

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียน
เอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช
PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO
THE PRINCIPLE OF BRAHMAVIHARA 4 OF
PRIVATE SCHOOL ADMINISTRATORS IN GENERAL EDUCATION
IN NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

¹ธานัท ธนะเตชะสนิท, ²พระครูพิจิตรศุภการ,
³พระมหาสุพจน์ สุเมโธ และ ⁴ฉกัญญา จูฑิน

¹Thanat Thanatachasanit, ²PhraKru Phichitsupakan,
³Phramaha Supot Sumato and ⁴Chakanya Juthin

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

¹Samui.sabuy@gmail.com

Received September 10, 2021; Revised November 2, 2021; Accepted December 1, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 3) เพื่อเสนอแนวทางในการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2563 มีจำนวน 190 คนและ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

¹ อาจารย์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์

² อาจารย์ ดร.,มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์

³ อาจารย์ ดร.,มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์

⁴ อาจารย์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์

สำเร็จรูป ผลวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ระดับด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.09$)

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล; พรหมวิหาร 4

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the personnel management according to the principle of Brahmavihàra 4; 2) to compare the personnel management according to the principle of Brahmavihàra 4; and 3) to propose guidelines for personnel management according to the principle of Brahmavihàra 4 of the private school administrators in the general education in Nakhon Si Thammarat Province. The research methodology used was a survey research that was a quantitative research method. The population included 190 private school administrators in the general education in Nakhon Si Thammarat Province in academic year 2563 (2020) and 5 key informants. Research instruments were questionnaire and interview. The statistics used were Frequency, Percentage, Average, Standard Deviation, and data were analyzed by using a computer program. The results of this research were as follows. The overall level of personnel management according to the principle of Brahmavihàra 4 of private school administrators in the general education in Nakhon Si Thammarat Province was at a high level ($\bar{X} = 4.15$). When it was considered by aspect, it was found as the followings: personnel development was at the highest level ($\bar{X} = 4.23$); followed by personnel recruitment and appointment ($\bar{X} = 4.19$); and the lowest average was morale of personnel ($\bar{X} = 4.09$).

Keywords: Personnel Management, Brahmavihàra 4

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นหลายด้าน หนึ่งในนั้นคือการศึกษาซึ่งนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาคน ให้มีความรู้ความสามารถหลากหลายเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความทันสมัยทัดเทียมนานาชาติ การศึกษาทำให้มีกระบวนการทางความคิดที่สร้างสรรค์ มีการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ตอบสนองในการชีวิตของผู้คนให้ได้รับความสะดวกสบายมากขึ้น ในหลากหลายด้าน ในการดำรงชีวิตไม่ว่าจะเป็นการเดินทาง การติดต่อสื่อสาร ทำให้ผู้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การศึกษาของประเทศจัดการเรียนสอนโดยโรงเรียนของรัฐบาลเป็นหลัก การจัดการศึกษาที่ดีก็เชื่อว่าจะมีแต่เฉพาะในโรงเรียนของรัฐบาล ในสังคมปัจจุบันมีโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาหลายแห่งที่มีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพมีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย มีคุณครูต่างชาติเจ้าของภาษาให้ความรู้ในด้านภาษาต่างประเทศอีก ทั้งยังมีกิจกรรมพัฒนาทักษะผู้เรียนที่หลากหลาย โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจึงได้รับความสนใจจากผู้ปกครองเพราะว่าสามารถให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชนให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเทียบเท่ากับโรงเรียนของรัฐบาลชั้นนำของประเทศหลายโรงเรียน โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษามีการจัดการศึกษาที่ดี มีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพทำให้ผู้ปกครองมั่นใจในศักยภาพของโรงเรียนที่จะให้ความรู้แก่บุตรหลานของตนอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ดีและมีคุณภาพองค์ประกอบหลักที่สำคัญและมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการขับเคลื่อนการศึกษาทำให้โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาโดดเด่นเป็นที่ยอมรับต่อสังคม และผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารการศึกษาต้องมียุทธศาสตร์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานด้านการศึกษา แต่เหนือสิ่งอื่นใด คือ เป็นผู้ที่มีหลักธรรม มีคุณธรรม ในจิตใจ มีจริยธรรม ที่ควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถด้านวิชาการ ซึ่งหลักธรรมที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถนำมาปรับใช้ในการครองคนได้มากที่สุด คือ หลักพรหมวิหาร 4 การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหารเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้านคือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป พรหมวิหาร 4 ประการ เป็นคุณธรรมพื้นฐานที่จะต้องให้มีอยู่ประจำในจิตใจโดยสอดคล้องกับสถานการณ์ทั้ง 4 ที่เขาประสบมา กล่าวคือ ในสถานการณ์ที่เขาอยู่เป็นปกติเราก็มียเมตตา คือความเป็นมิตรไมตรี ความมีน้ำใจปรารถนาที่ต้องการให้เขามีความสุข ในสถานการณ์ที่เขาตกต่ำเดือดร้อนเราก็มียกรุณา คือความพลอยรู้สึกไหวตามความทุกข์ความเดือดร้อนในสถานการณ์ที่เขาขยับสูงขึ้นในความดีงาม ความสุขความสำเร็จ เราก็มียมุทิตา คือ เมื่อเขาได้มีความสุขทำสิ่งที่ถูกต้องดีงามคือพลอยยินดีด้วย และพรหมวิหารข้อสุดท้าย ในสถานการณ์ที่เขาทำผิดหลักหรือละเมิดธรรมเราก็มียอุเบกขา คือ เมื่อใดเขาทำอะไร ไม่ถูกต้องโดยละเมิดธรรม ผู้นำจะต้องตั้งอยู่ในหลักที่เรียกว่าอุเบกขา อุเบกขาก็คือ รักษาความเป็นกลางไม่ลำเอียง ไม่เข้าข้าง ไม่ให้เป็นการละเมิดต่อกฎเกณฑ์กติกาที่ชอบธรรม

โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช จัดการศึกษาที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อคุณภาพของผู้เรียนและสถานศึกษาสูงสุด การดูแลบริหารสถานศึกษาเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการและผู้จัดการโรงเรียนเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษานั้น ๆ ทั้งในด้านวิชาการและการงบประมาณตลอดจนในการดูแลนักเรียนรวมไปถึงคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการเอาใจใส่อย่างดีที่สุดดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะมุ่งศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อจะทำให้ทราบถึง ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารว่าได้นำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างไรให้ประสบผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราชเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าและเป็นข้อมูลต่อการบริหารสถานศึกษาที่นำเอาหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารเพื่อจะนำไปพัฒนาหรือต่อยอดการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อผู้บริหารและสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

3. เพื่อเสนอแนวทางในการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2563 ตำแหน่งผู้อำนวยการและผู้จัดการ จำนวน 230 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2563 ตำแหน่งผู้อำนวยการและผู้จัดการ จำนวน 144 คน โดยกลุ่มตัวอย่างได้มาจากตารางกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่และมอร์แกน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งกำหนดประเด็นไว้ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง 2) ด้านการกำหนดตำแหน่งและวางแผนอัตราค่าจ้าง 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) โดยถามข้อมูลเกี่ยวกับ 1) เพศ 2) อายุ 3) ตำแหน่ง 4) ระดับการศึกษา 5) ประสบการณ์การทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง 2) ด้านการกำหนดตำแหน่งและวางแผน

อัตรากำลัง 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางส่งเสริมทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยสถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์จากการการสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย เป็นกระบวนการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ที่ได้จากการ สรุปรตามสาระสำคัญด้านเนื้อหาที่กำหนดไว้ โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ตามประเด็นหัวข้อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช การนำเสนอข้อมูลจะอยู่ในลักษณะการพรรณนาความ (Descriptive Presentation) ต่อไป

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีผลการวิจัยดังนี้

1. ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ระดับด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.09$)

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราชจำแนกตามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มี เพศ ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มี

อายุ ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มี ตำแหน่ง ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มี ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารมีแนวทางการการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เพื่อเป็นแนวทางและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ด้านการสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง ต้องคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ตรงสายงาน มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ยึดหลักครองตนครองคนและครองงาน ประกาศรับสมัครเมื่อมีตำแหน่งว่างการสรรหาบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งต้องรับครูที่มีใบประกอบวิชาชีพครูและสอนในวิชาที่ตรงกับสาขาที่เรียนมาเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ สรรหาตามอัตรากำลังที่ขาดของโรงเรียน ในตำแหน่ง หน้าที่นั้นๆ โดยพิจารณาจากใบประกอบ วุฒิ การศึกษา สาขาวิชาที่จบมา ความรู้ ความสามารถด้านอื่น ๆ การฝึกอบรม ประสบการณ์การทำงาน บุคลิก และพิจารณาบรรจุตามสัดส่วนการสรรหาบุคลากรของทางโรงเรียนโดยการคัดเลือกเพื่อให้ได้คนที่มีคุณลักษณะตามที่โรงเรียนต้องการและสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างชัดเจน การบรรจุแต่งตั้งมีการทำตามขั้นตอนของโรงเรียนโดยโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่จะได้ครูที่เพิ่งจบใหม่ไม่มีประสบการณ์หรือได้ครูที่สอบบรรจุไม่ได้หาบุคลากรครูยากมากให้ตรงกับวิชาเอกที่สอน

