

แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู

**The Guideline to Promote the Personal Administration in Accordance with
the Four Brahmavihāra Dhammas of Private Schools under the
Office of Education, Nong Bua Lam Phu Province**

กานต์ธิดา วิชากุล,

พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส และ สุนทร สายคำ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

Kanthida Wichakul

Phrakhrupalad Boonchuay Jotivamso and Sunthon Saikham

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen campus, Thailand

Corresponding Author, E-mail: Nungning881@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 และเสนอแนวทางการส่งเสริมการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 210 คน กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน และครูผู้สอน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น เพื่อพิจารณารายด้านสามารถสรุปอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักมฤติตา รองลงมาคือ ด้านการ

* วันที่รับบทความ: 4 มีนาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 16 มีนาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 17 มีนาคม 2564

Received: March 4, 2021; Revised: March 16, 2021; Accepted: March 17, 2021

บริหารตามหลักอุเบกขา และด้านการบริหารตามหลักกรุณา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักเมตตา

2. ข้อเสนอแนะในเรื่องแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู มี 4 ประเด็น ดังนี้ 1) ด้านการบริหารตามหลักเมตตา ควรปฏิบัติงานของตนอย่างสุดความสามารถ มีความเมตตา ประรณาดี มีความโปร่งใส 2) ด้านการบริหารตามหลักกรุณา ควรส่งเสริมให้บุคลากรยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 3) ด้านการบริหารตามหลักมุทิตา ควรเลือกสรรเอาบุคลากรที่ดี มีศักยภาพ 4) ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา ควรพัฒนาติดตามผลการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างเป็นระบบและยึดหลักความเป็นกลาง

คำสำคัญ: แนวทางการส่งเสริม; การบริหารงานบุคคล; หลักพรหมวิหาร 4

Abstracts

The objectives of this research were: 1) to study the guideline to promote the personal administration in accordance with the Four Brahmavihāra Dhammas (Sublime State of the Mind) of the private schools under the Office of Education, Nong Bua Lam Phu Province; 2) to present the guideline to promote the personal administration in accordance with the Four Brahmavihāra Dhammas of the private schools under the Office of Education, Nong Bua Lam Phu Province. by means of the mix research methodology. The samples in this study included 210 The target group included 10 of the administrators (5) and teachers (5). The obtained data were analyzed by the following statistics: Percentage, Mean and Standard Deviation.

The research results were as follows:

1. The overall mean score of the strategic leadership of the school administrators in accordance with the Four Iddhipāda Dhammas under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2. The most practical aspect was seen in that of the revolutionary thinking, followed by that of prediction and future determination. The least practical aspect was seen in that of perceiving, understanding, holistically and strategically thinking.

2. The guidelines are as follows: 1) perceiving, understanding, holistically and strategically thinking, the administrators should recognize and understand to information related to administration to determine the direction of the organization; 2) creating a strategy with various imagination, administrators should take the information system to support in management give for teachers to participate in strategy formulation; 3) prediction and future determination, administrators should consider long-term results such as knowledge management, building a knowledge base to develop the school into a learning organization; 4) revolutionary thinking, the administrators should bring the PDCA process to improve the quality of the school to the full potential; 5) creating a vision, the administrators should set a vision linked to the present and the future and they must be a far-sighted person, consistent with needs and social change.

Keywords: The Guideline to Promote; The Personal Administration; Four Brahmavihāra Dhammas

บทนำ

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ระบุให้คนเป็นศูนย์กลางเน้นการพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา มีแนวนโยบายและ พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ในทุกระดับและประเภทการศึกษา รวมทั้งปลูกฝังและเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีระเบียบวินัย มีจิตสาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม จะเห็นได้ว่านโยบายหลักก็คือการพัฒนาคนให้มีคุณภาพการที่จะได้คุณภาพของคนนั้นต้องมุ่งเน้นมาในเรื่องของศีลธรรม จึงเป็นหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะน่านโยบายไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมการที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ทักษะการเรียนรู้ และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน การศึกษาซึ่งเป็นรากฐานอันสำคัญในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ หากการบริหารการศึกษาของชาติมีคุณภาพ ย่อมหมายถึง ประชาชนในประเทศมี คุณภาพตามไปด้วย ดังนั้นโรงเรียนจึงนับว่าเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด บุคลากรของ โรงเรียนก็มีความสำคัญตามไปด้วย การที่จะบริหารบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ดีนั้น ผู้บริหาร จะต้องมีความสามารถในการบริหารงาน มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องมี ศักยภาพ มีทักษะ มีวิสัยทัศน์ ทำให้การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540 : 7-8)

