดตำแหน่งมาตรฐานของ  
บุคลากร ( $\bar{X}=4.08$ ) มีการกำหนดความต้องการบุคลากร ( $\bar{X}=4.06$ ) วางแผนกรอบอัตราบุคลากร  
ไว้ล่วงหน้า ( $\bar{X}=3.99$ ) ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร ( $\bar{X}=3.95$ ) สรรหาโดย  
องค์การเป็นผู้สรรหาเอง ( $\bar{X}=3.88$ ) ผู้สมัครมาสมัครเอง ( $\bar{X}=3.46$ ) สรรหาโดยบุคคลภายนอกเป็นผู้  
แนะนำหรือฝากฝัง ( $\bar{X}=3.07$ )

องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลข้อที่ 2 การบำรุงรักษาบุคคล มีระดับในการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากลงมา ประกอบด้วย บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ( $\bar{X}=4.44$ ) ส่งเสริมบุคลากรได้ใช้ความคิดใหม่ ๆ ( $\bar{X}=4.36$ ) จัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรถูกต้องเป็นปัจจุบัน ( $\bar{X}=4.22$ ) มีคณะกรรมการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X}=4.16$ ) อำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายสวัสดิการ ( $\bar{X}=4.12$ ) จัดบุคลากรบรรจุใหม่สอนตรงตามวิชาเอก ( $\bar{X}=4.10$ ) จัดให้มีการอบรมจริยธรรมแก่บุคลากร ( $\bar{X}=4.05$ ) จัดให้มีการตรวจสอบภาพประจำทุกปี ( $\bar{X}=3.99$ ) จัดกิจกรรมนันทนาการแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X}=3.97$ ) จัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากราชการ ( $\bar{X}=3.86$ )

องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลข้อที่ 3 การพัฒนาบุคคล มีระดับในการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากลงมา ประกอบด้วย สนับสนุนให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ( $\bar{X}=4.44$ ) ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการ ( $\bar{X}=4.40$ ) ยกย่องชมเชยบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ( $\bar{X}=4.37$ ) สนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.27$ ) ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาในระดับสูงขึ้น ( $\bar{X}=4.27$ ) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ ( $\bar{X}=4.25$ ) มีนโยบายพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน ( $\bar{X}=4.22$ ) ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X}=4.22$ ) จัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ( $\bar{X}=4.15$ ) แจ้างผลการประเมินให้บุคลากรทราบ ( $\bar{X}=4.13$ )

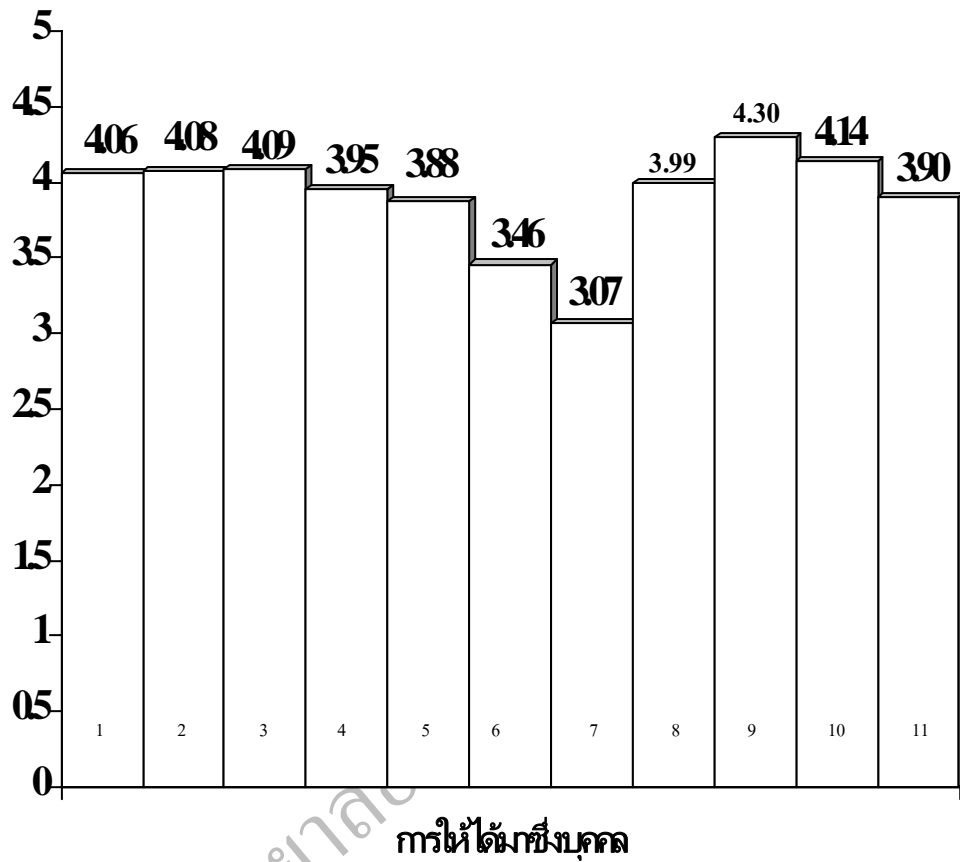
องค์ประกอบการบริหารงานบุคคลข้อที่ 4 การให้บุคคลพ้นจากงาน มีระดับในการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากลงมา ประกอบด้วย ให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแล ไม่ให้บุคลากรทำผิดวินัย ( $\bar{X}=4.11$ ) อำนวยความสะดวกและช่วยดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย หรือ การโอน หรือการลาออกของบุคลากร ( $\bar{X}=3.99$ ) มีการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรตามขั้นตอนและระเบียบของทางราชการด้วยความถูกต้อง และยุติธรรม ( $\bar{X}=3.97$ ) ให้ความสำคัญในการย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมของบุคลากร ( $\bar{X}=3.92$ ) มีการชี้แจง แนะนำกับบุคลากรที่ขอลาออก ( $\bar{X}=3.86$ ) จัดกิจกรรมป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร ( $\bar{X}=3.81$ ) แนะนำแนวปฏิบัติในการดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ ( $\bar{X}=3.75$ ) มีการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรที่ทำผิดวินัย ( $\bar{X}=3.73$ ) มีเงื่อนไข ข้อตกลง เป็นการภายในต่อการขอย้ายหรือการโอนของบุคลากร ( $\bar{X}=3.69$ ) การย้ายบุคลากรเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ( $\bar{X}=3.55$ ) ดังแสดงภาพประกอบดังต่อไปนี้





