

**แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น เขต 1**
**The Guidelines of Personnel Management by the Four Principle of Brahma
Viharn Dhamma For the Private Schools of the Administrators in
Khon Kaen Province under the Office of Area 1**

องอาจ นามพิกุล,
สุรศักดิ์ จันทรา และ สุนทร สายคำ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
**Ongart Nampikul,
Surasak Janthra and Sunthon Saikham**
Mahachulalongkornrajavidyalaya University khonKaen Campus, Thailand
Corresponding Author, E-mail : 6305205044@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 และเพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น เขต 1 ใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.8 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 195 คนและแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร 5 คน โดยใช้สถิติขั้นพื้นฐานวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวม ได้แก่ 1.ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ตามหลักพรหมวิหาร 4 2.ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามหลักพรหมวิหาร 4 3.ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักพรหมวิหาร 4 4.ด้านวินัยและการรักษาวินัยตามหลักพรหมวิหาร 4 5.ด้านการออกจากหน่วยงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ตามลำดับ

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารควรใช้หลักพรหมวิหาร 4 วางแผนงานบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ อย่างมีเมตตา
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารควรวางแผนการช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาด้านใดด้านหนึ่งเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

* วันที่รับบทความ: 13 กุมภาพันธ์ 2565; วันที่แก้ไขบทความ 23 กุมภาพันธ์ 2565; วันที่ตอบรับบทความ: 25 กุมภาพันธ์ 2565
Received: February 13, 2022; Revised: February 23, 2022; Accepted: February 25, 2022

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารควรยกย่องบุคลากรให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานแสดงความยินดีกับบุคลากรที่มีความเจริญก้าวหน้า
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัยผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร
5. ด้านการออกจากหน่วยงานผู้บริหารมีการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน ที่เป็นไปตามลำดับขั้นอย่างชัดเจน ยอมรับเหตุผล การลาออก หรือผิดสัญญาจ้าง

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; หลักพรหมวิหาร 4; ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนขอนแก่นเขต 1

Abstracts

The objectives of this research were: to study personnel management according to the Four Brahmavihāra Dhammas; to propose guidelines for personnel management according to the Four Brahmavihāra Dhammas of private school administrators in Khon Kaen Province, Area 1. The questionnaire was used to collect the data from 195 samples. The data were also collected from the interview of 5 administrators. The statistics used in data analysis were: Percentage, Mean and Standard Deviation.

The research results were as follows:

The personnel administration according to the Four Brahmavihāra Dhammas of private school administrators in Khon Kaen Province as a whole included (1) manpower planning and position management according to the Four Brahmavihāra Dhammas; (2) recruitment and appointment according to the Four Brahmavihāra Dhammas; (3) enhancing efficiency in performing duties according to the Four Brahmavihāra Dhammas; (4) discipline and maintaining the discipline according to the Four Brahmavihāra Dhammas; (5) leaving the organization according to the Four Brahmavihāra Dhammas.

1) In terms of manpower planning and position management, the administrators should apply the Four Brahmavihāra Dhammas in planning personnel work for maximum benefits and to work to the best of their ability with compassion.

2) In terms of recruitment and appointment, the administrators should plan to help their subordinates when any problem arises in order to improve work morale.

3) In terms of enhancing efficiency in performing duties, the administrators should praise the personnel for raising the morale of the work and congratulate the progress of the personnel.

4) In terms of discipline and maintaining the discipline, the administrators act as a good role model for teachers and personnel.

5) In terms of leaving the organization, the administrators should consider a clear process for determination of employment by accepting reasons of resignation or breach of employment contract.

Keywords: Personnel Management; The Four Principle of Brahma Viharn; Administrator of a Private School in Khon Kaen Province, District 1