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการให้บริการการศึกษา และสร้างคนให้มีคุณภาพ ตามเป้าหมายของรัฐบาล การบริหารงานบุคคลจึงเป็นงานที่สำคัญอย่างยิ่ง และจะต้องดำเนินการเพื่อให้ คนทำงานได้ผลดีที่สุดในขณะเดียวกันคนที่ทำงานจะต้องมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น บุคลากรจึงมีความสำคัญและเป็นหัวใจหลักของการบริหาร เพราะบุคลากรเป็นกลไก ขับเคลื่อนในการนำองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยเฉพาะสถานศึกษาที่เป็นแหล่งให้ความรู้ให้ การศึกษาอบรมแก่เด็กและเยาวชน จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนในการนำองค์กร ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2554 : 16)

โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู ได้บริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน ด้วยเหตุนี้ได้กำหนดกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล สภาพความพร้อมของโรงเรียนมีการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน มีปัญหาด้านการวางแผน ด้านส่งเสริมกำลังคนให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพของบุคลากรครูและบุคลากรไม่

ครบตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และบุคลากรบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่เป็นครู โดยเฉพาะการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู บุคลากรยังขาดขวัญกำลังใจเนื่องจากสภาวะหนี้สินและขาดการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู, 2562 : 11) เรื่องเหล่านี้ ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ถือได้ว่าเป็นเหตุแห่งความสำเร็จต่อการบริหารงานและในการปรับเปลี่ยนการพัฒนารูปแบบและการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานและกระบวนการทำงานต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ คุณภาพ และความคุ้มค่าจะต้องทำให้บุคลากรเป็นมืออาชีพ และมีศักยภาพในการทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนว่ามีประสิทธิภาพเพียงใดในการบริหาร สิ่งที่สำคัญยิ่งนั้นคือสภาพของผู้บริหารและบุคลากรว่ามีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรมีในการบริหารงานบุคคลที่ประกอบด้วยหลักพรหมวิหาร 4 (พะยอม วงศ์สารศรี, 2548 : 5)

ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการปกครอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เป็นธรรมประจำใจที่จะช่วยให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ ไร้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และกำกับความประพฤติ จึงจะได้ชื่อว่าดำเนินชีวิตอย่างโปร่งใส และปฏิบัติตนโดยชอบทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่นที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2556 : 142)

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจและกระบวนการในการบริหาร ต้องมีหลักการบริหารงานบุคคลเพื่อใช้คน และบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสมจึงจะส่งต่อความสำเร็จของงานและตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้ดำเนินการด้านบริหารงานให้เกิดความคล่องตัว แต่ในการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนยังพบว่าให้ความสนใจด้านบริหารงานบุคคลน้อย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อทราบสภาพการบริหารงานบุคคลและแนวทางการส่งเสริมการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาสามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยวิธีวิทยาแบบผสม (Mixed Methodology Research) ระหว่าง การวิจัยวิธีวิทยาเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology Research) และการวิจัยวิธีวิทยาเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology Research) และการผสม โดยการสร้างและหาคุณภาพของ เครื่องมือใช้แบบสัมภาษณ์ (เชิงคุณภาพ) และ แบบสอบถาม (เชิงปริมาณ) การเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ (เชิงคุณภาพ) และ ส่งแบบสอบถามไปยังผู้ตอบ (เชิงปริมาณ) และผสม ในเชิงการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการทางสถิติ (Statistics Analysis) ตามวัตถุประสงค์ของการ วิจัยโดยดำเนินการ 2 ประการดังนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด และปลายปิด ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4

2. ศึกษารูปแบบโครงสร้างแบบสอบถามแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ ตามเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 และรูปแบบและโครงสร้างแบบสัมภาษณ์งานวิจัย เรื่องแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบ สัมภาษณ์จำนวน 1 ชุด มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ สัมภาษณ์เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ คือ ตำแหน่งระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ถึงเรื่องแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู มี 5 ด้าน ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปให้ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยพิจารณาที่ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข และให้ความเห็นชอบ

