

หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล

โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษา

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เขต 12

Principles of Brahma Vihara Dhamma for Educational Institution

Administrators with Personnel Management Phrapariyattidham School under

the Jurisdiction of the Phrapariyattidham Educational Service Area

Office General Department, Area 12

¹พระมหาไกรวรรณ ชินทตฺติโย

¹Phramaha Kraiwan Chiinathattiyo

¹มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹Mahamakut Buddhist University.

¹Corresponding Author's Email: tchinnatat@gmail.com

Received: August 7, 2024; Revised: August 14, 2024; Accepted: August 16, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน จำนวน 12 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน 1 คน 2) หัวหน้าบริหารงานบุคคล 1 คน และครูผู้สอน 4 คน รวม 72 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของลิเคิร์ท 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยค่ามัชฌิมเลขคณิตเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักพรหมวิหารธรรมด้านเมตตา หลักพรหมวิหารธรรมด้านมุทิตา หลักพรหมวิหารธรรมด้านอุเบกขา และหลักพรหมวิหารธรรมด้านกรุณา ตามลำดับ 2) การบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่า มัชฌิม

เลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ 3) หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยหลักพรหมวิหารธรรมด้านกรุณา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลทุกด้านอยู่ในระดับสูงมากที่สุด จึงเป็นหลักการที่ต้องการให้ผู้บริหารพึงประพฤติปฏิบัติต่อตนเอง เมื่อมีความสงสารจะทำให้ผู้บริหารเปิดใจกว้าง รับฟังปัญหา คิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์เดือดร้อนให้ได้รับแต่ความสุข เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ความรัก ความศรัทธาที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

คำสำคัญ: หลักพรหมวิหารธรรม; การบริหารงานบุคคล; โรงเรียนพระปริยัติธรรม

Abstract

This Research Article have aims: 1) to study the Principles of Brahma Vihara Dhamma for Educational Institution Administrators 2) to Study Personnel Management Phrapariyattidham School 3) to study the relationship between Principles of Brahma Vihara Dhamma for Educational Institution Administrators with Personnel Management Phrapariyattidham School under The Jurisdiction of The Phrapariyattidham Educational Service Area Office General Department, Area 12. Sample group used in research Consisting of 12 schools under the Phra Pariyatitham Educational Service Area Office, General Department, Area 12. There are 6 people per school, including 1) 1 educational institution administrator/substitute, 2) 1 human resource manager, and 4 teachers, totaling 72 people. The research instrument is a questionnaire that is in the form of an estimation scale. According to the Likert method, 5 levels. Data analysis using ready-made programs. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, arithmetic mean. standard deviation and analysis of the Pearson correlation coefficient.

The research results found that 1. Principles of Brahma Vihara Dhamma of the administrators of the Phrapariyattidham School, the overall level is at an overall level. at a high level When considering each aspect, it was found that it was at a high level in every aspect. The arithmetic mean values are arranged from highest to lowest as follows: Principles of Brahma Vihara Dhamma in the aspect of kindness Principles of Brahma vihara Dhamma in the aspect of kindness Principles of Brahma vihara Dhamma: Equanimity and the principle of Brahma vihara Dhamma in the aspect of kindness, respectively. 2. Personnel Management Phrapariyattidham School overall the level is at a high level. and every aspect is at a high level in every aspect By sorting the arithmetic mean values From highest to lowest as follows: Development of teachers and educational personnel Disciplinary action and punishment Performance evaluation Personnel planning Recruitment and appointment of teachers and educational personnel and leaving government service, respectively. 3. The principles of Brahma Vihara Dhamma for educational institution administrators are related to personnel management at Phrapariyattidham School. is at a high level Statistically significant at the 0.01 level. By the principles of Brahma Vihara Dhamma in the aspect of kindness. Has a relationship with personnel management. Every aspect is at the highest level. Therefore, it is a principle that personnel want executives to behave towards themselves. When you have compassion, it will make executives open their minds, listen to problems, and think about helping others out of suffering and getting only happiness. It creates good morale, love, and faith in educational institutions.