บทนำ

องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐกิจเอกชน หรือภาคราชการ การบริหารงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารงาน มีองค์ประกอบหลัก 4 อย่าง ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากร เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหาร และถือว่าเป็นทรัพยากรที่มี ประโยชน์อย่างมหาศาลในกระบวนการผลิตตัวป้อนทั้ง 4 อย่างนั้น ปัจจัยทุกตัวต้องมีบุคลากร เป็น ผู้ใช้ทรัพยากรอื่นเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุ วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา หรือการบริหารงานบุคคล ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษามุ่งให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจาย อำนาจระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระ ในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีกำลังใจไปสู่การบริการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งจะ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการ ปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัย ทรัพยากรในการบริหาร โดยการบริหารงานบุคลากรเพื่อบำรุงความรู้ความสามารถไปพัฒนาผู้เรียนไปสู่ เป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาคือคุณภาพของการเรียนการสอน เพื่อให้เด็กมีศักยภาพและ มาตรฐานสูงขึ้น นอกจากนี้การบริหารงานบุคลากรเป็นภารกิจอย่างหนึ่งของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งองค์ประกอบตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษากำหนดไว้ 5 ประการคือ การวางแผนอัตราากำลังและการกำหนดตำแหน่งสรรหา และการ บรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการแต่ละองค์ประกอบเป็นงานที่ซับซ้อนยุ่งยากเพราะเกี่ยวข้องกับคนการบริหารงานในปัจจุบันผู้ ที่มีความรู้ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ย่อมต้องการ ผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นทุนเดิมนั้นหมายความว่าบุคคลนั้น ๆ เป็นคนที่ยึด มั่นถือมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกมุ่งมั่นในการเสริมสร้างคุณงามความ ดีมีความรับผิดชอบที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ อีกทั้งรวมไปถึงทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติตามในองค์กร หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา (รุ่ง แก้วแดง, 2554 : 59)

ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความ รับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายของ การจัดการศึกษา และสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียน และสังคม ภายใต้บทบาทของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีความมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548 : 63) ทั้งนี้ผู้บริหารเปรียบเหมือนผู้นำในครอบครัว การบริหารจัดการในครอบครัวโดยใช้หลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในอันที่จะส่งผลให้ครูผู้สอน พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคน ดีมีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทางดำรงชีวิตภายใต้หลักธรรมคำสอน ของพระพุทธศาสนา ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยเฉพาะความมีคุณธรรม จริยธรรมการ ดำรงชีวิตตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธ ในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสหลักธรรมอัน จะเป็น แนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรมี ในการ บริหารงานบุคคลนั้น อันประกอบด้วยหลักพรหมวิหาร 4 จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่ง ในการ ประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งสำคัญในการหล่อหลอมความเป็น มนุษย์ให้แก่ นักเรียนทุกคน ผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการครองใจคน ประยุกต์ใช้กับทักษะ ภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า คนมีคุณแก่ ส่วนรวม (สมาชิกที่ดีของสังคม) มีธรรมคือหลักความประพฤติดังนี้มีพรหมวิหาร คือธรรมประจำใจของผู้ ประเสริฐ หรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม 4 อย่างดังต่อไปนี้ เมตตา ความรัก กรุณา ความ สงสาร มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดีอุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง บำเพ็ญการสงเคราะห์

สภาพปัญหาปัจจุบัน การจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน มีปัญหาหลายประการกล่าวคือ ด้าน บุคลากร พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิการศึกษา ไม่มีสถานภาพที่ชัดเจน ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของโรงเรียน ขาด แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ไม่มีการสอบ บรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครูและมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรเข้า - ออก บ่อยทำให้การทำงานไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควรปัญหาดังกล่าวข้างต้นนับว่า เป็นอุปสรรคที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องหาทางแก้ไข เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จึงมี ความสนใจทำวิจัย แนวทางการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่นเขต 1 เพื่อจะได้นำผลไปใช้ประโยชน์ ไปเป็นแนวทางให้การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา และนำไปกำหนดนโยบายวางแผนพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น เขต 1
2. เพื่อเสนอแนวทางการการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหาร ครู ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง บุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น เขต 1 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น จำนวน 1,260 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหาร ครู ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง บุคลากรในโรงเรียนเอกชนขอนแก่นเขต 1 จำนวน 12 โรงเรียน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ R.V.Krejcie กับ D.W.Morgan เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างเพื่อให้มีความถูกต้องมากที่สุด ได้จำนวน 195 คน

2. เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนขอนแก่น เขต 1 โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
3. สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย
4. เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ
5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) เชิงเนื้อหา (Content validity) นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC มากกว่า 0.80
6. นำเครื่องมือที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดขอนแก่น ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนเพื่อหาความเชื่อมั่น

(Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.90

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม (Questionnaires)

การรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 250 ชุดโดยกระจายกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น เขต 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลและ ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน สิงหาคม 2564 ถึงเดือน มกราคม 2565 รวม 6 เดือน และนำข้อมูลที่ได้ไป วิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

แบบสัมภาษณ์ (Interview)