5. นำเสนอแบบสัมภาษณ์จากอาจารย์ ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์และ จัดทำฉบับที่แก้ไขแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา และผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิจัย การประเมินผล วัดผลหรือด้านสถิติคณิตศาสตร์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของแบบ สัมภาษณ์ที่มีเนื้อหาสอดคล้องตรงกับเรื่องที่วิจัย

6. นำแบบสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามผลการประเมินหรือข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ให้มี จำนวนข้อและเนื้อหาที่สอดคล้องตรงกับเรื่องที่ วิจัยและพิมพ์นำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

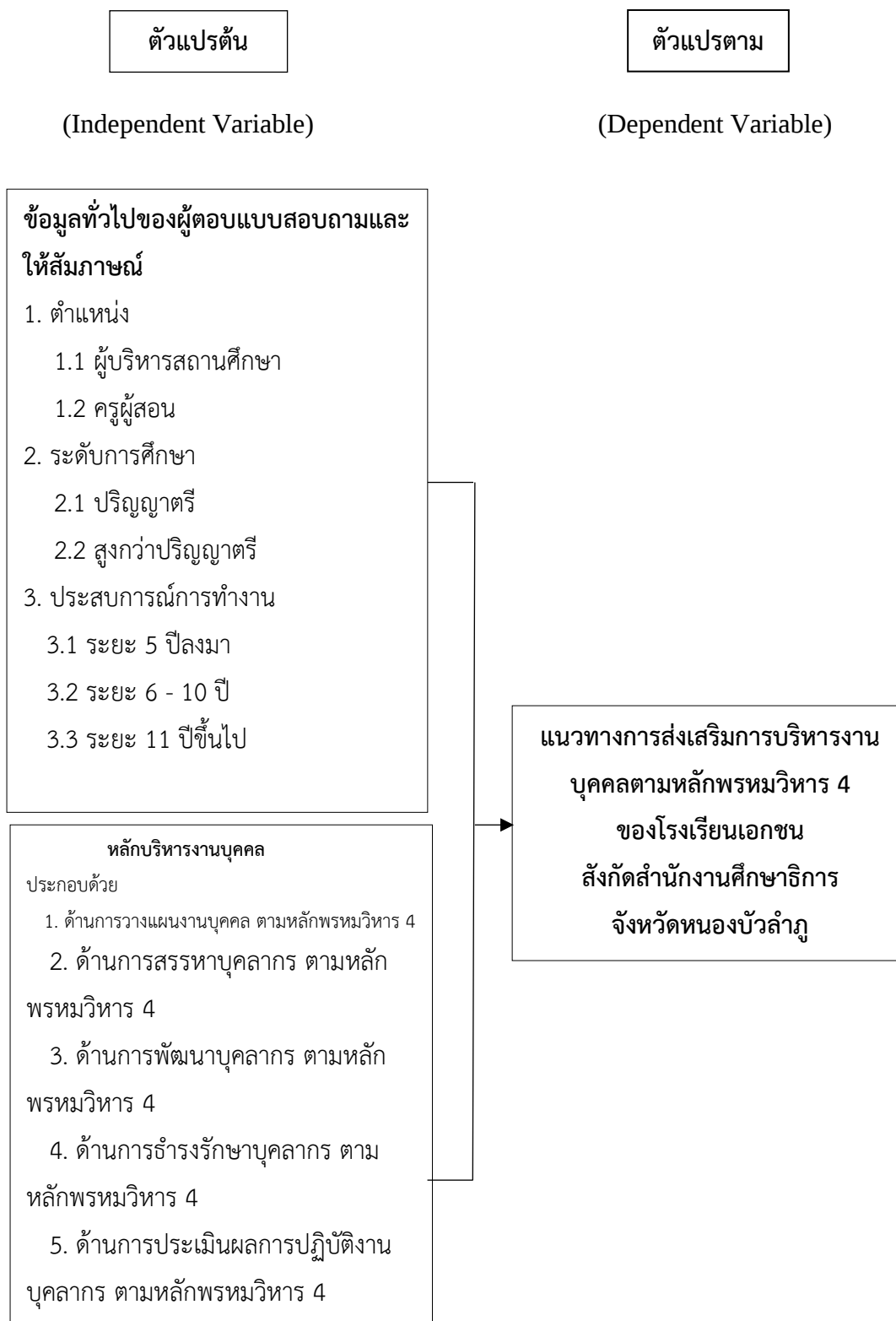
ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู รวมทั้งสิ้นจำนวน 450 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 385 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 210 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครชีและมอร์แกน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่และนำไปเทียบสัดส่วน จากประชากรตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มย่อย โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู” โดยยึดหลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล โดยนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ตามแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) มาเป็นแนวทางในการดำเนินงานบริหารงานบุคคล ดังแผนภาพที่ 1.1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.= 1.01) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักมูทิตา ($\bar{X}=4.30$, S.D.= 1.06) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอุเบกขา ($\bar{X}=4.19$, S.D.= 1.08) และด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักกรุณา ($\bar{X}=4.09$, S.D.= 1.05) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักเมตตา ($\bar{X}=3.97$, S.D.= 1.02)