Keywords: Principles of Brahma Vihara Dhamma; Personnel Management; Phrapariyattidham School

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตน ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ในการพัฒนาการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญ จำเป็นต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานด้านการศึกษา เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และต้องมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารการศึกษา ซึ่งพุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ได้กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ และขับเคลื่อนภารกิจพุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการในการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในอาชีพจริยธรรม (ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี, 2562) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นกุญแจสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหาร องค์กรจะประสบผลสำเร็จองค์กรนั้นจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีประสบการณ์สามารถจูงใจผู้ร่วมปฏิบัติงาน มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความทุ่มเทให้กับการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล, 2560) ภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษานั้น คือ การบริหารบุคคล เพราะภารกิจหลักของผู้บริหาร คือ การประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลฝ่ายงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เกิดการทำงานร่วมกัน ช่วยกันนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ซึ่งบุคลากรเปรียบเสมือนฟันเฟืองขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง (ธิดารัตน์ เสรีขจรจารุ, 2564)

ปัจจัยทางการบริหารงานบุคคล ถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด การบริหารงานบุคคลจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จะมีส่วนทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น และการบริหารงานบุคคลเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ (กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2557) เนื่องจากบุคคลในองค์กรเปรียบเสมือนชิ้นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ (ธิดารัตน์ เสรีขจรจารุ, 2564) ช่วยให้องค์กรมีความมั่นคง จึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร เพื่อให้หน่วยงานสามารถรักษาคณितมีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากและนานที่สุด เท่าที่หน่วยงานต้องการ การจะทำเช่นนี้ได้หน่วยงานต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดี (พระปลัดสมเกียรติ อัสสุโร และคณะ, 2564) การบริหารงานบุคคล

มีความสำคัญ เพราะเป็นหัวใจของการบริหารงาน จึงต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลเป็นพิเศษ เพราะจะทำให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ การจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีมาตรฐานคุณภาพดีบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (เอกพล กาญจนสำเร็จ (2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อน และสร้างพลังแห่งความร่วมมือร่วมใจ เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และแนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนการนำนโยบาย ยุทธศาสตร์และแนวคิดเหล่านั้นลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นเป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน (สุกฤษฎา ปงกันทา, 2561) ภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ในฐานะผู้นำทางการศึกษาจึงควรมีแนวปฏิบัติที่อยู่ในกรอบคุณธรรม เพราะคุณธรรมเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งจิตใจบุคคลให้ประพฤติในทางที่ถูกที่ควร และเป็นเครื่องมือช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (พระครูวิจิตรสาธิต, 2560)

สำหรับการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาที่วัดโดยพระสงฆ์ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาให้แก่สามเณรได้เล่าเรียนวิชา เป็นสถานศึกษาที่มีเป้าหมายในการจัดการศึกษาเป็นเอกลักษณ์และมีวัตถุประสงค์พิเศษ กล่าวคือ เป็นโรงเรียนเฉพาะทางด้านพระพุทธศาสนา ที่มุ่งเน้นการสร้างศาสนทายาทที่ดีเพื่อสืบทอดพระพุทธศาสนา โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้พร้อมเป็นพุทธศาสนทายาท ที่เปี่ยมปัญญาพุทธธรรม ประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัยอันเป็นพุทธบัญญัติ มีหลักพุทธธรรมนำชีวิต อันเป็นคุณลักษณะปริยัติสามัญที่พึงประสงค์ และสามารถทำหน้าที่เผยแผ่พุทธธรรม เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและคุณภาพชีวิตของประชาชน ในเชิงบูรณาการวิชาการ ทั้งทางธรรมและทางโลกได้อย่างดี เจ้าอาวาสซึ่งเป็นผู้รับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียน พร้อมทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้ร่วมกันกำหนดแนวทางบริหารจัดการศึกษาพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้ได้รับความศรัทธาเชื่อมั่นจากผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาบวชเรียน ซึ่งนับว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีแนวทางการปฏิบัติงานที่สืบทอดกันมาโดยลำดับ (กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2557)

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จากรายงานผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแต่ละแห่ง ในสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12 พบว่า มีปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิการศึกษา ไม่มีสถานภาพที่ชัดเจน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการปรับเปลี่ยนบ่อย ทำให้การพัฒนาการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง กระบวนการคืนอัตรากำลังให้สถานศึกษาไม่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมให้กับผู้เรียนเท่าที่ควร พบปัญหาที่ควรพัฒนา เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอ หรือมีคุณสมบัติไม่