การวิจัยครั้งนี้ใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) ดำเนินการ สัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1) ขั้นเตรียมการสัมภาษณ์ได้แก่ ก่อนลงสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้เริ่มต้นด้วยการนัดหมายวันเวลาที่สัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับขอเอกสารต่างๆ พร้อมกันนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง เตรียมสมุดจดบันทึกและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

2) ขั้นดำเนินการสัมภาษณ์ได้แก่ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสนทนาสร้างความคุ้นเคย กับผู้ให้สัมภาษณ์แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์อธิบายเหตุและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์ขออนุญาตใช้กล้องถ่ายรูปเพื่อใช้อ้างอิงในการสัมภาษณ์รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่า ข้อมูลต่าง ๆ ที่บันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

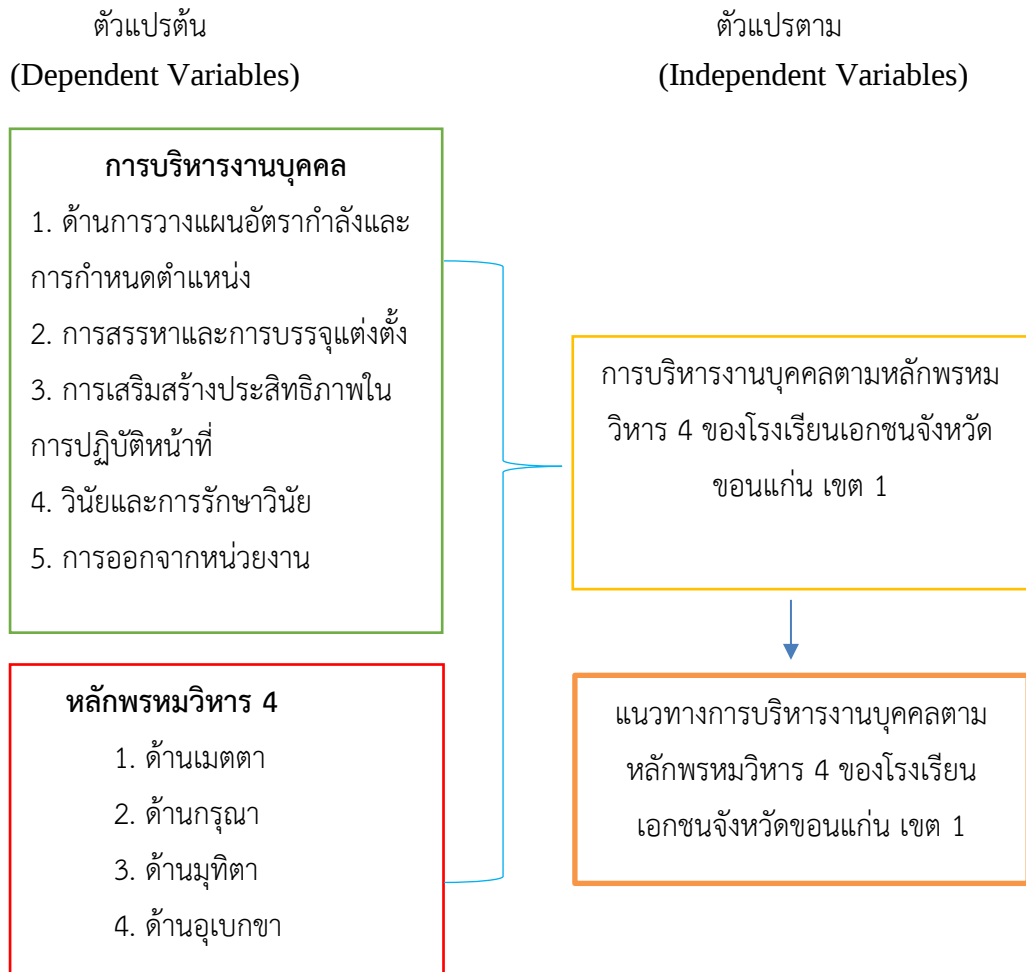
ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับตำแหน่งระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิเคราะห์หาจำนวน และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น เขต 1 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ทั้งโดยรวมและรายด้านตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น เขต 1 ตามกรอบแนวคิด ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

(n=195)

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น เขต 1	n=กลุ่มตัวอย่าง 195 คน			
	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งตามหลักพรหมวิหาร 4	3.99	0.85	มาก	3
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามหลักพรหมวิหาร 4	3.95	0.90	มาก	5
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักพรหมวิหาร 4	4.03	0.88	มาก	1
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัยตามหลักพรหมวิหาร 4	4.01	0.86	มาก	2
5. ด้านการออกจากหน่วยงานตามหลักพรหมวิหาร 4	3.98	0.87	มาก	4
ภาพรวม	3.99	0.87	มาก	

