



บทความวิจัย (Research Article)

การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
Personnel Administration According to the Four Brahmavihara Principles
in Basic Educational Institutions under the Office of Khon Kaen
Secondary Educational Service Area

อำนวยการ มะโนมัย¹, สุนทร สายคำ², และพระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส³
Amnuay Marnomai¹, Sunthon Saikham², and Phrakhrupalad Boonchuay Chotivungso³
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น^{1,2,3}
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand^{1,2,3}

Received: February 5, 2023 Revised: February 25, 2023 Accepted: February 26, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 426 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนกำลังบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ตามลำดับ 2) การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ที่มีตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ได้แก่ ผู้บริหารควรเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของบุคลากรให้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบริหารบุคลากร วางแผนบุคลากรด้วยความเป็นธรรมและปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างที่ดี

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, พรหมวิหาร 4, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, มัธยมศึกษา

¹ Corresponding author, Tel. 0935247255, Email: amnuay30071980@icloud.com



Abstract

The objectives of this research were as follows: 1) to study personnel administration according to the Four Brahmvihara principles in basic educational institutions under the Office of Khon Kaen Secondary Educational Service Area; 2) to compare personnel administration according to the Four Brahmvihara principles in basic educational institutions under the Office of Khon Kaen Secondary Education Service Area classified by school location, school size, and experience; 3) to study guidelines for promoting and developing personnel administration according to the Four Brahmvihara principles in basic educational institutions under the Office of Khon Kaen Secondary Education Service Area. The sample used for this study was 426 school administrators and teachers in basic educational institutions under the Office of Khon Kaen Secondary Education Service Area. The tool used to collect data were questionnaire, and interview form. The research results were as follows: 1) The personnel administration according to the Four Brahmvihara principles in basic educational institutions under the Office of Khon Kaen Secondary Educational Service Area was at a high level. The highest mean was seen in the aspect of personnel management, followed by personnel planning, personnel development, performance appraisal, and personnel maintenance respectively. 2) Personnel administration according to Four Brahmvihara principles in basic educational institutions under the Office of Khon Kaen Secondary Education Service Area with position, size of school And work experience found that the overall difference was statistically significant at the .05 level, and 3) The guidelines for promoting and developing personnel administration according to the Four Brahmvihara principles in basic educational institutions under the Office of Khon Kaen Secondary Education Service Area are that administrators should disseminate relevant performance of personnel for thorough practice, allow everyone to participate in personnel management planning, personnel planning with fairness and act as a good example.

Keywords: Personnel Administration, Four Brahmvihara Principles, Basic Educational institutions, Secondary Education.

บทนำ

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงต่อการศึกษา เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เกิดการแข่งขันในการพัฒนาประเทศอย่างมาก จึงมีความจำเป็นที่ต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถเต็มศักยภาพทั้งด้านร่างกายและสติปัญญา เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ บุคลากรทางการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ พัฒนาให้คนรู้จักคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ พึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต้องการกำลังคนที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาให้งานประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย การบริหารบุคลากรทาง



การศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานในหน่วยงานการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาจะบรรลุเป้าหมายและนโยบายก็ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์ การบริหารบุคลากรในโรงเรียนให้ได้ผลตามที่พึงปรารถยานั้นผู้บริหารควรมีคุณสมบัติของการเป็นผู้บริหารที่ดี มีคุณธรรมและปฏิบัติตัวให้เป็นไปตามคุณธรรมอันดีงามมีความยุติธรรมในการปกครองด้วยจิตที่มีความเมตตากรุณา มีความปรารถนาดี ความศรัทธาของบุคลากรให้มีต่อผู้บริหารเกิดความร่วมมือและสามัคคีกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบผลตามเป้าหมายขององค์กรได้ (พระมหาสุพจน์ สุเมโธ (พานทอง), 2558)