2. เสนอแนวทางการส่งเสริมการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานระยะไม่เกิน 5 ปีลงมา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$, S.D.= 0.18) ประสบการณ์การทำงานระยะไม่เกิน 6-10 ปี โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.78$, S.D.= 0.11) และประสบการณ์การทำงานระยะ 11 ปีขึ้นไป โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.97$, S.D.= 0.02)

อภิปรายผลการวิจัย

แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมมีผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น เพื่อพิจารณารายด้านสามารถสรุปอภิปรายผลได้ดังนี้ สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านเมตตา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานเพื่อแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเท่าเทียมกัน สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านกรุณา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรมีความกรุณาเสียสละ ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ด้านอารมณ์ จิตใจต่อเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีความสงสารช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้พ้นจากความเดือดร้อนทั้งกายและใจ สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านมูทิตา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ควรแสดงความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานได้เลื่อนตำแหน่ง ไม่ อิจฉาริษยา สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ควรประเมินบุคลากรด้วยผลงานทางวิชาการ การปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง ผู้บริหารควรวางตนเป็นกลางในการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อ

ทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา มีความโปร่งใส สอดคล้องกับงานวิจัยพระครูนวกการสุนทร (สุนทร ญาณสุนทร) (2554 : 4) ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเสสะเวชวิทยา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ พระรณชัย อคฺคเตโช (ฟิลิก) (2556 : 54) ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการใช้คุณธรรมด้านพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการใช้คุณธรรมด้านพรหมวิหาร 2 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 มีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาวิฑูรย์ ธมฺมวฑฺฒโน (2556 : 35) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรตาม หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้าน มีความเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู มีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ ในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารตามหลักเมตตา ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปฏิบัติงานของตนเองอย่างสุดความสามารถ มีความเมตตา ปราบปรามในการบริการวางแผนด้วยความซื่อสัตย์ มีความโปร่งใส มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมด้วยความจริงใจ

1.2 ด้านการบริหารตามหลักกรุณา ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรวางแผนปรับปรุงและพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านการบริหารตามหลักมูทิตา ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรวางแผนปรับปรุงและพัฒนาส่งเสริมในการเลือกสรรเอาบุคลากรที่ดี มีศักยภาพ มาพัฒนาต่อยอดแก่บุคลากรที่มีแล้วอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรวางแผนปรับปรุงและพัฒนาติดตามผลการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างเป็นระบบและยึดหลักความเป็นกลาง ยินดีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อพัฒนานโยบายการบริหารงานในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง “การส่งเสริมการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน”

2.2 ควรศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมอื่นๆ ที่สอดคล้องกับการบริหารของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู

เอกสารอ้างอิง

- พะยอม วงศ์สารศรี. (2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พระครูนิวการสุนทร (สุนทร ญาณสุนทร). (2554). “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเสสเวชวิทยา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2556). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวิฑูรย์ ธมฺมวฑฺฒโน (บุญมาพิลา). (2556). “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2”. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระรณชัย อคฺคเตโช (พิลึก). (2556). “ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการใช้คุณธรรมด้านพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2540). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู. (2562). *รายงานประจำปี 2562*. หนองบัวลำภู: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2554). *ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.