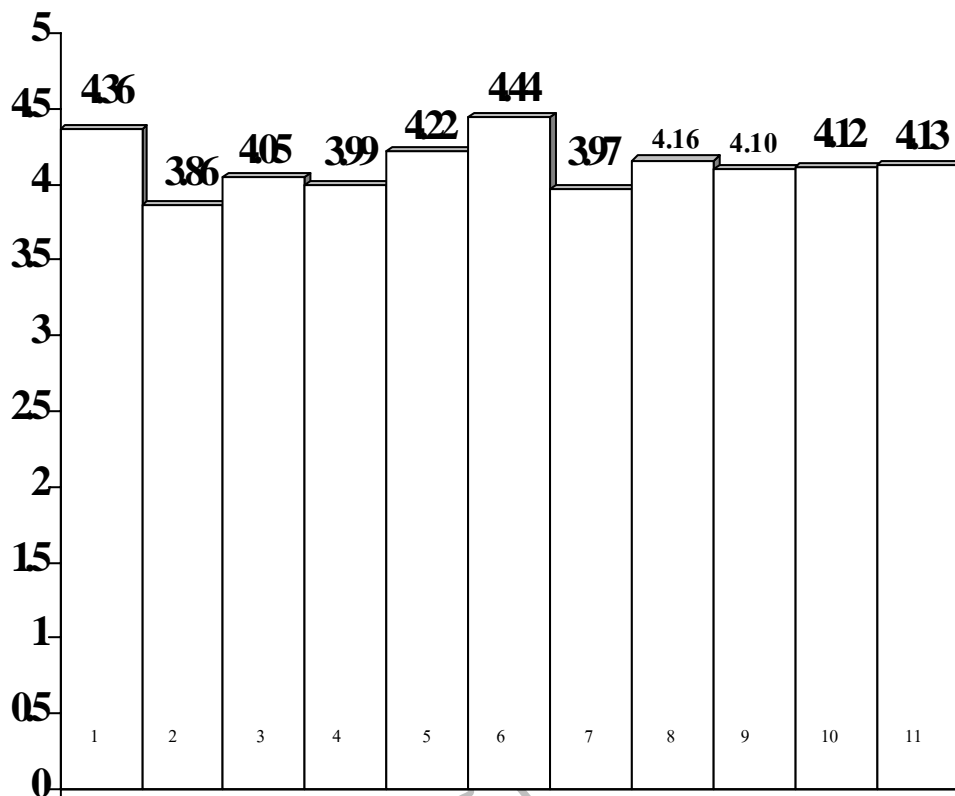
- เองที่1 เอนการใ้ได้มกซึงบุคคล
- เองที่2 เอนการบำรุงรักษาบุคคล
- เองที่3 เอนการพัฒนาบุคคล
- เองที่4 เอนการใ้บุคคลพ้นจากงาน
- เองที่5 เอนผลรวมของการบริหารงานบุคคล