ตรงกับสายงาน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้จำนวนผู้เรียนลดน้อยลง ดังที่กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลสำคัญที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดในสถานศึกษา ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหาร เพราะจะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนดไว้ เพื่อให้บุคลากรต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้การปกครองทำงานด้วยความสบายใจ อยู่ในระเบียบวินัย และสามารถทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้ การปกครองที่ดีนั้นจะออกผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาปรับใช้กับการบริหารบุคคลนั้นว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้องค์การนั้นมีความก้าวหน้าพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนในอนาคต เนื่องจากทำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาค สามารถได้รับผลงานตามงานที่ตนทำได้อย่างเต็มที่ และได้รับความดีความชอบอย่างเป็นธรรมสมเหตุสมผล (กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์, 2559) การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ เนื่องจากการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความจำเป็นต้องใช้หลักพรหมวิหารธรรมเป็นหลักธรรมประกอบการกำหนดแนวทางและทิศทางในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานของบุคลากรในสถานศึกษา หากนำหลักธรรมนี้มาใช้ในการบริหารจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เพิ่มความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การปฏิบัติงานของบุคลากร (วัชรระ คณะทรง, 2565) อาจกล่าวได้ว่า พรหมวิหาร 4 นั้นเป็นหมวดธรรม ซึ่งพระโพธิสัตว์ทรงบำเพ็ญและเผยแผ่อบรมสั่งสอนในระหว่างการทำเพียรบำเพ็ญบารมีหลายยุค หลายสมัย การเจริญพรหมวิหาร 4 จึงเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันมาตั้งแต่ก่อนพุทธกาล ดังข้อมูลที่ปรากฏในพระสุตตันตปิฎกหลายแห่ง เช่น มขทวารสูตร (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย: 13/309/373-381) มหาสุตทสสนสูตร (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย: 10/327/246-247) มหาโควินทสูตร (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย: 10/262/194) เป็นต้น จึงมีการนำพรหมวิหาร 4 มาเผยแผ่และอธิบายขยายความในฐานะหมวดธรรมหนึ่งซึ่งพุทธศาสนิกชนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ตามความเหมาะสม เช่น เป็นคุณธรรมประจำใจของผู้บริหาร (พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2554) เฉกเช่นที่พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้นำ สร้างทัศนคติที่ดี สร้างแรงจูงใจ ความรักใคร่สามัคคีแก่บุคลากร ให้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นหลักธรรมสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ทั้งการครองตน ครองคน และครองงาน ประกอบด้วย 1) เมตตา ความรัก คือ ความปรารถนาดี มิไม่ตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข 2) กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อน 3) มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ก็มีใจแช่มชื่นเบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำดี งานประสบความสำเร็จก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย พร้อมทั้งจะช่วยส่งเสริมสนับสนุน และ 4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือ มองตามเป็นจริง โดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคง เทียงตรงดุจดั่งขึง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดี หรือชั่ว สมควรแก่เหตุที่ตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัย วางตน และปฏิบัติ ไปตามหลักการ และเหตุผล (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2557)

จากสภาพปัญหาและแนวทางดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12 เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วยหลักพุทธธรรมที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสสั่งสอนไว้ ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานสามารถนำไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้การบริหารจัดการ และจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เขต 12 ได้รับการอุปถัมภ์ทุนวิจัยจากพระเทพภาวนาวิชิตคุณ วิ. เจ้าอาวาสวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้รับหนังสือรับรองจริยธรรมจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เลขที่ จว.0058/2567 วันที่กิตติกรรมประกาศ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2567 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 42 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีวิธีการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงร่างวิจัย โดยวิธีศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากเอกสารตำรา ทฤษฎี รายงานวิจัย บทความ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12 เพื่อนำมาจัดทำโครงร่างการวิจัย เสนอโครงร่างต่อพระเทพภาวนาวิชิตคุณ วิ. เจ้าอาวาสวัดโสธรวรารามวรวิหาร จังหวัดฉะเชิงเทราเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติทุนวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาพัฒนาจัดสร้างเครื่องมือวิจัย คือแบบสอบถาม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสร้างตามแนวคิดใน

พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2539) ประกอบด้วย 1) หลักพรหมวิหารธรรมด้านเมตตา 2) หลักพรหมวิหารธรรมด้านกรุณา 3) หลักพรหมวิหารธรรมด้านมุทิตา และ 4) หลักพรหมวิหารธรรมด้านอุเบกขา และการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม สร้างตามคู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พุทธศักราช 2557 ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 5) การออกจากราชการ และ 6) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) = 1.00 เมื่อได้หนังสือรับรองจริยธรรมจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยแล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในเขตอื่น ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .980 แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12 ใน 7 จังหวัด จำนวน 12 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม โรงเรียนละ 6 คน ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน 1 รูป/คน 2) หัวหน้าบริหารงานบุคคล 1 รูป/คน และ 3) ครูผู้สอน 4 รูป/คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 72 รูป/คน

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำบันทึกข้อความถึงคณบดี คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปถึง ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12 ในแต่ละโรงเรียน เพื่อออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือ ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยมีผู้ช่วยในการเก็บข้อมูล และจัดส่งทางไปรษณีย์

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลและทางสถิติที่ใช้ในการวิจัย เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยรวบรวมและตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้นนำมาจัดระบบ ลงรหัสข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติในการวิเคราะห์สภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งในปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง โดยใช้ความถี่ (frequency: f) และค่าร้อยละ (percentage : %) การวิเคราะห์หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12 คือ ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean : $\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) โดยนำค่ามัธยฐานเลขคณิตที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบกับคะแนนเฉลี่ย ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977) และการวิเคราะห์หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12 โดยการวิเคราะห์คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment

correlation coefficient) แล้วนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ จากโปรแกรมสำเร็จรูปไปวิเคราะห์เทียบกับเกณฑ์

ขั้นตอนที่ 6 สรุปผลการศึกษาวิจัย โดยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ในรูปแบบตาราง การอธิบายได้ตาราง ส่วนในวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตาราง และการอธิบายได้ตาราง และในรูปแบบแผนภูมิภาพแบบไหน และ รูปแบบการนำเสนอผลการศึกษาวิจัย (Presentation of the Research Results)

ขั้นตอนที่ 7 นำเสนอองค์ความรู้ใหม่ (Body of Knowledge) โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ของการวิจัย โดยมีกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูล การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12 พบว่า หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยค่ามัธยฐานเลขคณิตเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักพรหมวิหารธรรมด้านเมตตา หลักพรหมวิหารธรรมด้านมุทิตา หลักพรหมวิหารธรรม ด้านอุเบกขา และหลักพรหมวิหารธรรมด้านกรุณา ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม พบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12 ผลการวิเคราะห์ พบว่า หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12 แสดงตามตารางดังนี้

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y _{tot}
X ₁	.583**	.606**	.587**	.660**	.563**	.596**	.640**
X ₂	.759**	.752**	.722**	.752**	.674**	.716**	.779**

X_3	.769**	.720**	.694**	.720**	.661**	.688**	.757**
X_4	.771**	.718**	.690**	.748**	.662**	.662**	.757**
X_{tot}	.756**	.733**	.706**	.756**	.672**	.698**	.769**

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot}) กับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12 (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.769$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยหลักพรหมวิหารธรรมด้านกรุณา (X_2) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล ทุกด้านอยู่ในระดับสูงมากที่สุด จึงเป็นหลักธรรมที่บุคลากรต้องการให้ผู้บริหารพึงประพฤติปฏิบัติต่อตนเอง เมื่อมีความสงสารจะทำให้ผู้บริหารเปิดใจกว้าง รับฟังปัญหา คิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์เดือดร้อนให้ได้รับแต่ความสุข เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ความรัก ความศรัทธาที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

1. หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับที่พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ), 2560) ให้แนวคิดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อน และสร้างพลังแห่งความร่วมมือร่วมใจ จึงจำเป็นต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน การที่นำพรหมวิหาร 4 มาเป็นหลักธรรมประจำใจ เพื่อให้ตนดำรงชีวิตได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ เถกเช่นพรหม เป็นแนวธรรมปฏิบัติของผู้บริหาร ผู้ปกครอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12 เลือกนำมาเป็นหลักปฏิบัติในการบริหาร สอดคล้องกับจิตรรัตน์ เจริญจรารุ (2564) ได้ให้ความคิดเห็นไว้ การที่จะนำหลักธรรมนี้มาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการพิจารณาสถานการณ์ที่จะนำหลักธรรมนี้มาใช้ คือ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ปกติ หัวหน้าควรมีเมตตา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความเดือดร้อนเป็นทุกข์ หัวหน้าต้องมีความกรุณา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น ประสบความสำเร็จ หัวหน้าควรมีมุทิตา และในกรณีที่มีการรักษาความถูกต้องชอบธรรมตามหลักการและกฎเกณฑ์ หัวหน้าควรมีอุเบกขา หมายถึง การที่วางใจเป็นกลาง แต่ยังคงอยู่ใกล้ ๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ไม่เข้าไปก้าวก่าย เพื่อให้ความถูกต้องชอบธรรมนั้นยังคงอยู่ต่อไป สอดคล้องกับจิตรกร ไชระวิ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพระปลัดสมเกียรติ อัสสุโร และคณะ (2564) ให้แนวคิดไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารการศึกษา ในกระบวนการบริหารจึงได้กำหนดให้การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร เพื่อให้หน่วยงานสามารถรักษาคณตัมมีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากและนานที่สุด เท่าที่หน่วยงานต้องการ การจะทำได้เช่นนี้ได้หน่วยงานต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเป็นส่วนสำคัญของการบริหารสูงสุด ทำให้สถานศึกษาทุกแห่งของโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12 ต้องบริหารงานตามขอบข่ายภารกิจ บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลที่กำหนดไว้ในคู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทุก ๆ ด้าน สอดคล้องกับ พระณัฐวุฒิ สุขาโต (คลังเงิน) และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เอวิกา ปราบพาลทัพนธ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12 ทั้ง 6 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก สอดคล้องกับพระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล (พรหมสนธิ) (2560) ให้แนวคิดไว้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นการกำหนด นโยบาย และการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์กร การบริหารงานบุคคลควรยึดหลักประชาธิปไตย โดยการเคารพในสิทธิ และความสามารถของบุคคล มีความยุติธรรม มีการพัฒนาและการให้ขวัญและกำลังใจบุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ และต้องมีหลักพุทธธรรม คือ พรหมวิหารธรรมให้ประพฤติดและปฏิบัติ หรือควบคุมกำกับทางจิตใจของมนุษย์ให้อยู่กับสังคม ในสถานที่ที่มีพรหมวิหาร 4 สถานที่นั้นย่อมมีคนที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจของตนเองและผู้อื่น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาถึงการมีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ก่อให้เกิดความศรัทธาแก่ครู เพื่อนร่วมงานและชุมชน ตลอดจนการบริหารบุคคลด้วยความเป็นธรรม สอดคล้องกับพรทิพย์ อนุพัฒน์ (2564) ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลผู้บริหารจะต้องนำหลักพรหมวิหาร 4 มายึดถือเป็นแนวทางในการบริหารซึ่งเป็นหลักธรรมที่นำมาปฏิบัติเพื่อความสงบสุขของสังคม เริ่มตั้งแต่การวางแผน การคัดเลือกคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน จนกระทั่งการให้พ้นสภาพจากองค์กร ซึ่งผู้บริหารนอกจากจะมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานแล้ว ความเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจและมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธา ถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารนั้นสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างมีความสุข

โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา มาเป็นหลักธรรมในการบริหารคน ซึ่งคุณธรรมทั้ง 4 ประการนี้ นับได้ว่าผู้เป็นคุณธรรมของ "ผู้ใหญ่" หรือ "ผู้ปกครอง" อย่างสมบูรณ์ จะเป็นผู้นำชุมชนใด ก็จะเป็นร่วมโพธิ์ ร่มไทรหรือเป็นที่พึ่งที่อาศัยของผู้น้อยหรือผู้อยู่ใต้ความปกครองได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับโดเวน.ดร.ศรี เค.ธัมมนาท (Sri, 2005) ได้กล่าวไว้ในผลงานวิจัยเรื่อง Buddhism as a Religions เกี่ยวกับหลักธรรมของผู้ปกครองบ้านเมืองและเพื่อการดำเนินชีวิตของตนเอง เหตุที่กล่าวเช่นนั้นก็เพราะว่าหลักพรหมวิหารธรรม 4 ประการ ได้แก่ 1) หลักความมีเมตตา 2) หลักความมีกรุณา 3) หลักความมีมุทิตา และ 4) หลักความมีอุเบกขา นั้น ถือว่าเป็นหลักธรรมที่สำคัญสำหรับค้ำยันความเที่ยงตรงของการปกครองเริ่มจากการปกครองในระดับครอบครัว คือ พ่อแม่และไต่ระดับเรื่อยไปจนถึงระดับชุมชน สังคมและประเทศชาติ รวมกระทั่งระดับสากล คือ ระดับโลก

