

การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเลย เขต 2

THE PERSONNEL ADMINISTRATION BASED ON FOR PRINCIPLES OF  
BRAHMAVIHARA OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE LOEI  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

<sup>1</sup>ปฐมภรณ์ คำภาพล, <sup>2</sup>พระครูปริยัติคุณรังษี และ <sup>3</sup>พระครูสุจิตธรรมสุนทร  
<sup>1</sup>Pathomporn Kampaphon, <sup>2</sup>Prakru Phariyattikunrangsri  
and <sup>3</sup>Prakru Sujitdhammasuntorn

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

<sup>1</sup>Somsak\_maha2011@hotmail.com

Received : May 1, 2022; Revised : May 28, 2022; Accepted : June 30, 2022

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร และ 3) เพื่อเสนอแนวการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.985 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 7 รูป/

<sup>1</sup> นิสิต หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

<sup>3</sup> อาจารย์ ดร. สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

คน และใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและหาข้อสรุปสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 2) การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารตามหลักมูทิตา การบริหารตามหลักกรุณา การบริหารตามหลักเมตตา และการบริหารตามหลักอุเบกขา ตามลำดับ 3) แนวการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีดังนี้ (1) ด้านการบริหารตามหลักเมตตา ได้แก่ สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี (2) ด้านการบริหารตามหลักกรุณา ได้แก่ สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ ให้กำลังใจและรับฟังในปัญหาในการทำงานและเรื่องส่วนตัว และไม่ตำหนิลูกน้องต่อหน้าคนอื่น (3) ด้านการบริหารตามหลักมูทิตา ได้แก่ จัดทำความก้าวหน้าให้อาชีพให้กับบุคลากรเป็นรายคน และเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานและยกย่องในผลงานที่ทำ (4) ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา ได้แก่ กำหนดแนวทางปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรชัดเจน และกำหนดแนวทางประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรล่วงหน้า

**คำสำคัญ :** การบริหารงานบุคคล, หลักพรหมวิหาร 4

## Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the condition of personnel administration of the administrators; 2) to study personnel administration according to the Four Brahmavihāra Dhammas (Sublime State of Mind) of the administrators; 3) to propose guidelines for personnel administrators according to the Four Brahmavihāra Dhammas of the primary school administrators under the Office of Loei Primary Education Service Area 2. This study was carried out utilizing mixed-method research. The sample group consisted of 313 school administrators and teachers. The instrument used was a questionnaire with a reliability value of 0.985. The statistics used were: Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation. The researcher interviewed seven key informants. The obtained data were interpreted by content analysis to conclude the

qualitative study. The research results were as follows:1) The overall mean value of the personnel administration of primary school administrators under the Office of Loei Primary Education Service Area 2 was at the highest level. All aspects were statistically rated at the highest level when considering each studied aspect. The mean values can be sorted from highest to lowest: enhancement of efficiency in government service, human resource planning and positioning, discipline, and retirement, and recruitment and appointment. 2) The personnel administration, according to the Four Brahmavihāra Dhammas of the administrators, was statistically rated at the highest level. The highest mean was seen in the aspect of the administration based on Muditā, followed by the administration based on Karuṇā, the administration based on Mettā, and that of Upekkhā. 3) The guidelines for personnel administrators according to the Four Brahmavihāra Dhammas of the primary school administrators under the Office of Loei Primary Education Service Area 2 were that (1) the administration based on Mettā, which is to support personnel to develop themselves, open up challenging job opportunities and create a good working atmosphere; (2) the administration based on Karuṇā, which is to support sufficient educational resources, encourage and listen to work and personal issues, and not criticize subordinates in front of others; (3) the administration based on Muditā, which is to provide career advancement for individual personnel and to allow them to take responsibility for their work and praise them for their work; (4) the administration based on Upekkhā, which is to set clear guidelines for the personnel performance and set guidelines for evaluating the personnel performance in advance.