3.2 ด้านการกำหนดตำแหน่งและวางแผนอัตรากำลัง ต้องมีการสำรวจอัตราสาขาวิชาที่ต้องการพร้อมระบุคุณสมบัติให้ชัดเจน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรใช้หลัก put the right man on the right job คือใช้คนให้เหมาะกับงานก็จะได้งานที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ มีการวางแผนอัตรากำลังเหมาะสมวางตัวบุคคลลงไปในพื้นที่ว่างจัดให้สอน

ตามความถนัดและตรงสาขาที่เรียนมา มีการกำหนดและวางแผนตามแผนงาน บริบทที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละปี โดยผ่านกรรมการโรงเรียนร่วมพิจารณา มีการประชุมเพื่อวางแผนการกำหนดการทำงานอย่างชัดเจน ว่าผู้ได้รับผิดชอบในด้านใดกำหนดไว้ แต่บางครั้งขาดบุคลากร จำเป็นต้องรับโดยไม่ตรงตามแผนที่วางไว้เพื่อป้องกันการขาดแคลนครูไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน อาจส่งผลเสียต่อนักเรียนที่ไม่ได้รับการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพทำให้ผลการเรียนของนักเรียนตกต่ำได้

3.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินการปฏิบัติงานพร้อมมีรายละเอียดในการประเมินที่ชัดเจนใช้หลายด้าน ยึดหลักในการประเมินผลคือหลักคุณธรรมหลักความเป็นกลางยึดความถูกต้องมากกว่าถูกใจวางตัวเป็นกลางเน้นผลงานเป็นสำคัญมีคณะกรรมการประเมินการประเมินผล การสอนของครูทุก ๆ ภาคเรียนปีละ 2 ครั้งเพื่อนำผลมาปรับในปีการศึกษาต่อไปหัวหน้างานระดับต่างๆ ตามสายงานร่วมประเมิน และผ่านการเห็นชอบจากกรรมการโรงเรียนประเมินตามระเบียบของโรงเรียนในทุก ๆ เดือน การทำงานของโรงเรียนเอกชนต้องประเมินผลงานเพื่อคุณภาพของจัดการเรียนการสอนมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมทุกฝ่ายประเมินจากผลงาน และความสามารถของบุคลากรตามภาระงานที่ได้รับผิดชอบทั้งหน้าที่หลักและหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายเป็นพิเศษ

3.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมจากทั้งหน่วยงานภายนอกและการจัดอบรมภายในจากต้นสังกัด เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง เมื่อมีโอกาสจัดกิจกรรมโครงการของสถานศึกษาเชิญวิทยากรจากภายนอกที่มีความรู้ความสามารถให้ความรู้และให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการส่งเสริมให้บุคลากรครูได้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนต่อยอดความรู้ในสาขาวิชาที่สอน จัดให้มีการนิเทศการสอนตลอดปีการศึกษาพัฒนาตามสายงานที่ปฏิบัติ การส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน กับต้นสังกัด หรือหน่วยงานภายนอก อย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง/ปี ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตลอดเวลา ในการส่งเสริมด้านต่าง ๆ นั้น ข้อจำกัดของโรงเรียนเอกชนคืองบประมาณมีน้อยโดยอย่างยิ่งการจะสนับสนุนในการพัฒนาส่งเสริมการเรียนต่อจนจบสาขาวิชาเอกที่สอน

3.5 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร ควรมีการกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรทุกคนให้มีความรักความอบอุ่นและให้ความเป็นธรรมเสมอเหมือนครอบครัวส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ได้รับโอกาสที่ดีขึ้นมีหน้าที่ที่สูงขึ้นตามลำดับได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมอบขวัญกำลังใจให้บุคลากร มีการจัดครูบุคลากรไปทัศนศึกษาจัดสวัสดิการตามกำลังของโรงเรียน เช่น เงินวันเกิด คลอดบุตร เยี่ยมเยียนเมื่อเจ็บป่วย/ประสบภัย มีประกันสังคม ประกันอุบัติเหตุ สวัสดิการอาหารกลางวัน ชุด

ยูนิฟอร์ม เมื่อคุณครูนำนักเรียนไปแข่งขันกีฬาหรือทักษะทางวิชาการและสร้างชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษาในเวทีต่างๆ ทั้งในระดับภาคหรือระดับประเทศๆ มีการกล่าวชมเชย มอบเกียรติบัตรเชิดชู มอบของรางวัลเล็กน้อยเป็นไปตามงบประมาณที่พอจะจัดสรรได้ของโรงเรียนเอกชน เมื่อสิ้นปีการศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นคุณครูต้นแบบก็มีการประกาศเกียรติคุณหรือให้รางวัลตามเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากร

อภิปรายผล

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีการบริหารงานบุคลากรโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 เพราะผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากร มีการสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรการบริหารงาน จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวันวิสา มหารมย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” จากกลุ่มตัวอย่าง 190 คน พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า อยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารมีความปรารถนาดีและช่วยเหลือในการพิจารณาตำแหน่งหน้าที่งานที่รับผิดชอบต่อบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนผู้บริหารมีส่วนช่วยเหลือในการพิจารณา กำหนดค่าจ้าง เงินเดือนของตำแหน่ง จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระมหาขวัญชัย สุนโต (ปางทสวัสดิ์) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร

สถานศึกษา 43 คน และครู 276 คน ดังนี้ ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนและอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการกำหนดตำแหน่งและวางแผนอัตรากำลัง พบว่า อยู่ในระดับมาก เพราะว่าผู้บริหารมีความปรารถนาดีในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยมุ่งหวังให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าและพัฒนายิ่งขึ้น มีตลอดจนผู้บริหารมีวางตัวเป็นกลางประชุมคณะทำงาน วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังร่วมกันและคิดหากลยุทธ์ในการวางแผนบริหารโรงเรียนอย่างเที่ยงธรรม จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระเมธี ธรรมาลังการ (ประยุทธ์ ฤทธิ์โต) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1 ผลการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1 ใน 4 ด้านคือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับมาก เพราะว่าผู้บริหารวางใจเป็นกลางในประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรโดยยึดถือเอาความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ ตลอดจนผู้บริหารช่วยเหลือจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมทุกฝ่าย จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุทิศ การเพียร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในทัศนะของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติกรวิชาชีพและบริหารทั่วไปมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารมีใจเป็นกลางวางเฉยเมื่อผู้ร่วมงานปฏิเสธการให้ความช่วยเหลือในการทำงานในส่วนงานโดยไม่ตอบโต้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับมาก เพราะว่าผู้บริหารช่วยเหลือจัดครูพี่เลี้ยงเพื่อช่วยให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาครูใหม่ให้การฝึกหัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนผู้บริหารส่งเสริมช่วยเหลือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาวิชาการอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สรณศิริ กิจติยะพงศ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของสถาน ศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารกับการจัดการทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับมาก เพราะว่าผู้บริหารช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อเพื่อมีความเป็นประชาธิปไตยพร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรต่อการทำงาน ตลอดจนผู้บริหารช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เขมิกา เกิดกุญชร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2” ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจทำงาน ตลอดจนพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและตรงตามจริง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ผู้บริหารที่มี เพศ ต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่มี เพศ ต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า เพศ ไม่มีผลต่อบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 เพราะว่าการบริหารงานบุคคลต้องบริหารตามระเบียบของพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนพ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 เพราะผู้บริหารต้องบริหารภายใต้ระเบียบที่ได้บัญญัติไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุปผา พิกุลแก้ว ได้ศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัย พบว่า การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมิน ด้านการส่งเสริมวิชาการ และด้านการวางแผนงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพศชายกับเพศหญิง มีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบสำคัญ พบว่า ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้หลักกรุณาโดยส่วนใหญ่ รองลงมาคือเมตตา อุเบกขา มุทิตา โดยเฉพาะใช้หลักกรุณากับงานการวัดผลและประเมิน ใช้หลักเมตตากับการวางแผนวิชาการ ใช้หลักมุทิตากับงานส่งเสริมวิชาการ และใช้หลักอุเบกขากับงานหลักสูตรและการเรียนการสอน

2.2 จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ผู้บริหารที่มี อายุ ต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่มี อายุ ต่างกัน มีการ

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า อายุ ไม่มีผลต่อบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 เพราะว่าบริหารงานบุคคลต้องบริหารตามระเบียบของพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนพ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 เพราะผู้บริหารต้องบริหารภายใต้ระเบียบที่ได้บัญญัติไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหาขวัญชัย สุธนโต (ฟางทสวัสดิ์) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอะเชิงเทรา เขต 1” ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 43 คน และครู 276 คน ดังนี้ ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนและอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ผู้บริหารที่มี ตำแหน่ง ต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่มี ตำแหน่ง ต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ตำแหน่ง ไม่มีผลต่อบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่ง เพราะว่าบริหารงานบุคคลต้องบริหารตามระเบียบของพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนพ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระภัทรพงษ์ ฐิตญาโน (ปิตดาระโพธิ์) เรื่อง “การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1” พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0

2.4 จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ผู้บริหารที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่มี ระดับ

การศึกษา ต่างกัน มีการการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 เพราะว่าบริหารงาน บุคคลต้องบริหารตามระเบียบของพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนพ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 เพราะผู้บริหารต้องบริหารภายใต้ระเบียบที่ได้บัญญัติไว้ซึ่งสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ วันวิสา มหารมย์ ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” จากกลุ่มตัวอย่าง 190 คน พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พบว่า การ บริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

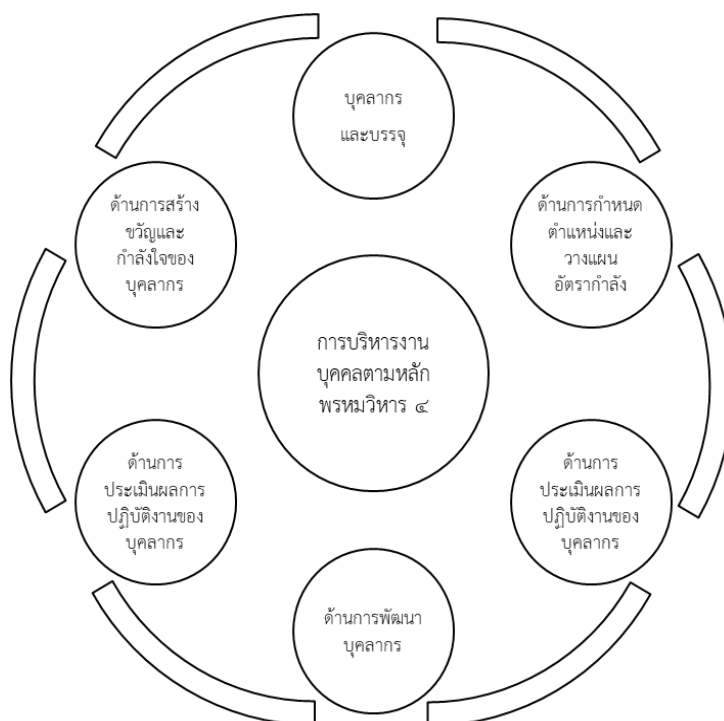
2.5 จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ผู้บริหารที่มี ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภท สามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่มี ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีการการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 เพราะว่าบริหารงานบุคคลต้องบริหารตามระเบียบของพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนพ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 เพราะผู้บริหารต้องบริหารภายใต้ระเบียบที่ได้ บัญญัติไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระปลัดวัฒน์ชัย อภิวัฒน์ (ท้วมสม) เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการตามหลักพรหมวิหาร 4 เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร” พบว่า มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อการศึกษาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ตามหลักพรหมวิหาร 4 เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากว่า ครู มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเตรียม อุดมศึกษาพัฒนาการ ตามหลักพรหมวิหาร 4 เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ด้าน ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการสรรหาบุคลากรและบรรจุ แต่งตั้ง ผู้บริหารมีความปรารถนาดีและช่วยเหลือในการพิจารณาตำแหน่งหน้าที่งานที่ รับผิดชอบต่อบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการกำหนดตำแหน่งและวางแผนอัตรากำลัง

ผู้บริหารมีความปรารถนาดีในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยมุ่งหวังให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าและพัฒนายิ่งขึ้น ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารวางใจเป็นกลางในประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรโดยยึดถือเอาความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารช่วยเหลือจัดครูพี่เลี้ยงเพื่อช่วยให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาครูใหม่ให้การฝึกหัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร ผู้บริหารช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อเพื่อความเป็นประชาธิปไตยพร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรต่อการทำงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้บริหารสามารถนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ใน 5 ด้าน ดังรูป



เอกสารอ้างอิง

- เขมิกา เกิดบุญชร. (2558). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุปผา พิกุลแก้ว. (2552). การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระปลัดวัฒนชัย อภิวันโณ (ท้วมสม). (2558). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการตามหลักพรหมวิหาร 4 เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระภัทรพงษ์ ฐิตญาโณ (ปิดตาระโพธิ์). (2560). “การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1”. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระมหาขวัญชัย สุนโท (ฟางทสวัสดิ์). (2553). การบริหารงานบุคคลและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระเมธีธรรมาลังการ (ประยุทธ์ ฐิตโต). (2553). การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วันวิสา มหารมย์. (2554). การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สรณ์สิริ กิจดิยะพงศ์. (2559). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุทิศ การเพียร. (2558). การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในทัศนะของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติ การวิชาชีพและบริหารทั่วไปมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