จากตารางที่ 1 ผู้บริหารและครู,บุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่นเขต 1 มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่นเขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) และ (S.D = 0.87) และรายด้าน ทุก ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักพรหมวิหาร 4 มี ($\bar{X} = 4.03$) และ (S.D = 0.88) ด้านวินัยและการรักษาวินัยตามหลักพรหมวิหาร 4 ($\bar{X} = 4.01$) และ (S.D = 0.86) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.99$) และ(S.D= 0.85) ด้านการออกจากหน่วยงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ($\bar{X} = 3.98$) และ (S.D= 0.87) และข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามหลักพรหมวิหาร 4 $\bar{X} = 3.95$ และ (S.D= 0.90) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัยข้อมูลตามความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เพราะว่า ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากหน่วยงานบุคลากรสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าบรรดา ปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนาประเทศนั้น กำลังคนนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะเหตุว่า ถ้ามีจำนวนคนพอสมควร มีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงานและมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้ผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก จนอาจกล่าวได้ว่าคนสำคัญยิ่งกว่า เงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้วทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและ รวดเร็วและงานวิจัยของ พระธนากร วชิรธมโม (โพธิ์วัน) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรทาง การศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1” ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูพบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีแนวทางในการ บริหารงานบุคลากรของผู้บริหารและครู พบว่า ควรมีการวางแผนบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร มีการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการ คุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละ บุคคลอย่างมีความ ยุติธรรม (สมพงษ์ เกษมสิน, 2551 : 124)

2. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เพราะว่า มีการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ ให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียน ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและแนะนำบุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตรเพื่อยังประโยชน์สุขกับการทำงาน ตลอดภาค การศึกษา มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และด้วยความเมตตาและเปิด โอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อการวางแผนงานบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับ สุภาพร พิศาลบุตร ได้กล่าวถึง การวางแผนบุคลากรไว้ว่า หมายถึงกระบวนการในการคาดการณ์ ความต้องการของบุคลากรขององค์การเกี่ยวกับประเภท จำนวน และคุณภาพของบุคคลไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการอย่างมีระบบและงานวิจัยของ หนูพร สุภาพชาติได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในจังหวัดสกลนคร”ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง 2) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพ

ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลโดยรวม ไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ที่มี ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การ บริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด สกลนคร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมไม่ แตกต่างกัน 6) การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการออกจากราชการไว้ด้วย

3. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ทุกข้อ อยู่ในระดับมากเพราะว่าการ แสวงหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การคัดเลือก บุคคล การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติหน้าที่และการบรรจุแต่งตั้งในโรงเรียน ให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานเพื่อรับประกันด้านประสิทธิภาพบุคลากรทุก คนมีอิสระในการใช้ประสบการณ์เพื่อปฏิบัติงานของตนอย่างสุดความสามารถ และผู้บริหารวางแผน เป็นกลางในการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับ สุดา สุวรรณภรณ์ได้กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการกลั่นกรอง และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ใน การทำงาน ซึ่งมาสมัครงานในตำแหน่งต่าง ๆ ที่องค์การเปิดรับสมัครการสรรหาบุคลากร หมายถึงการ ค้นหาและสนใจผู้สมัครงานที่มีความรู้ ประสบการณ์ความสามารถ ความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ องค์การต่าง ๆ ต้องการเข้ามาทำงาน การสรรหา เริ่มตั้งแต่การแสวงหาบุคคลจากแหล่งต่าง ๆ ดึงดูด บุคคลที่มีศักยภาพที่เหมาะสมให้เกิดความสนใจและสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้เข้ามาสมัครงานในองค์การ และงานวิจัยของ พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3” ประจำปีการศึกษา 2552 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร 61 คน และครูผู้สอน 227 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการสรรหา บุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมากแนวทางใน การพัฒนาการ บริหารงานบุคคล คือ ควรมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการสรรหาบุคลากร มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่หลากหลาย มีการส่งเสริมด้านการ ฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม

และปฏิบัติธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรมและระเบียบปฏิบัติและในการพิจารณาให้
พ้นจากงานนั้นให้พิจารณาถึงระเบียบ การขอขบสถานศึกษาเป็นหลัก

4. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไป
หาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารคอยแนะนำกระบวนการพัฒนา บุคลากรด้วยวาจาสุภาพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีความ
รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาในการบริหาร บุคลากรอย่างสร้างสรรค์ยุติธรรม และผู้บริหารจัดมีการสัมมนา
ทางวิชาการเพื่อเกิดการพัฒนางาน ความรู้ความสามารถแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องอย่าง สอดคล้องกับ สุภาพร
พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า คือ กระบวนการที่จะเพิ่มความรู้
ทักษะและ ความสามารถของบุคคลในสังคมใดสังคมหนึ่ง หรือในองค์การใดองค์การหนึ่ง การพัฒนาบุคลากร
จะ ครอบคลุมใน 3 เรื่อง คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา และงานวิจัยของ กรรณิการ์ กงแก้ว ได้
วิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น” ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์
ส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรและต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุก ด้าน แต่นโยบายการ
พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยยังไม่ชัดเจน และการจัดสรรงบประมาณยังไม่ เพียงพอกับความต้องการ
นอกจากนี้อาจารย์ต้องการความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีขึ้น
ต้องการฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกอย่าง น้อยปีละ 1-2 ครั้ง ต้องการศึกษาต่อใน
ระดับปริญญาเอก ซึ่งมหาวิทยาลัยควรจัดสรรโควตาเพิ่มมากขึ้น ต้องการทำวิจัยและตำแหน่งทางวิชาการมาก
แต่ยังขาดซึ่งทักษะและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและ ต้องการพัฒนาตนเองหลังจากการประเมินบุคลากรประจำปี
เพื่อให้ตนเองทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในปีถัดไป

5. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ทุกข้อ อยู่ในระดับมากเพราะว่าการรักษาวินัยถือว่าเป็นสิ่ง
สำคัญย่อมประกอบไปด้วยคนเป็นจำนวนมาก วินัยจึงเป็นเรื่องจำเป็นยิ่ง ต่อการบริหารงาน เพราะวินัยเป็น
ข้อกำหนดแนวทางปฏิบัติของบุคคลในองค์การให้อยู่ร่วมกันได้ด้วย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้ความ
คุ้มครองในการปฏิบัติงาน ให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และ กำหนดถึงแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้
บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ได้อธิบายวินัยและการรักษาวินัยไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้

1. กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง
2. กรณีความผิดวินัยร้ายแรง
3. การอุทธรณ์
4. การร้องทุกข์
5. การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

6. ด้านการออกจากหน่วยงาน ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก การให้บุคคลพ้นจากงานนั้น เป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการบริหารงานบุคคลเมื่อ บุคคลได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรระยะหนึ่ง จนถึงวัยอันสมควรที่จะต้องพักผ่อนจากการทำงานตาม สภาพร่างกายของมนุษย์โดยปกติจะถืออายุ 60 ปีเป็นเกณฑ์แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของแต่ละ บุคคล และสภาพของงานที่ต้องปฏิบัติตลอดจนความพร้อมขององค์กรด้วยซึ่งทางราชการเรียกการ เกษียณอายุในเรื่องนี้ได้มีนักศึกษาและนักวิชาการกล่าวถึงการออกจากราชการสอดคล้องกับ บรรจบ ศรีประภาพงษ์ ได้อธิบายขั้นตอนการออกจากราชการไว้ 6 ขั้นตอนดังนี้

1. การลาออกจากราชการ
2. การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียม ความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น
3. การให้ออกจากราชการไว้ก่อน
4. การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน
5. กรณีมลทินมัวหมอง
6. กรณีได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้ จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น เขต 1

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรักความสามัคคีกันในทุกหมู่คณะ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาเอกสาร ตำราที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากร
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่มูลนิธิบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีใจเป็นกลางวางตัวเหนือโลกธรรม (การนิมิตาธรรมเสรี) เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติให้ความช่วยเหลือในการทำงานในสถานศึกษาโดยไม่ตอบโต้
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูล และมีความเมตตาต่อบุคลากรในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในครั้งต่อไปผู้วิจัยขอเสนอแนะ การดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

1. ควรศึกษาจากโรงเรียนในจังหวัดอื่น ๆ ว่ามีการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ที่เหมือนกันหรือ แตกต่าง กันจากการวิจัยครั้งนี้
2. ควรศึกษาการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น อิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ 4 เป็นต้น มาใช้ ร่วมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน หรือไม่
3. ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ในโรงเรียน หรือหน่วยงานต่อไป เพื่อจะได้พิจารณา ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- รุ่ง แก้วแดง. (2554). *องค์การและการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2551). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนา พานิช.