**Keywords:** Personnel administration, the Four Brahmavihāra Dhamma

## บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนหัวใจและรากแก้วของการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ซึ่งความสำเร็จของงานจำเป็นต้องอาศัยคนเพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติทุกอย่างขององค์กร ยังไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดทดแทนคนได้อย่างแท้จริง และที่สำคัญ คนเป็นทรัพยากรที่มีอยู่แล้วเป็นสิ่งเดียวซึ่งจะมีมูลค่าเพิ่มมากขึ้นในองค์กรแตกต่างจากเครื่องมือและเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีอยู่ยิ่งอยู่นานมูลค่าจะลดลงหรือเสื่อมราคาลง ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีงบประมาณเพียงพอ มีการจัดองค์กรและการบริหารที่ดี มีวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ สมบูรณ์สักเพียงใดจะไม่มีคามหมาย หากไม่มีผู้ปฏิบัติ หรือผู้ปฏิบัติที่ดีไม่มีความรู้ ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยอันดี ส่งผลให้การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรย่อมดำเนินไปด้วย

ความยากยิ่ง ทุกองค์การจึงเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการบริหารคนเป็นเรื่องที่ยากซับซ้อนเพราะคนมีความรู้สึกมีปัญหาและความต้องการแตกต่างกันไป (พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี, 2559: 10)

หลักพรหมวิหารธรรม หรือพรหมวิหาร 4 เป็นธรรมของผู้เป็นใหญ่ เป็นหลักธรรมสำหรับผู้บริหาร คำว่าวิหารธรรม คือ ธรรมเป็นเครื่องอยู่หมายถึงเอาใจเข้าหาธรรมะ หรือเอาธรรมะเข้ามาไว้ที่ใจ พุดง่าย ๆ ก็คือทั้งเนื้อทั้งตัวมีธรรมะ พรหมวิหาร 4 หมายถึง คุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐเป็นธรรมเป็นที่อยู่ ซึ่งมีทั้งความดีและความสุขโดยให้ผู้ปฏิบัตินำไปใช้ ดังนี้ขั้นแรกให้ปฏิบัติด้วยจิตคิดเกื้อกูลแผ่ออกไปในสัตว์บุคคลทั้งหลาย คือ เมตตา ซึ่งมีอาการเป็นความคิดเกื้อกูลต่อจากนั้นเมื่อได้เห็นหรือได้ยินหรือได้คิดว่าเขามีความทุกข์เดือดร้อนก็ปฏิบัติช่วยบำบัดทุกข์ให้ คือ กรุณา ซึ่งมีอาการช่วยบำบัดทุกข์ จากนั้นครั้งใดเห็นเขามีสุขไม่ทุกข์ก็พลอยยินดีบันเทิงใจ คือ มุทิตา ซึ่งมีอาการพลอยยินดี และเมื่อไม่มีกิจที่ควรจะทำต่อไปก็ อุเบกขา คือ อยู่นิ่งเฉย ๆ (สมเด็จพระญาณสังวร, 2543, อ้างใน จักรกฤษณ์ โปตาพล, 2564, 31 สิงหาคม) ทำไม่ต้อง 4 และทำไมถึงเริ่มจากเมตตา มีคำอธิบายว่ามีเพียง 4 เพราะเป็นธรรมะที่ใช้ปราบอกุศลกรรม 4 ชนิด คือ พยาบาท วิหิงสา อรติ และราคะ โดยเมตตาใช้ปราบพยาบาท กรุณาใช้ปราบวิหิงสา คือความเบียดเบียน มุทิตาใช้ปราบอรติ คือ ความริษยาไม่ยินดีด้วย และอุเบกขาใช้ปราบราคะ สาเหตุที่เริ่มต้นจากเมตตาและเรียงลำดับไปตาม กรุณา มุทิตา และลงท้ายที่อุเบกขาด้วยเหตุผลว่าเมตตาเมตตาเมตตาและความเกื้อกูลแก่สัตว์เป็นลักษณะอยู่แล้วต่อมาเมื่อเราได้เห็นหรือได้รับรู้ว่ามีผู้ได้รับทุกข์ถ้าเราปรารถนาที่จะเกื้อกูลแล้วขจัดนำทุกข์ออกจากเขานั้นคือความกรุณา ต่อจากนั้นเมื่อเราได้รับรู้หรือเห็นผู้อื่นได้ดีมีความสุขโดยปราศจากทุกข์แล้วมีความรู้สึกปราบปลื้มยินดีด้วยเรียกว่ามุทิตาและสุดท้ายด้วยปัญญาเมื่อเราพิจารณาเห็นแล้วเราจะรู้ว่าอันไหนที่เราควรวางเฉยและหยุดที่จะเข้าไปร่วมรับรู้ในความรู้สึกของผู้อื่นเพราะเหตุดังนี้พระพุทธองค์จึงตรัสเมตตาไว้ก่อนด้วยอำนาจการมุ่งเกื้อกูลและจบด้วยอุเบกขา (มหาวิทยาลัยธรรมกายแคลิฟอร์เนีย, 2564, 31 สิงหาคม)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ไว้ว่า “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ” ได้กำหนดกลยุทธ์ด้านคุณภาพ โดยมีมาตรการด้านบุคลากร คือ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู (กลุ่มสารสนเทศ สนผ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, 14 กุมภาพันธ์) แต่อย่างไรก็ตามในการ

ดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ยังพบปัญหานโยบายการจัดกิจกรรมประชุม/สัมมนา/อบรมครูผู้สอน จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการกำหนดกิจกรรมในโครงการต่างๆ ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2563: 7)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในอนาคต

## วัตถุประสงค์การวิจัย

- เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
- เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
- เพื่อศึกษาแนวการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การวิจัยแบบแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) ได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ได้แก่ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย นักวิชาการ จำนวน 7 รูป/คน คือ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร จำนวน 3 คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒินักวิชาการ จำนวน 2 คน และ 3) พระสงฆ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร จำนวน 2 รูป

1.2. การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เลย เขต 2 จำนวนทั้งหมด 1,700 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ตาราง ตามตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง R.V.Krejcie และ D.W.Morgan (จักรกฤษณ์ โปตาพล และสุพรรณิ บุญหนัก, 2563: 102) และได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักพรหมวิหาร 4 จากหนังสือ วารสาร ตำรา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำเป็นเครื่องมือการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ชุด ได้แก่

2.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยมีแบบฟอร์มข้อมูลรายละเอียดที่ผู้วิจัยทำ

2.2.การวิจัยเชิงปริมาณ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจะสร้างขึ้นเอง จากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ทบทวนเอกสารการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักพรหมวิหาร 4 และดำเนินการสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ดำเนินการวิจัย และเครื่องมือที่ใช้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และ 4) วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

## 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา การวิเคราะห์เชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

## ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 313 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 เป็นครูผู้สอน จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 77.00 สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 61.02 สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 30.99 สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.99

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม

(n = 313)

ที่	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.67	0.45	มากที่สุด	2
2	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.55	0.71	มากที่สุด	4
3	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.77	0.41	มากที่สุด	1
4	วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ	4.59	0.67	มากที่สุด	3
รวม		4.61	0.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ( $\bar{X} = 4.77$ ) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ( $\bar{X} = 4.67$ ) ด้านวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ( $\bar{X} = 4.59$ ) และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ( $\bar{X} = 4.55$ )

3. แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ ) สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักมูทิตา ( $\bar{X} = 4.62$ ) การบริหารงานบุคคลตามหลักกรุณา ( $\bar{X} = 4.60$ ) การบริหารงานบุคคลตามหลักเมตตา ( $\bar{X} = 4.55$ ) และการบริหารงานบุคคลตามหลักอุเบกขา ( $\bar{X} = 4.53$ ) ตามลำดับ

## อภิปรายผล

จากการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในยุคปัจจุบันเป็นการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาต่างๆ เพื่อพัฒนาเข้าสู่การศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วการพัฒนาบุคลากรจึงเกิดขึ้น และมีความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องเร่งให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับพระมหาประยูร ธีรวโร (ตระการ) (2556: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และพระครูวิจิตร ปทุมรัตน์ (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา

เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดบุคคลปฏิบัติงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และด้านการพัฒนาบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารตามหลักมูทิตา การบริหารตามหลักกรุณา การบริหารตามหลักเมตตา และการบริหารตามหลักอุเบกขา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาบุคลากรต้องอาศัยความจริงใจและความจริงจังในการดำเนินการ การจะนำพวองศ์กรก้าวข้ามผ่านยุคสมัยเข้าสู่การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารต้องแสดงออกให้เห็นถึงความจริงใจกับบุคลากร ก้าวขึ้นชมการให้กำลังใจเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงได้ สอดคล้องกับ พระดาราคคณญาณโณ (อาจ) (2556: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเดียวกัน รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนบุคลากร และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ตามลำดับ และพระอธิการสุวิทย์ ชาตเมโธ (งามสังเกต) (2556: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการงานบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า (1) การศึกษาการงานบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมูทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ด้านกรุณา ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข ด้านเมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นรับสุข และด้านอุเบกขา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีหรือมีความสุข

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ผลดังต่อไปนี้ 1) ด้านการบริหารตามหลักเมตตา ได้แก่ สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี 2) ด้านการบริหารตามหลักกรุณา ได้แก่ สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ ให้กำลังใจและรับฟังในปัญหาในการทำงานและเรื่องส่วนตัว