องค์ความรู้ใหม่

จากการให้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล หลักพรหมวิหารธรรมด้านกรุณาของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในระดับสูงมากที่สุด ประกอบด้วย 1) การสร้างความรัก ความศรัทธาที่ดี 2) มีความเสียสละ และอุทิศตนในการปฏิบัติงาน 3) การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร 4) มีความสงสาร พิจารณาดีให้บุคลากรพ้นทุกข์ และ 5) การเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดีในการทำงาน ดังโมเดลและรายละเอียดต่อไปนี้



ภาพที่ 1: หลักพรหมวิหารธรรมด้านกรุณาเพื่อการบริหารงานบุคคล

1. การสร้างความรัก ความศรัทธาที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความรัก ความศรัทธาที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อเป็นพลังกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา เพิ่มระดับและคุณภาพการทำงานให้สูงขึ้น คุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างศรัทธาที่ดีให้เกิดขึ้นในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาก็คือ การกล้าตัดสินใจ หรือวินิจฉัยสั่งการ จึงต้องเป็นคนที่สุขุม รอบคอบ มีเหตุมีผลในการตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์ อันกว้างไกลสามารถมองเป็นภาพในอนาคต และแนวทางที่จะแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ซื่อสัตย์ และสร้างสรรค์ผลงานโดดเด่น สามารถจัดปัดเป่าปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานได้ ซึ่งนอกจากจะได้ความศรัทธาที่ดีจากบุคลากรแล้วก็จะได้รับความรักตามมาด้วย

2. มีความเสียสละ และอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเสียสละ และอุทิศตน ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา จูงใจผู้ตามด้วยแบบอย่างแห่งชีวิตที่อุทิศตนในการปฏิบัติงาน มีภาวะผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักว่า “จะพัฒนาใครเขาต้องพัฒนาตัวเราก่อน” ผู้ตามจึงไม่เพียงแต่อุทิศตนเพื่องานด้วยความเต็มใจ แต่ได้รับแบบอย่างชีวิตที่มีความศรัทธา และหมายเอาคุณธรรมเป็นที่พึ่งจากตัวผู้บริหารด้วย

3. การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการเสริมแรงและพัฒนาบุคลากรที่เน้นการสร้าง ความเข้มแข็งของจิตใจและความรู้สึกในบริบทที่หลากหลาย ช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความ สอดคล้องกับความหลากหลายทางสังคม ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา การสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน จึงเป็นหนทางหนึ่งในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ การทำให้บุคลากรรู้สึกเกิดความ พึงพอใจ มีความสุข เกิดความทุ่มเทในการทำงาน มีความผูกพันในงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถือเป็น สิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร หากมีการละเลยในการสร้างขวัญกำลังใจในการ ทำงานของบุคลากร อาจเกิดการแสดงออก ทางลบในหลายรูปแบบ เช่น การขาดงานบ่อยการทำงานไม่เต็ม ศักยภาพ ผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือ การลาออก เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสร้าง ขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

4. มีความสงสาร ประรณาดิให้บุคลากรพันทุกข์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสงสาร และ ประรณาดิ ให้บุคลากรพันทุกข์ที่เข้ามาเบียดเบียนในการปฏิบัติงาน ต้องเป็นคนมีจิตคิดจะช่วยเหลือ ใฝ่ใจใน อันที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลาโดยลงมือปฏิบัติ ช่วยเหลือใน สิ่งที่ได้

5. การเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาที่ดีในการ ทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา การให้คำปรึกษา เมื่อนำมาบูรณาการกับการบริหารงานของสถานศึกษา ภายใต้จรรยาบรรณของการให้คำปรึกษา จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายของ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

สรุป

หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักพรหมวิหารธรรมด้านเมตตา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หลักพรหมวิหารธรรมด้านกรุณา ส่วนการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ และหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี ความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

โดยสรุปแสดงให้เห็นว่าหลักพรหมวิหารธรรมทั้ง 4 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนด ด้วยการนำหลักพรหมวิหารธรรม มาประยุกต์ใช้ในการปกครองดูแลบุคลากรให้มีความสุข มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม กับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12 เป็นการศึกษาโดยรวมรวมความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ดังนั้นผลการวิจัยที่ได้ย่อมเป็นประโยชน์เป็นแนวทางให้หน่วยงานอื่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางได้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยพบว่า หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 12 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พรหมวิหารธรรม ด้านกรุณา ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม ควรนำไปใช้ดำเนินการ พัฒนาส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม มีการจัดระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานของสถานศึกษา โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก เป็นที่ปรึกษาที่ดีและให้คำแนะนำแก่ครูเมื่อมีปัญหา ให้โอกาสผู้ที่ทำงานผิดพลาดได้ปรับปรุงตนเองและเข้าร่วมงานต่อ ชี้แนะสิ่งที่เป็นประโยชน์และสิ่งที่เป็โทษให้กับบุคลากรอย่างจริงจัง ร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความใส่ใจ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ สร้างสัมพันธภาพอันดีงามแก่ครูทุกคน ผู้บริหารควรช่วยเหลือ แนะนำเมื่อเพื่อนร่วมงานมีทุกข์ อย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถที่จะช่วยได้ เป็นต้น ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการทำงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ทักษะการใช้เทคโนโลยีหรือวิทยาการใหม่ ๆ เหมาะสมตามช่วงอายุของบุคลากรและสถานะการดำรงตำแหน่ง เช่น ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรสามารถพัฒนางานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามผลการวิจัยที่ปรากฏ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นหัวข้อเกี่ยวกับ

2.1 ควรมีการขยายขอบเขตในการศึกษาให้ครอบคลุม โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ในเขตอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการศึกษาและวิเคราะห์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นในเรื่องหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่า จะส่งผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เช่น วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน ขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวอาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เช่นกัน

บรรณานุกรม

- กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2557). *คู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พุทธศักราช 2557*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์. (2559). การปรับใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารบุคลากร. *Journal of Roi Kaensam Academi*. 1 (2), 38-48.
- จิตรกร ไชระวิ. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6.
- ธิดารัตน์ เสรีจรจารุ. (2564). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนโคราชวิทยา อำเภอมือง จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุลม. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร: การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). (18 เมษายน 2562). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 51 ก. : 6.
- พรทิพย์ อนุพัฒน์. (2564). พรหมวิหาร 4 : กับการบริหารงานบุคคลในองค์กร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร*. 9(1), 255-266.
- พระครูวิจิตรสาธิต. (2560). การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนการกุศล จังหวัดสงขลา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์*. 4(1), 1-15.
- พระณัฐภูมิ สุชาติ (คลังเงิน), เจ้าอธิการบุญช่วย โชติวิโส และประจิตร มหาหิง. (2563). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*. 7(2), 300 - 301.
- พระเทพโสภณ (ประยูร ธมมจิตโต). (2554). *มณีแห่งปัญญา*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.
- พระปลัดสมเกียรติ อัสสุโร อินตา ศิริวรรณ และระวิง เรืองสังข์. (2564). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทัศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*. 9(1), 72-75.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2557). *ธรรมานุชีวิต*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.

- พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ). (2560ข). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษา
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ:
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วัชระ คณะทรง. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: บริษัท
พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- เอกพล กาญจนสำเร็จ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับความสำเร็จในการบริหาร
กิจการลูกเสือตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.
วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เอวิกา ปราบพาลทัฬห์. (2565). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 2(1), 41.
- Best, John W. 1977. *Research in Education*. (3rd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice
Hall, Inc.
- Sri K. D. (2005). *Buddhism as a Religions*. Kuala Lumpur Malaysia: Buddhist Mahavihara
Publishing Ltd.