



PERSONNEL ADMINISTRATION BASED ON THE FOUR SUBLIME STATES OF MIND (BRAHMAVIHĀRA) PRINCIPLES OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 4

Suriya Sereepap¹, Samrit Kangpheng² & PhrakhruPaladBoonchuay Chotivungso^{3*}

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

² Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

³ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

* Corresponding author. E-mail: suriyasereepap5780140238@gmail.com

Abstract

This research aimed to examine the administration and guidelines of educational institutions based on the Four Sublime States of Mind (Brahmavihāra) in personnel management practices employed by school administrators in the Office of Primary Education Service Area 4, Khon Kaen Province. Additionally, it seeks to propose developmental approaches for incorporating the Four Sublime States of Mind into personnel management within these institutions. The research utilized a mixed-methods approach, encompassing quantitative analysis through questionnaires completed by 311 participants and qualitative analysis through interviews with 12 key informants. Quantitative data were analyzed using basic statistical methods, while qualitative data were analyzed through content analysis. The findings revealed the following: 1) Personnel Management Based on the Four Sublime States of Mind: The implementation of personnel management aligned with the Four Sublime States of Mind by school administrators in the Office of Primary Education Service Area 4 was found to be at a high level. The principles were prioritized in the following order: Compassion (Karunā), Sympathetic Joy (Muditā), Loving-kindness (Mettā), and Equanimity (Upekkhā). 2) Guidelines for Personnel Management Based on the Four Sublime States of Mind: Administrators demonstrated fairness by establishing equitable criteria for staff recruitment. They provided work-related advice with kindness and goodwill, offered guidance and problem-solving support when staff faced challenges, and showed genuine concern for employees' work and personal lives. Additionally, administrators actively supported and encouraged subordinates to maintain discipline, morality, and ethics. They promoted continuing education for career advancement and motivated their subordinates to succeed in their assigned tasks. Administrators made decisions based on factual information, ensuring fairness and equality for all staff members.

Keywords: Personnel administration, Four Sublime States of Mind (Brahmavihāra) Principles, Office of Khon Kaen Primary Education Area 4

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

สุรียา เสรีภาพ¹, สัมฤทธิ์ กางเพ็ง², และพระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส^{3*}

1 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น¹

2 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น²

3 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น^{3*}

* Corresponding author. E-mail: suriyasereepap5780140238@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารและแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นงานวิจัยในรูปแบบระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ได้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณในการตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง 311 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยเชิงปริมาณด้วยค่าสถิติพื้นฐานและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักกรุณา ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักมุทิตา ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักเมตตา และด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอุเบกขาตามลำดับ และ 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการกำหนดเกณฑ์การสอบเข้าเป็นบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ให้คำปรึกษาในการทำงานด้วยความรัก ความปรารถนาดี ผู้บริหารให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไข้ปัญหาเมื่อบุคลากรประสบปัญหาการทำงาน สอบถามการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรด้วยความห่วงใย คิดช่วยเหลือ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เป็นกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารมีความเป็นกลาง

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, หลักพรหมวิหาร 4, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันซึ่งเป็นกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่ต้องอาศัยองค์ความรู้และเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Economy) ซึ่งมีผลให้การบริหารจัดการศึกษาไทย ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน และความมุ่งมั่นตามความคาดหวังของสังคม ดังนั้น ใน การบริหารจัดการศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยน และพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนใจใฝ่เรียนรู้ และต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาที่มีความมุ่งหมายในการที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนเก่ง คนดี มีปัญญา มีความสุข และมีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขัน และ ให้ความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์บนเวทีโลก (วิทยากร เชียงกุล, 2542)

การบริหารงานบุคคลเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่เกี่ยวกับการปกครอง มีการแบ่งงานกันหน้าที่ชัดเจน เกิดสถาบันต่าง ๆ ตามความต้องการของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ.2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว และมีอิสระในการบริหารจัดการ การบริหารงานจะประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดีมาน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหาร “คน” ในองค์กร เพราะการดำเนินงานต่างๆ ผู้บริหารกระทำเพียงคนเดียวไม่ได้ ต้องมีผู้ร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ (ราชกิจจานุเบกษา, 2550)