และไม่ตำหนิลูกน้องต่อหน้าคนอื่น 3) ด้านการบริหารตามหลักมูทิตา ได้แก่ จัดทำ ความก้าวหน้าให้อาชีพให้กับบุคลากรเป็นรายคน และเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานและยกย่อง ในผลงานที่ทำ และ 4) ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา ได้แก่ กำหนดแนวทางปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรชัดเจน และกำหนดแนวทางประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรล่วงหน้า ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าหลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมของผู้นำ ผู้ที่เป็นใหญ่ในองค์กร การนำ หลักธรรมมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการบริหาร ผู้บริหารต้องทำตัวเป็นผีใหญ่ ทำตนเป็นผู้ให้ อย่างยุติธรรมแนวทางที่ได้จึงเป็นการสร้างแนวปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนเกิดความเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับพระมหาบุญญวิฑูรย์ ปญญาวุฑโฒ (อ่อนดี) (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาการงานบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอก ใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหม วิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ด้านเมตตา ผู้บริหารควรมีเมตตาที่เป็นการแสดงถึง ความรักความปรารถนาดีต่อบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง ด้านกรุณา ผู้บริหารควรให้ความ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ด้านมูทิตา ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดีต่อ บุคลากรยินดีในความสำเร็จของบุคลากรอย่างจริงใจ และด้านอุเบกขา ผู้บริหารวางตัวเป็น กลางในทุก ๆ สถานการณ์สอบถามถึงความจริงจากหลาย ๆ ฝ่ายก่อนตัดสินว่าฝ่ายนั้นถูก หรือผิด (3) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหา ด้านเมตตา มี การเลือกปฏิบัติโดยปรารถนาอยากให้ผู้อื่นมีความสุขเฉพาะบุคคลที่ตนเองได้รับผลประโยชน์, ด้านกรุณาบุคลากรเกรงกลัวต่อผู้บังคับบัญชาในการจะร้องทุกข์, ด้านมูทิตาผู้บริหารเลือก แสดงความยินดีต่อบุคลากรบางท่านเท่านั้นโดยไม่แสดงความยินดีกับบุคลากรทุกคน และ ด้านอุเบกขา ผู้บริหารไม่พิจารณาถึงคุณและโทษตามความเป็นจริงเห็นแก่พวกพ้องมีอคติไม่ วางใจเป็น

## องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีแนวทางการ บริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ผลดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักเมตตา ได้แก่ ขอเปิดกรอบอัตรากำลังให้ บุคลากรที่ทำงานดี สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

2. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักกรุณา ได้แก่ สสำรวจงานที่ขาดอัตรากำลังที่ ต้องการเฉพาะเหมาะสมกับงาน สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ ให้กำลังใจ

และรับฟังในปัญหาในการทำงานและเรื่องส่วนตัว การเรียกตักเตือนเมื่อมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการผิดวินัย และไม่ตำหนิลูกน้องต่อหน้าคนอื่น

3. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักมูทิตา ได้แก่ จัดทำความก้าวหน้าที่อาชีพให้กับบุคลากรเป็นรายคน และเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานและยกย่องในผลงานที่ทำ

4. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอุเบกขา ได้แก่ กำหนดแนวทางปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรชัดเจน และกำหนดแนวทางประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรล่วงหน้า

## เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มสารสนเทศ สนม. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัด สพป.เลย เขต 2*. [ออนไลน์] [https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area\\_CODE=4202](https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=4202).
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2564). *ผู้บริหารกับพรหมวิหารธรรม*. [ออนไลน์] แหล่งที่มา <https://slc.mbu.ac.th/article/17910/ผู้บริหารกับพรหมวิหารธะ/>.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล และสุพรรณิ บุญหนัก. (2563). *สถิติเพื่อการวิจัย และการใช้โปรแกรม SPSS ในการวิจัย*. เลย: สำรวย ก้อปปีบ้านใหม่.
- พระครูวิจิตรปทุมรัตน์. (2555). *การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระดารา อคคุณญาโณ (อาจ). (2556). *การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 9*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาบุญญวัฒน์ ปณญาวุฑฒิ (อ่อนดี). (2555). *การศึกษารงานบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาประยูร อีรวโร (ตระการ). (2556). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากองเทพมหานคร เขต 1*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี. (2559). *การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระอธิการสุวิทย์ ชาตเมโธ (งามสังเกต). (2556). *การศึกษารองานบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยธรรมกาย, แคลิฟอร์เนีย. (2564). *สมถกัมมัฏฐาน 40 วิธี*, [ออนไลน์] สืบค้นจาก <http://book.dou.us/doku.php?id=md407:2>.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. (2563). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. เลย: กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.