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่อาศัยอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มครอบครัวและขยายจนกลายเป็นสังคมหมู่บ้าน สังคมชนบท สังคมเมืองและสังคมประเทศ เป็นต้น มนุษย์จำเป็นต้องอาศัยรวมกันเป็นกลุ่มเป็นสังคมจึงจำเป็นต้องมีผู้นำหรือผู้บริหาร เพื่อความปลอดภัย ความสงบสุขและความเจริญก้าวหน้าเพื่อให้สังคมนั้น ๆ ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทในการวางแผนงาน กำหนดนโยบายเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ องค์กรจะสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้นๆ ปัจจัยที่สำคัญคือผู้นำที่มีอิทธิพล เป็นต้น แบบพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชา และยังเป็นผู้ฝึกหัดความเชี่ยวชาญและสั่งสอนความรู้ที่จำเป็นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย ผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 พึงต้องมีความเมตตา เป็นการแสดงออกถึงความรักความปรารถนาดีคิดช่วยเหลือให้ผู้อื่นประสบแต่ประโยชน์และมีความสุข มีความกรุณาเป็นการแสดงออกถึงความสงสาร การคิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความเดือดร้อนทั้งร่างกายและใจในภาวะที่ได้รับ ความเดือดร้อนเป็นทุกข์และต้องการความช่วยเหลือ โดยเป็นการช่วยเหลือที่ถูกต้องไม่เบียดเบียนใคร มีเมตตาเป็นการแสดงออกถึงความชื่นบาน ความปิติยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีเป็นความดีแท้ เช่น ได้ลาภยศมาโดยบริสุทธิ์มิได้โกงหรือเบียดเบียนใคร รวมถึงเว้นความอิจฉาริษยาผู้อื่นเห็นแก่ตัวเอง มีอุเบกขาเป็นการแสดงออกถึงการวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาข้อเท็จจริง เมื่อตัดสินใจในเรื่องใดแล้วควรพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญาไม่เหตุผลถูกต้องและเที่ยงธรรม เพื่อผดุงไว้ซึ่งความถูกต้อง (พระมนัส อัครธมโม (ก้อนใหญ่), 2554)

จากเหตุผลความจำเป็นและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น และจากการทำงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคลากร นำเสนอผลวิจัยนี้เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ได้นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาเป็นแนวทางปรับปรุงและประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาต่างๆ ในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำถามการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น อยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ประกอบด้วยอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

สมมติฐานของการวิจัย

การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากร หรือการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรและเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติ การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน (Hoy and Miskel, 2013; Fiore, 2013; วิจิตร ศรีสอาน, 2532; หวน พินธุพันธ์, 2547; เสนาะ ดิเียว, 2556) เมื่อพิจารณาขอบข่ายของการดำเนินงานจะเห็นว่าครอบคลุมการบริหารจัดการบุคคลโดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา ดังนี้ (Hoy and Miskel, 2013; Fiore, 2013; อีระ รุญเจริญ, 2550; เสนาะ ดิเียว, 2551)

1. ด้านการวางแผนกำลังบุคคล เป็นการวางแผนบุคลากรผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติตามความสามารถของบุคลากร และความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ไม่เห็นแก่พวกพ้องของตน โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบริหารบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ต่อผู้ร่วมงานในการวางแผนบุคลากรเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างแท้จริง และวางแผนบุคลากรด้วยความเป็นธรรม ต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน เป็นการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมระหว่างคนกับงานอย่างจริงใจด้วยความเมตตา จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีโอกาสพิจารณาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบมากที่สุด ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประโยชน์จากบุคลากรให้มากที่สุดด้วยความพลอยยินดี พิจารณาจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรม ต่อหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

3. การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ หมายถึง ผู้บริหารพิจารณาให้สมควรได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างบริสุทธิ์และยุติธรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยรวม ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพัฒนาบุคลากร เพื่อผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงของการพัฒนาบุคลากร พิจารณาคัดเลือกเข้ารับการพัฒนาด้วยความเที่ยงธรรมทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



4. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร เป็นการดูแลรักษาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงานร่วมกัน เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากรอย่างโปร่งใส ด้วยความเมตตา เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดี ความชอบและสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากรอย่างเหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากรที่ดี อย่างเที่ยงธรรมและโปร่งใส ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากรอย่าง ยุติธรรมต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนอย่างเป็น ธรรมและโปร่งใส เปิดโอกาสให้บุคลากรที่ส่วนร่วมในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เผยแพร่การ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของบุคลากรให้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง และพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างจริงจังตามมาตรฐานที่สภาพเป็นกลางทั้งหมด

แนวคิดหลักพรหมวิหาร 4

พระพุทธคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2546) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหาร 4 ไว้ใน “พจนานุกรม พุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม” ว่าพรหมวิหาร 4 คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมที่ต้องมีไว้ เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติจึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดย ชอบประกอบด้วย

1. เมตตา คือ ความรักหมายถึงรักที่มุ่งเพื่อปรารถนาดีปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขผู้บริหารควรมีความรัก ความปรารถนาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้คำแนะนำสั่งสอนหรืออบรมทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและ ความประพฤติที่เหมาะสมและดีงามรวมถึงการใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสม (ถูก) กับวัยงานและความถนัด

2. กรุณา คือ ความสงสารหมายถึงความปรารถนาดีปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ผู้บริหารควรมีความกรุณาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้ความช่วยเหลือแบ่งปันน้ำใจหรือสงเคราะห์ทั้งทางด้านวัตถุกำลังกายและกำลังใจ รวมถึงการจัดสรรสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ให้เหมาะสมกับความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

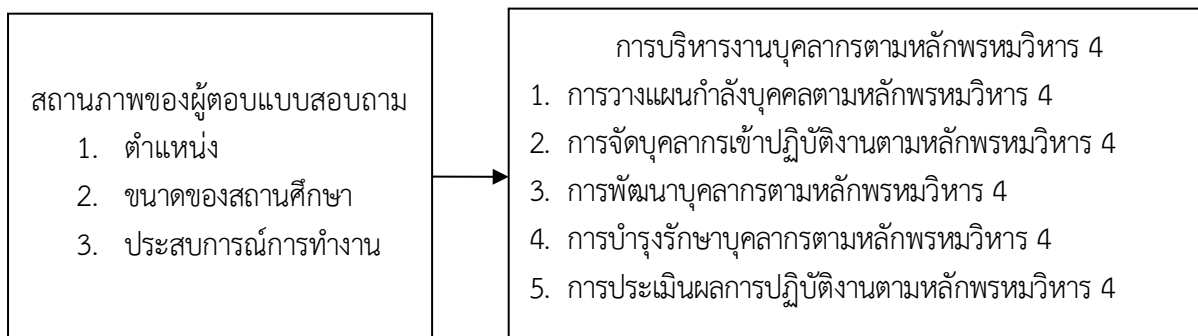
3. มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีหมายถึงความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญก้าวหน้ายิ่งๆ ขึ้นไม่ มีใจอิจฉาริษยาผู้บริหารควรสนับสนุนและแสดงออกถึงความยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา (รวมถึงครอบครัว) มีความสุข หรือมีความสุขเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวรวมถึงการเชิดชูด้วยรางวัลและแบ่งปันด้วยน้ำใจ

4. อุเบกขา คือ ความวางเฉยหมายถึงการวางใจเป็นกลางผู้บริหารควรมีความปรารถนาดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการช่วยเหลือให้พ้นทุกข์/มีความสุขในลักษณะที่ถูกต้องตามทานองคลองธรรมด้วยความ ยุติธรรมไม่ลำเอียงหรืออคติต่อผู้ใดผู้หนึ่งเพราะรักไม่ชอบ (เกลียด) เกลียดและกลัว

จากการศึกษาแนวคิดการบริหารงานบุคลากร และหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญของการ บริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งมีความแตกต่างกันในบริบทสถานศึกษาแต่ละแห่งไม่ว่าจะเป็น ตำแหน่งของผู้บริหาร ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แต่ก็มีขอบข่ายในการบริหารงาน บุคลากรที่สอดคล้องกันซึ่งบูรณาการเป็นการการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนกำลังบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 การจัด บุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามหลักพรหมวิหาร 4 การพัฒนาบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 การบำรุงรักษา บุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ดังกรอบแนวคิด การวิจัยที่แสดงในภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบวิธีวิทยาการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology Research) แบบแผนผสมผสาน (Convergent design) เป็นการออกแบบการวิจัยโดยมีการดำเนินการวิจัยทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพร้อมๆ กันมีลำดับความสำคัญเท่าๆ กัน ผู้วิจัยจะแยกการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลออกจากกันโดยจะรวมข้อมูลทั้งสองชุดเข้าด้วยกันในการตีความหมายในลักษณะของการผสมผสานระหว่างข้อมูลทั้ง 2 ชุด (Creswell, 2015 อ้างถึงในสัมฤทธิ์ กางเพ็ง และคณะ, 2565) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แล้วนำไปเทียบสัดส่วนจากประชากรตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน และได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มย่อย โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากได้กลุ่มตัวอย่าง 426 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบเอฟ (F-test)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้กรณีศึกษา (Case Study) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปีการศึกษา 2565 จำนวน 18 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ 3 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบบันทึกการสังเกต และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการศึกษาเอกสาร (Documentary) การสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม (Participant Observation) และการสัมภาษณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และนำเสนอเชิงพรรณนา

3. การผสมผสานและสรุปผลการวิจัย เป็นการนำเอาผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยจะรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทั้งสองชุดเข้าด้วยกันในการตีความหมายในลักษณะของการผสมผสานระหว่างข้อมูลทั้ง 2 ชุด เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 3 ข้อ ด้วยวิธีการสังเคราะห์และวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมและรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการวางแผนกำลังบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ในขณะที่ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ดังแสดงในตารางที่ 1

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ที่สำคัญ ได้แก่

3.1 ด้านการวางแผนกำลังบุคคล ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน บริหารบุคลากร

3.2 ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรพิจารณาจัดบุคลากรเข้างานด้วยความเที่ยง ธรรม และผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการบุคลากรเข้างานเพื่อให้ได้งานมีประสิทธิภาพ สูงสุด

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพัฒนา บุคลากรเพื่อให้ได้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.4 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆ ของ บุคลากรอย่างยุติธรรม

3.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บริหารควรพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างจริงจังตามมาตรฐาน

อภิปรายผล

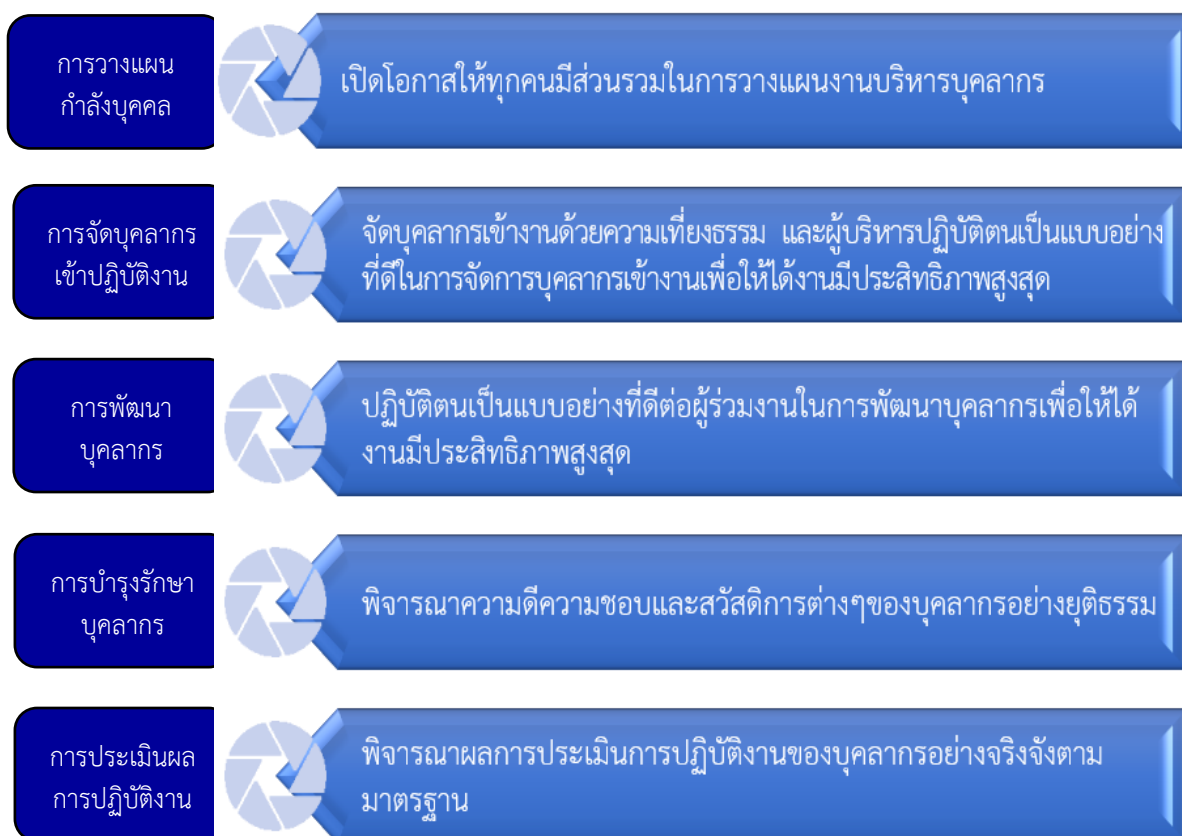
สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคคล ด้าน การจัดบุคลากรเข้างาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ยกเว้น ด้านการ บำรุงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ขอนแก่น ได้มีโครงการอบรมพัฒนาบุคลากร และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ สถานศึกษาแต่ละแห่งได้ให้ความสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้อยู่ในระดับมาก เช่น ด้านการ วางแผนกำลังบุคคลจะคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมระหว่างคนกับงานอย่างจริงจังด้วยความเมตตา ด้านการ พัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่าง ๆ ของ บุคลากรที่ดีอย่างเที่ยงธรรมและโปร่งใส ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเผยแพร่การปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้องของบุคลากรให้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับการศึกษาของ พระเมธีธรรมาลังการ (ประยุทธ์ ฤทธิ์ท โต) (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เข้า



ร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระอดีตักดิ์สารโท (เดือนสนธิเยะ) (2556) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับพระจำปี ชินดา (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีข้อค้นพบสำคัญที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ในการนำไปประยุกต์ใช้สำหรับสถานศึกษาอื่น คือ แนวทางส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ดังโมเดลที่แสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลแนวทางส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของบุคลากรให้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบริหารบุคลากร
2. ผู้บริหารมีการนำหลักพรหมวิหาร 4 ประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร จึงควรวางแผนบุคลากรด้วยความเป็นธรรม และปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อผลงานที่มีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดี ความชอบและสวัสดิการต่างๆของบุคลากรอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยโดยใช้วิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนารูปแบบในการพัฒนาและส่งเสริมผู้บริหารให้มีคุณลักษณะตามหลักพรหมวิหาร 4
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากรกับการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4

เอกสารอ้างอิง

- ธีระ รุญเจริญ. (2550). รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบ เอกสารประกอบการบรรยายรายวิชา สัมมนา การบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พระจำปี ชินดา. (2552). การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: สหธรรมมิก.
- พระมนัส อัครมโน (ก้อนใหญ่). (2554). ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษาเขต ตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุพจน์ สุเมโธ (พานทอง). (2558). พรหมวิหาร 4: แนวคิดเชิงบูรณาการในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. วารสารศิลปกรรมศาสตร์วิชาการ วิจัยและงานสร้างสรรค์, 2(2), 126.
- พระเมธีธรรมลังการ (ประยุทธ์ ภูริทัตโต). (2553). การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอดิศักดิ์ สารโท (เดือนสั้นเทียะ). (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- วิจิตร ศรีสอาน. (2532). *เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบการบริหารการศึกษา เล่ม ๑ หน่วยที่ ๑๕*.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, ชุตินา บุตรดีวงศ์, สมเกียรติ เจษฎากุลทวี, พลสิษฐ์ อมรเชษฐ์, และอภิชาติ นาคเลห์. (2565).
การวิจัยแบบผสมผสานวิธี: กระบวนทัศน์การวิจัยในศตวรรษที่ 21. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, 1(3),
66-85.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2556). *การบริหารงานบุคลากร*, พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2551). *หลักการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2547). *การบริหารจัดการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- Fiore, D.J. (2013). *Introduction to Educational Administration: Standards, Theories, and Practice*. 2nd ed. New York: Routledge.
- Hoy, W.K., and Miskel, C.G. (2013). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. 9th ed. New York: McGraw-Hill.