พุทธธรรมเป็นหลักพื้นฐานของชีวิต เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตไทยเป็นหลักเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างสันติสุขของคนในสังคมนั้นก็คือ หลักพรหมวิหาร 4 จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งใน การประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งสำคัญในการหล่อหลอมความเป็น มนุษย์ให้แก่เด็กทุกคน ผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการครองใจคน ประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า คนมีคุณแก่ส่วนรวม (สมาชิกที่ดีของสังคม) มีธรรมคือหลักความประพฤติดังนี้มีพรหมวิหาร คือธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้ที่มีจิตใจยิ่งใหญ่ กว้างขวางดุจพระพรหม 4 อย่างดังต่อไปนี้ เมตตา ความรัก กรุณา ความสงสาร มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง บำเพ็ญการสงเคราะห์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2551)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้น ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน กำกับ ติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 รวม 5 อำเภอ จำนวนโรงเรียน 175 โรงเรียน ให้สามารถจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาเพื่อบริการประชาชนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพตรงตามจุดเน้นและเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และความต้องการของชุมชนและของประชาชนจังหวัดขอนแก่น บริหารจัดการในรูปแบบองค์คณะบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลแต่อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในแผนปฏิบัติการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ยังมีจุดอ่อน ในการบริหารงานบุคคล เช่น การขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะสาขาขาดแคลนครูสอนไม่ตรงตามวุฒิ มีช่องว่างระหว่างประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร ขาดทักษะในการสื่อสารด้านภาษา และระบบการติดตามรายงานผลที่ไม่ต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4, 2565)

จากความสำคัญของปัญหาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยที่ได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการกำหนดและพัฒนาระดับการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์โดยใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหาร และสามารถบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร 4 ให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

คำถามการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 อยู่ในระดับใด

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ สุนทร สายคำและพระอธิการบุญช่วย โชติวิโส (2560); พระครูวินัยธรวรวิทย์ เตชธมโม (2565); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2560); Halpin (1996) จะเห็นว่า การบริหารงานสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลหรือกิจกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่จัดกิจกรรมทางการศึกษา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานจัดการศึกษา ตามภาระหน้าที่และขอบข่ายในการจัดการศึกษา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนด กิจกรรมต่าง ๆ รวมถึง การจัดการ ควบคุม ดูแล และอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมากที่สุดและเพื่อให้การปฏิบัติงานนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษา กิจกรรมของกลุ่มบุคคล (ตั้งแต่สองคนขึ้นไป) ร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

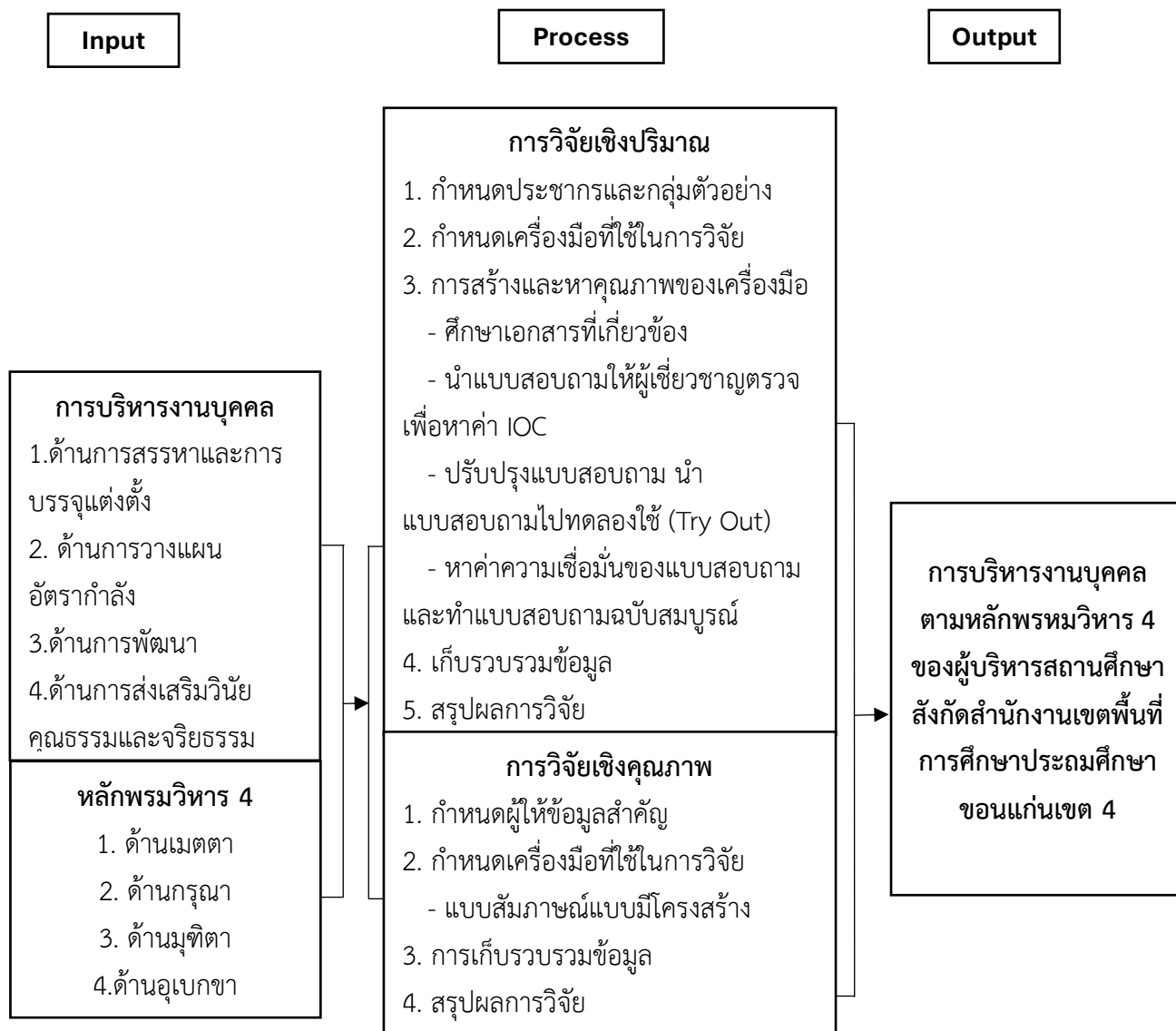
แนวคิดเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4 ตามแนวคิดของ ปัญญานันท์ภิกขุ (2551); พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), (2548); พระธวัชชัย ถาวโร (กันยา), (2560) จะเห็นว่า เมตตา คือ ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้อง บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ มุทิตา คือ ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามยิ่งขึ้นไป อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของพิสิฐ เจริญสุข (2553); วรญา ทองอุ่น (2550); ธีรรัตน์ กิจจักษ์ (2552) จะเห็นว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน โดยมีความยุติธรรม มีเหตุผล คงความเป็นกลาง ผู้บริหารจะต้องมีความอดทน ช่มใจ รักษาอารมณ์ให้มั่นคง ทักขะของผู้บริหารโดยที่ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยอาศัยหลักธรรมประจำตัวของผู้บริหาร (พรหมวิหาร 4) ในการบริหารงานบุคคลควรมีเมตตาในความปรารถนาจะให้ผู้ร่วมงานรวมทั้งให้ผู้อื่นมีความสุข มี

ความเมตตา มีความกรุณา ความเอ็นดูหรือปราศจากความโหดร้ายหรือเบียดเบียนผู้ใต้บังคับบัญชา และมีมุทิตายินดีในความสำเร็จก้าวหน้าการปฏิบัติหน้าที่เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี รวมถึงมีความอุเบกขาที่ตั้งมั่นอยู่ในความยุติธรรม วางใจเป็นกลางปราศจากความลำเอียงดังนั้น ผู้บริหารต้องเข้าใจหลักของพุทธธรรมและนำไปใช้ให้สอดคล้องกับการบริหารงานการศึกษา นั่นคือก็คือ หลักพรหมวิหาร 4 ที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมสำหรับผู้บริหารนำไปปรับใช้กับการบริหารงานการศึกษา ดังภาพกรอบแนวคิดที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) แบบแผนอธิบายตามลำดับ (Explanatory Sequential Design) (Creswell, 2015) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) ซึ่งมีขั้นตอนของการศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 1,639 คน ในสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 (ข้อมูล แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) มาจากประชากรได้จำนวน 311 คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open-ended) มี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended)

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิดและปลายปิด ผู้วิจัยดำเนินการสร้าง และหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) ศึกษารูปแบบและโครงสร้างแบบสอบถามงานวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4

3) ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยพิจารณาตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข และให้ความเห็นชอบ

5) นำแบบสอบถามจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์และจัดทำฉบับที่แก้ไขแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและประเมินคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อหาค่า Index of Item-Objective Congruency (IOC) ตามหลักเกณฑ์

6) นำแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามผลการประเมินหรือข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ให้มีจำนวนข้อและเนื้อหาที่สอดคล้องตรงกับเรื่องที่วิจัย

7) นำแบบสอบถามที่แก้ไขเป็นสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน เพื่อนำผลไปวิเคราะห์ข้อมูลตามโปรแกรมต่อไป

8) นำแบบสอบถามในข้อที่มีอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่ใช้ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายด้านและโดยภาพรวม เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ (Alpha-Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ตั้งแต่ 0.75 ขึ้นไป

9) นำแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนดมาจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์และพิมพ์นำไปใช้และเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ขอรับหนังสือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย (มจร.) เกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ ขออนุญาตหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างท่านละ 1 ชุด ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามเองบางส่วนและไปขอรับคืนเอง รวมทั้งสิ้นจำนวน 311 ชุด

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจัดกระทำข้อมูล โดยการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

4) นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์นำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยวิเคราะห์หาความถี่และค่าร้อยละ

2) วิเคราะห์หาระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์

3) วิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลตามพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 4 ด้าน โดยวิเคราะห์หาจำนวนค่าความถี่และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย ค่าความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) ของแบบสอบถาม ค่าอำนาจจำแนก (Item Total Correlation) ของแบบสอบถาม และค่าความเชื่อมั่น (α - Apha-Coefficient) ของแบบสอบถาม

2) สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักธรรม จำนวน 3 รูป และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 12 รูป/คน โดยผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในโรงเรียนวิถิพุทธ และปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาหรือเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลตามพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดในการสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

- 1) ศึกษาผลการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 1 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
- 2) จัดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยโดยรวมแต่ละด้าน และสภาพการบริหารงานบุคคลที่มีรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมแต่ละด้านมาเป็นข้อคำถามเพื่อนำไปสัมภาษณ์แนวทางเสริมสร้างหรือพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามพรหมวิหาร 4 ทั้ง 4 ด้าน
- 3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานวิจัยพิจารณาตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข และให้ความเห็นชอบ
- 4) นำแบบสอบถามจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์และจัดทำฉบับที่แก้ไขแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและประเมินคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อหาค่า Index of Item-Objective Congruency (IOC) ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- 5) นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความร่วมมือจากรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น และนำหนังสือขอความร่วมมือไปให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่เป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 12 คน ด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ข้อมูลโดยการนำแบบสอบถาม การบริหารงานบุคคลตามพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ไปสัมภาษณ์
- 2) สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จดบันทึก อัดเสียงการสนทนา การสังเกต ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 12 คน แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของการจดบันทึกและเสียงสนทนา แล้วดำเนินการจัดทำกับข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล จัดหมวดหมู่ข้อมูลที่สอดคล้องกันและข้อมูลที่แย้งกันออก วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยได้สรุปตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ที่	สภาพการบริหารงานบุคคล	ระดับปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับที่
1	ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักเมตตา	4.42	0.72	มาก	3
2	ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักกรุณา	4.45	0.63	มาก	1
3	ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักมูทิตา	4.42	0.71	มาก	2
4	ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอุเบกขา	4.39	0.71	มาก	4
รวม		4.42	0.69	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เมื่อพิจารณาภาพรวมปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก และพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักกรุณา อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักมูทิตา อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักเมตตา อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอุเบกขา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

1) การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักเมตตา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์ ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความยุติธรรมในการกำหนดเกณฑ์การสอบเข้าเป็นบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมาก

2) การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักกรุณา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ห่วงดีและช่วยเหลือครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา มอบหมายภาระงานโดยคำนึงถึงสภาพการณ์ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด มอบหมายหน้าที่เฉพาะเรื่องงานด้วยความยุติธรรม ไม่เบียดเบียนผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อบุคลากรประสบปัญหาการทำงาน อยู่ในระดับมาก

3) การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักมูทิตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ส่งเสริมการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ประเมินการปฏิบัติงานตามความสามารถและผลงานที่บุคลากร อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน อยู่ในระดับมาก

4) การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอุเบกขา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยความเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมา เป็นกลางในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ และไม่มีการลำเอียง อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความเป็นกลางในการส่งเสริมบุคลากรให้เข้าอบรม ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนคุณวุฒิที่สูงขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ปรากฏผลดังนี้ 1) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักเมตตา ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการกำหนดเกณฑ์การสอบเข้าเป็นบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ให้คำปรึกษาในการทำงานด้วยความรัก ความปรารถนาดี ไม่ตรีจิต มีความหวังดีต่อครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักกรุณา ผู้บริหารให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อบุคลากรประสบปัญหาการทำงาน สอบถามการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรด้วยความห่วงใย คิดช่วยเหลือ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม มีการช่วยเหลือ สนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหา รับฟังปัญหาของครูและบุคลากร แก้ไขปัญหาโดยหาทางออกร่วมกันด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักมูหิตา ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เป็นกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมบุคลากร ยกย่องเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติหน้าที่ในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 4) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอุเบกขา ผู้บริหารมีความเป็นกลางในการส่งเสริมบุคลากรให้เข้าอบรม ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนคุณวุฒิที่สูงขึ้นไป วางตนเป็นกลาง ตัดสินใจโดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม เข้ามาประกอบเหตุผล มีความเป็นธรรม ในการแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ ไม่ลำเอียง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก และรายด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักกรุณา ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักเมตตา ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักมูหิตา และด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอุเบกขา ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการกำหนดเกณฑ์การสอบเข้าเป็นบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ให้คำปรึกษาใน

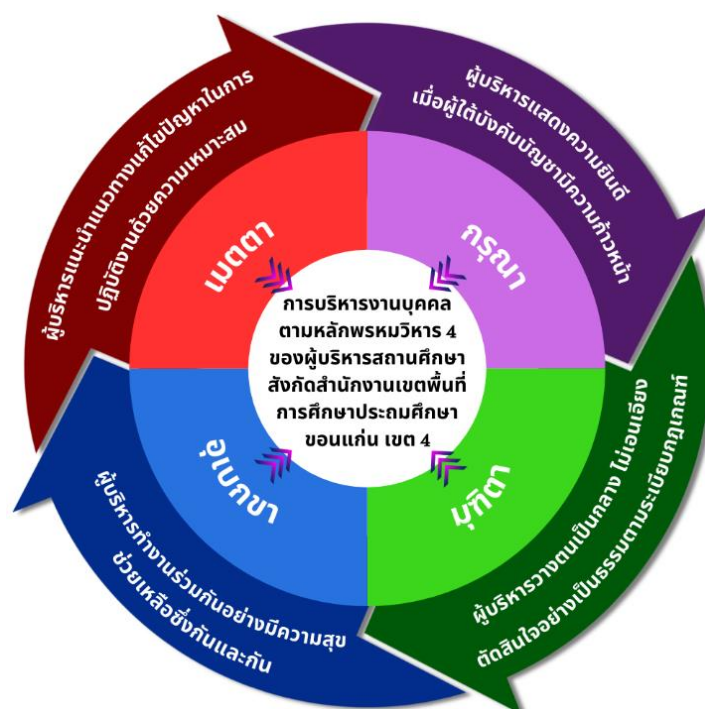
การทำงานด้วยความรัก ความปรารถนาดี ไม่ตรีจิต มีความหวังดีในการสนับสนุน การพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีระเบียบวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างให้นักเรียน ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลที่คิดช่วยเหลือให้ทุกคนมีความสุข มีความเสียสละอย่างปราศจากการเห็นแก่ตัว มีความหวังดีต่อครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแสดงออกด้วยความเหมาะสม มีกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีจิตใจเมตตา มีความโปร่งใส ผู้บริหารให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหามือบุคลากรประสบปัญหาการทำงาน สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม มีการช่วยเหลือ สนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีความหวังดี มอบหมายภาระงานตามความสามารถ ให้โอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน แก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุและมีสติสัมปชัญญะ ช่วยชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหา รับฟังปัญหาของครูและบุคลากร แก้ไขปัญหาโดยหาทางออกร่วมกันด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม ยกย่องเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติหน้าที่ในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน มองโลกในแง่ดี ให้ความรู้กำลังใจในโอกาสที่บุคลากรประสบความสำเร็จ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา วางตนเป็นกลาง ตัดสินใจโดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม เข้ามาประกอบเหตุผล ความเป็นธรรม ในการแก้ไข การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ พิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องประกอบด้วยเหตุผลก่อนตัดสินใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานด้วยความเป็นธรรม คัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ด้วยความเป็นธรรม มีความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค รับฟังปัญหาของทุกคน มีความรอบครอบ ไม่ลำเอียง สอดคล้องกับ ธาณัท ธนะเตชะสนธิ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัด นครศรีธรรมราช พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าระดับด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และยิ่งสอดคล้องงานวิจัยของ พระดารา อคฺคณฺญาโณ (อาจ) (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเดียวกัน รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนบุคลากร และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ตามลำดับ

2. การวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อเป็นแนวการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในแต่ละด้านพบว่า 1) ด้านเมตตา ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการกำหนดเกณฑ์การสอบเข้าเป็นบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ให้คำปรึกษาในการทำงานด้วยความรัก ความปรารถนาดี ไม่ตรีจิต มีความหวังดีในการสนับสนุน การพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา มีกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน แสดงออกถึงความรักและช่วยเหลือคนอื่นให้มีความสุข 2) ด้านกรุณา ผู้บริหารให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหามือบุคลากรประสบปัญหาการทำงาน สอบถามการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรด้วยความห่วงใย สนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้โอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน รับฟังและแก้ไขปัญหโดยหาทางออกร่วมกันด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม 3) ด้านมุทิตา ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เป็นกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย

ส่งเสริมบุคลากร ยกย่องเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติหน้าที่ในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน ให้ขวัญกำลังใจในโอกาสที่บุคลากรประสบความสำเร็จ 4) ด้านอุเบกขา ผู้บริหารวางใจเป็นกลางตัดสินใจโดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมเข้ามาประกอบเหตุผล ตัดสินใจประกอบข้อเท็จจริงไม่มีความเอนเอียง คัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ด้วยความเป็นธรรม มีความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค สอดคล้องกับ รวยฤทธิ์ พลศรี (2564) ได้ทำการศึกษา แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านเมตตา ผู้บริหารควรการบริหารงานด้วยความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรี ด้านกรุณา ผู้บริหารควรมีความกล้าตัดสินใจในการปรับปรุงการบริหารงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านมูทิตาผู้บริหารควรมีความเอาใจใส่เกี่ยวกับปัญหาและมีความกระตือรือร้นในการ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน และด้านอุเบกขา ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการบริหารการวางแผนด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ที่ได้จากจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักเมตตา ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการกำหนดเกณฑ์การสอบเข้าเป็นบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ให้คำปรึกษาในการทำงานด้วยความรัก ความปรารถนาดี 2) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักกรุณา ผู้บริหารให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไข้ปัญหาเมื่อบุคลากรประสบปัญหาการทำงาน สอบถามการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรด้วยความห่วงใย 3) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักมูทิตา ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เป็นกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย 4) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอุเบกขา ผู้บริหารวางตนเป็นกลาง ตัดสินใจโดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม เข้ามาประกอบเหตุผล มีความเป็นธรรม ดังแสดงในภาพต่อไปนี้



ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษามีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ และการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารพูดคุยเป็นกัลยาณมิตรที่ดีเสมอ ให้กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคำยินดี ยกย่อง ชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรางวัล ดูแลเอาใจใส่ มีความปรารถนาดี สนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แนะนำ สนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร ลงมือแก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้คำปรึกษา ร่วมคณะทำงาน อย่างเหมาะสม ร่วมยินดีกับบุคลากรเมื่อได้รับการพัฒนาตนเองหรือการได้รับรางวัลต่าง ๆ มอบหมายงานด้วยความเสมอภาคตามความเหมาะสมของงาน ต้องวางตัวเป็นกลาง ไม่เอียงอยู่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ตัดสินปัญหาโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและมีเหตุผล สร้างขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานด้วยความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำหลักธรรมอื่น ๆ มาบูรณาการให้เกิดการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงาน
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาอื่น ๆ และใช้เป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ธานัท ธนะเตชะสนิท. (2564). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(3), 251–266.
- ธีรรัตน์ กิจจาร์ักษ์. (2552). *คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปัญญานันทภิกขุ. (2551). *หน้าที่ของคน(ฉบับสมบูรณ์)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- พระครูวินัยธรวรวิทย์ เตชธมโม. (2565) *รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*.
- พระดารา อคฺคณฺญาโณ (อาจ). (2556). *การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 9. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2548). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). *ธรรมานุญชีวิต*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- พิสิฐ เจริญสุข. (2553). *ปภินธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- วรญา ทองอุ่น. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

- วรยุทธ พลศรี. (2564). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิทยากร เชียงกุล. (2542). รายงานสภาวะการศึกษาไทยปี 2541 วิกฤติและโอกาสในการปฏิรูปการศึกษาและสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สัมฤทธิ์ ทางเพ็ง. (2560). ภาวะผู้นำทางหลักสูตร: กลยุทธ์การพัฒนาและนำหลักสูตรไปใช้. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. (2556). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 (เอกสารหมายเลข 385/2565).
- สุนทร สายคำ, พระอธิการบุญช่วย โชติวิโส. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในมุมมองของผู้ได้บังคับบัญชา. วารสารสถาบันวิจัยพินิตธรรม, 4(2), 15-28.
- Creswell, J.W. (2015). *A Concise Introduction to Mixed Methods Research*. Thousand, CA: SAGE.
- Halpin, A. W. (1996). *Theory and Research in Administrators*. New York: Macmillan.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610