ภาพที่ 4.3 แสดงระดับค่าเฉลี่ยของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวม



- เชน่ที่ 1 เชน่ข้อ 1.1
- เชน่ที่ 2 เชน่ข้อ 1.2
- เชน่ที่ 3 เชน่ข้อ 1.3
- เชน่ที่ 4 เชน่ข้อ 1.4
- เชน่ที่ 5 เชน่ข้อ 1.5
- เชน่ที่ 6 เชน่ข้อ 1.6
- เชน่ที่ 7 เชน่ข้อ 1.7
- เชน่ที่ 8 เชน่ข้อ 1.8
- เชน่ที่ 9 เชน่ข้อ 1.9
- เชน่ที่ 10 เชน่ข้อ 1.10
- เชน่ที่ 11 เชน่ผลรวมของการให้ได้มาซึ่งบุคคล

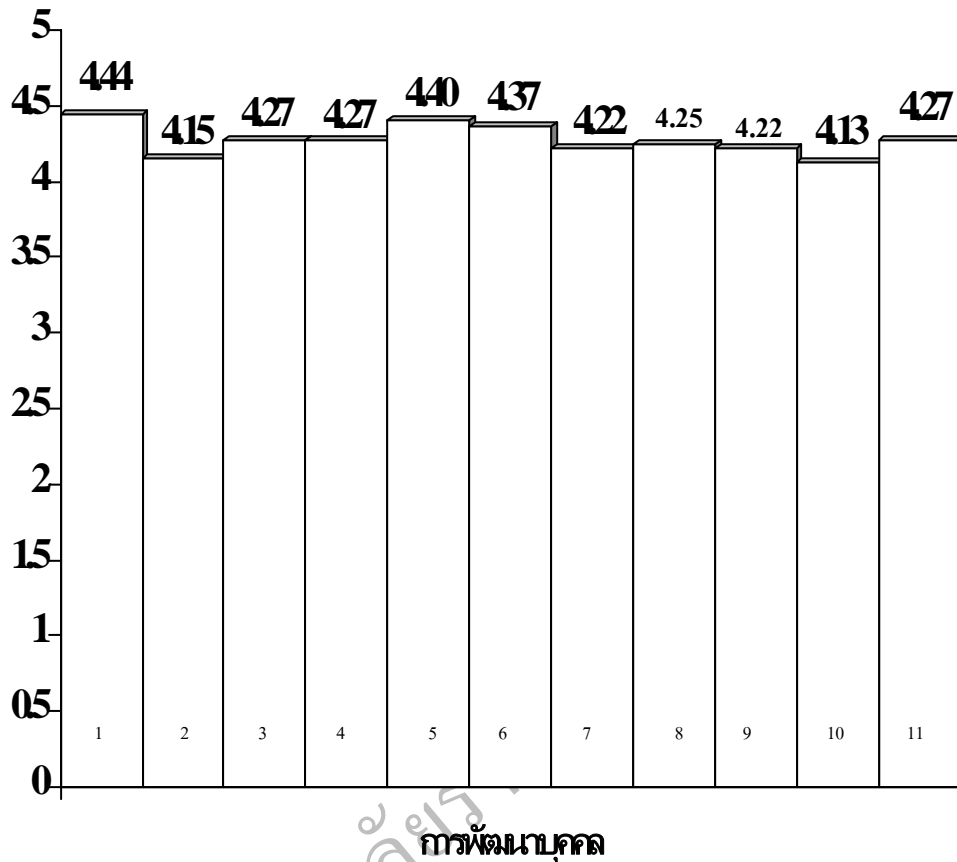
ภาพที่ 4.3.1 แสดงระดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบการบริหารงานบุคคล  
ข้อที่ 1 ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล



การบำรุงรักษาบุคคล

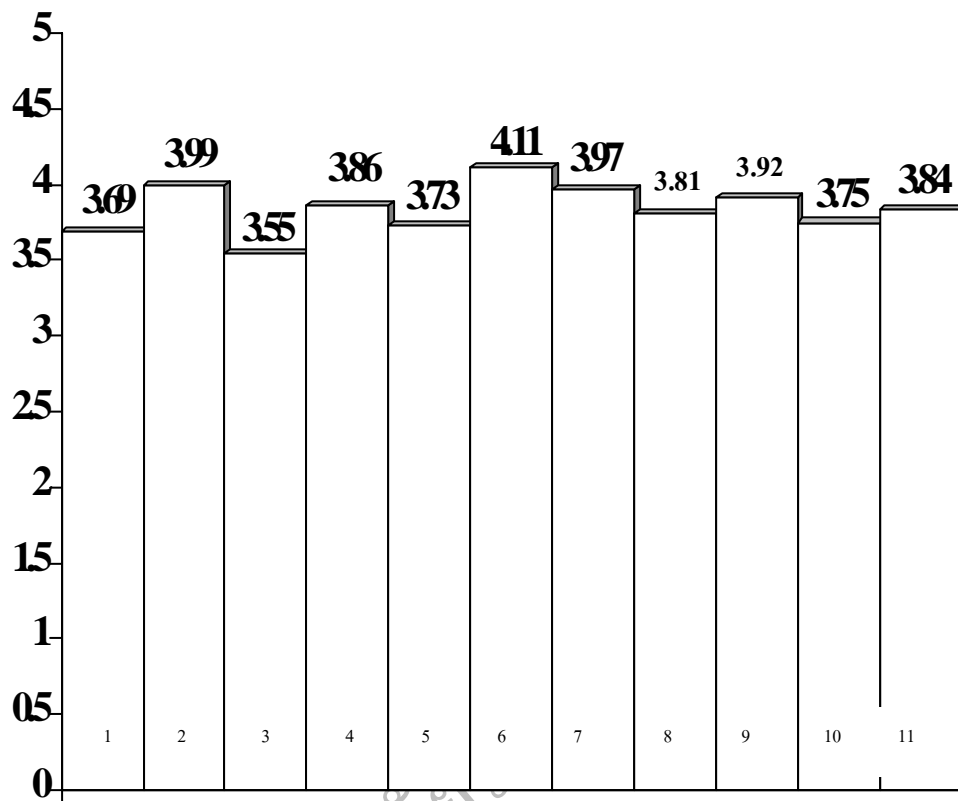
- เสา่งที่1 เชนข้อ 21
- เสา่งที่2 เชนข้อ 22
- เสา่งที่3 เชนข้อ 23
- เสา่งที่4 เชนข้อ 24
- เสา่งที่5 เชนข้อ 25
- เสา่งที่6 เชนข้อ 26
- เสา่งที่7 เชนข้อ 27
- เสา่งที่8 เชนข้อ 28
- เสา่งที่9 เชนข้อ 29
- เสา่งที่10 เชนข้อ 210
- เสา่งที่11 เชนผลรวมของการบำรุงรักษาบุคคล

ภาพที่ 4.3.2 แสดงระดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบการบริหารงานบุคคลข้อที่ 2 ด้านการบำรุงรักษาบุคคล



- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> เชน่ที่1 เชน่ขอ31                   | <input type="checkbox"/> เชน่ที่2 เชน่ขอ32   |
| <input type="checkbox"/> เชน่ที่3 เชน่ขอ33                   | <input type="checkbox"/> เชน่ที่4 เชน่ขอ34   |
| <input type="checkbox"/> เชน่ที่5 เชน่ขอ35                   | <input type="checkbox"/> เชน่ที่6 เชน่ขอ36   |
| <input type="checkbox"/> เชน่ที่7 เชน่ขอ37                   | <input type="checkbox"/> เชน่ที่8 เชน่ขอ38   |
| <input type="checkbox"/> เชน่ที่9 เชน่ขอ39                   | <input type="checkbox"/> เชน่ที่10 เชน่ขอ310 |
| <input type="checkbox"/> เชน่ที่11 เชน่ผลรวมของการพัฒนาบุคคล |  |

ภาพที่ 4.3.3 แสดงระดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบการบริหารงานบุคคลข้อที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคคล



การให้บุคคลพ้นจากงาน

- เชนงที่ 1 เชนงข้อ 41
- เชนงที่ 2 เชนงข้อ 42
- เชนงที่ 3 เชนงข้อ 43
- เชนงที่ 4 เชนงข้อ 44
- เชนงที่ 5 เชนงข้อ 45
- เชนงที่ 6 เชนงข้อ 46
- เชนงที่ 7 เชนงข้อ 47
- เชนงที่ 8 เชนงข้อ 48
- เชนงที่ 9 เชนงข้อ 49
- เชนงที่ 10 เชนงข้อ 410
- เชนงที่ 11 เชนงผลรวมของการให้บุคคลพ้นจากงาน

ภาพที่ 4.3.4 แสดงระดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบการบริหารงานบุคคลข้อที่ 4 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน