

การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

APPLICATION TO BRAHMAVIHARA DHAMMA FOR PERSONNEL ADMINISTRATION OF  
SCHOOL ADMINISTRATORS AT KANDONG GROUP UNDER BURIRUM PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

นายประพันธ์ แสนจันทร์

Prapan Saengchan

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

E-mail: prapan.p6703@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 และ (2) เปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามการประเมินของครูจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 146 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จำนวน 108 คน วิธดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามการประเมินของครู จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

---

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรม, การบริหารงานบุคคล, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

---

**ABSTRACT**

The objectiveness of the research were: (1) to study application to Brahmavihara Dhamma for personnel administration of school administrators at Kandong Group under Burirum Primary Educational Service Office Area 4; and (2) to compare application to Brahmavihara Dhamma for personnel administration of school administrators at Kandong Group under Burirum Primary Educational Service Office Area 4, according to teacher evaluation, classified by age, educational level and working experience.

The research was survey research. The population was 146 teachers in school Kandong Group under Burirum Primary Educational Service Office Area 4. The sample was 108 teachers, obtained by stratified random sampling technique. There were four steps of the methodology: (1) review related literature; (2) constructing research instruments; (3) collecting data; and (4) analysis of data; The questionnaire for collecting data determination was 5 point rating scale questionnaire. The statistical used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and t-test.

The results were found that: (1) application to Brahmavihara Dhamma for personnel administration of school administrators at Kandong Group under Burirum Primary Educational Service Office Area 4, overall were at high level; and (2) compare application to Brahmavihara Dhamma for personnel administration of school administrators at Kandong Group under Burirum Primary Educational Service Office Area 4, according to teacher evaluation, classified by age, educational level and working experience, overall not different.

---

Keywords: Application, Brahmavihara Dhamma, Burirum Primary Educational, Service Office Area 4,

---

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกกำลังเปลี่ยนแปลง ระบบการศึกษาในปัจจุบันต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมโลก โรงเรียนต้องเตรียมพร้อมผู้เรียนสำหรับโลกในศตวรรษที่ 21 โดยโรงเรียนจำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีการที่จะให้ความรู้แก่ผู้เรียน ด้วยการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนในภาพรวมมากกว่าความสำเร็จทางวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนต้องสร้างหลักสูตรที่ช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมความรู้และทักษะต่อกับโลกและเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโลก โรงเรียนควรเป็นสถานที่ที่เป็นศูนย์รวมการประสานระหว่าง ครู และผู้เรียนในการติดต่อกับชุมชนและสังคม ครูในสภาพแวดล้อมใหม่นี้จะเป็นผู้ทำกิจกรรมการเรียนการสอนน้อยลงและเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการช่วยเหลือให้ผู้เรียนจัดการเรียนรู้ข้อมูลด้วยตนเองมากขึ้น ภารกิจที่สำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21:ไทยแลนด์ 4.0 สิ่งที่ทำทลายความสามารถ คือ ความสามารถนำพียงค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) เกิดการเปลี่ยนแปลงความท้าทายด้านการศึกษาศตวรรษที่ 21 ในการเตรียมนักเรียนให้พร้อมทั้งชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญของกระแส การปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง (วัชรระ คณะทรง, 2565:3)

ซึ่งสอดคล้องกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม มาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ซึ่งการบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจในการบริหารงานที่จะทำให้การบริหารคนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล ซึ่งนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะทำให้องค์กรนั้นมีความก้าวหน้าพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนในอนาคต เนื่องจากทำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาค สามารถได้รับผลงานตามงานที่ตนทำได้อย่างเต็มที่ และได้รับความดีความชอบอย่างเป็นธรรมสมเหตุสมผล ซึ่งหลักพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย 1) เมตตา ความรัก คือความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และพบความสุข 2) กรุณา ความสงสาร คือ อยากรช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ 3) มุทิตา ความเบิกบาน พลอยยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุขก็มีใจแจ่มชื่น เบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำดีงามประสบความสำเร็จก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย

พร้อมช่วยส่งเสริมสนับสนุน 4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือมองตามความเป็นจริง โดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคงเที่ยงตรงดุจดาวซึ่ง มองเห็นการที่บุคคลได้รับผลดี หรือชั่ว สมควรแก่เหตุที่ตนประกอบ พร้อมกับการ วินิจฉัยวางตน และปฏิบัติไปตามหลักการและเหตุผล (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต).2557:24)

จากเหตุผลดังกล่าว ในฐานะผู้วิจัยเป็นครูซึ่งปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จึงมีความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จะเป็นแบบอย่างและเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมและมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด เพื่อเป็นแนวทางของการบริหารให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) มีการพัฒนางานให้ดีขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

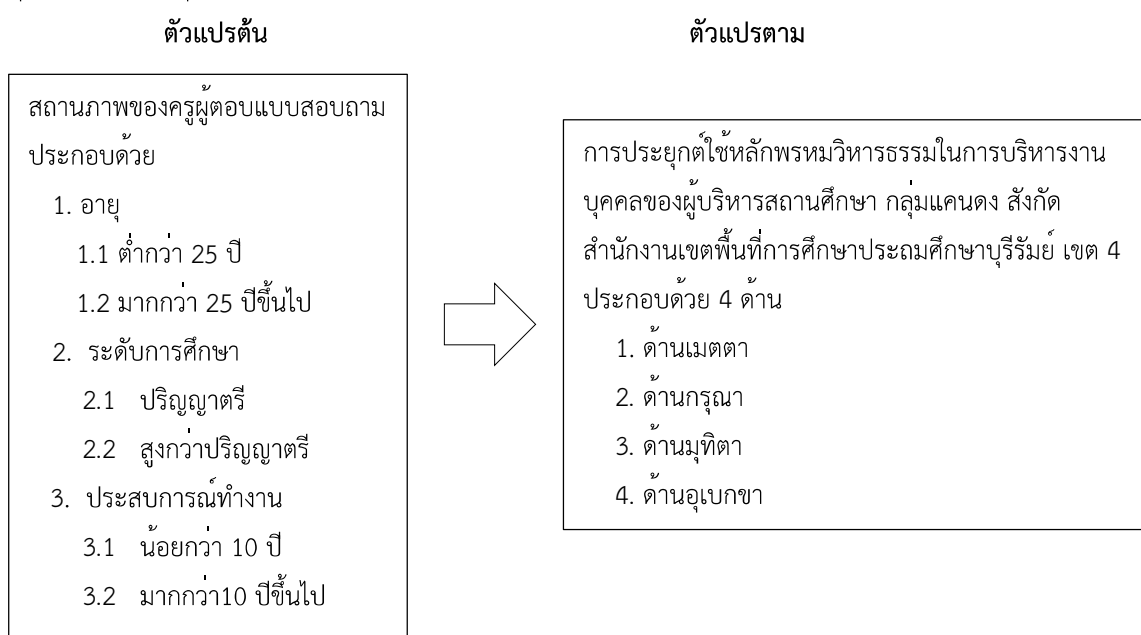
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต).2557:24) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ทั้งหมด 10 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 146 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie & Morgan (1970:608-610) จำนวน 108 คน โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เทียบตามสัดส่วนประชากร และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือแล้ว โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครู ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต).2557:24) จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

- 4.2.1 ด้านความเมตตา
- 4.2.2 ด้านกรุณา
- 4.2.3 ด้านมฤตดา
- 4.2.4 ด้านอุเบกขา

ตรวจลักษณะแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์ของ เรนซิส ลิเคิร์ต (Rensis Likert:1993) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มาก
- 3 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา น้อย
- 1 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา น้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2555:123) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยเสนอให้คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบ

3. สร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยกำหนดประเด็นและรายการเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดทั้ง 5 ด้าน จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม นำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์ข้อคำถามเพื่อเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญต่อไป

4. นำร่างแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67-1.00 ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน คือ

1. นายเข้มชาติ อนุไพร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยางทะเล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2. นายเมธาพันธ์ กระสังข์สรสิริ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกระโก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

3. นายวิชัย พุสาโรณา ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านชาดหัวหนองแคน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

5. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามผลการวิเคราะห์แบบสอบถามพบว่า ทุกข้อมีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ มี IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาร์ค (Cronbach, 1974) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.96

6. นำไปจัดพิมพ์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ส่งถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 แล้วสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ส่งหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ ครูในโรงเรียนกลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 108 ฉบับ

3. และเก็บข้อมูลกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องให้ครบถ้วน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ซึ่งจำแนกเป็นรายข้อมารวบรวมในโปรแกรมสำเร็จรูป และทำการวิเคราะห์หาผลการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยจำแนกออกได้เป็นดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

**ตอนที่ 2** การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและรายด้านเสนอในรูปแบบตาราง และนำค่าเฉลี่ยมาแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556:113)

4.51 – 5.00 แปลความหมายว่า มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 แปลความหมายว่า มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 แปลความหมายว่า มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 แปลความหมายว่า มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 แปลความหมายว่า มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. เปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ด้วยการวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (Independent t-test)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยใช้สถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาความเที่ยงของแบบสอบถาม คือค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ใช้ IOC (Index of Item Objective Congruence)

การหาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาร์ค (Cronbach:1974)

#### สถิติพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล

ความถี่ (Frequency)

ร้อยละ (Percentage)

ค่าเฉลี่ย (Mean)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## สถิติในการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบค่าที (t - test แบบ Independent)

**ตารางที่ 4.2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน (n = 108)

ข้อที่	การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านเมตตา	4.27	0.63	มาก
2.	ด้านกรุณา	4.31	0.62	มาก
3.	ด้านมุทิตา	4.39	0.61	มาก
4.	ด้านอุเบกขา	4.37	0.58	มาก
รวม		4.35	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านมุทิตา ( $\bar{X} = 4.39$ ) รองลงมา ด้านอุเบกขา ( $\bar{X} = 4.37$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเมตตา ( $\bar{X} = 4.27$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.7** การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน (n=108)

ข้อ	การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ต่ำกว่า 25 ปี		มากกว่า 25 ปี		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านความเมตตา	4.29	0.64	4.24	0.70	0.53	0.62
2.	ด้านกรุณา	4.26	0.66	4.19	0.63	0.55	0.64
3.	ด้านมุทิตา	4.24	0.70	4.22	0.70	0.66	0.52
4.	ด้านอุเบกขา	4.31	0.63	4.20	0.62	0.56	0.65
รวม		4.28	0.66	4.21	0.66	0.58	0.60

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2

**ตารางที่ 4.8** การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม  
 แคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและราย  
 ด้าน (n = 108)

ข้อ	การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมใน การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาดรี		สูงกว่าปริญญาดรี		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านความเมตตา	4.34	0.64	4.38	0.65	0.55	0.63
2.	ด้านกรุณา	4.38	0.65	4.30	0.62	0.54	0.61
3.	ด้านมุทิตา	4.27	0.66	4.21	0.69	0.62	0.53
4.	ด้านอุเบกขา	4.30	0.64	4.20	0.62	0.64	0.62
รวม		4.32	0.65	4.27	0.65	0.46	0.60

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดย  
 ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2

**ตารางที่ 4.9** การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม  
 แคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและ  
 รายด้าน (n = 108)

ข้อ	การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมใน การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านความเมตตา	4.47	0.61	4.37	0.65	0.54	0.65
2.	ด้านกรุณา	4.36	0.67	4.34	0.65	0.57	0.64
3.	ด้านมุทิตา	4.46	0.59	4.20	0.70	0.61	0.55
4.	ด้านอุเบกขา	4.48	0.56	4.37	0.66	0.63	0.65
รวม		4.44	0.61	4.32	0.67	0.59	0.62

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน  
 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2

#### อภิปรายผล

มีบางประเด็นที่ผู้วิจัยนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัด  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
 พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไป น้อย คือ ด้านมุทิตา รองลงมา ด้านอุเบกขา และด้านที่มี



ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเมตตา ตามลำดับจากผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมุทิตา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านมุทิตา หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความยินดี ความชื่นบาน ไมตรีจิตที่อ่อนโยน ไม่คิดริษยา เมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า มีการส่งเสริมสนับสนุน เอาใจใส่ จัดสวัสดิการ ยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจ และให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภิสรา บัวงาม (2565) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แลการวิจัย พบว่า 1) การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการประยุกต์ใช้หลักกรุณากับการบริหารทรัพยากรบุคคล, ด้านการประยุกต์ใช้หลักมุทิตากับการบริหารทรัพยากรบุคคล, ด้านการประยุกต์ใช้หลักเมตตากับการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการประยุกต์ใช้หลักอุเบกขากับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามลำดับ 2) ผู้บริหารที่มี เพศ อายุ และระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้บริหารที่มีระดับการศึกษา มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน และ 3) ผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สามารถแยกเป็นด้านมีรายละเอียด ดังนี้ (1) ด้านการประยุกต์ใช้หลักเมตตากับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงาน ควรคำนึงถึงความสามารถมากกว่าระบบอาวุโส, ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานและอยู่ด้วยกันด้วยความรักความเมตตา, อยากให้มีความจริงจัง, ยังขาดคน ทำงาน โดยเฉพาะข้าราชการระดับล่างในหลายจังหวัดอยากให้ดูแลเรื่องของสวัสดิการ, อยากให้มีความเสมอภาค, อยากให้ผู้บริหารพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งให้ตรงกับภูมิภานา (2) ด้านการประยุกต์ใช้หลักกรุณากับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ มีความกรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง, ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ข้าราชการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและอยู่ด้วยกันเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน, การสรรหาทรัพยากรควรเปิดกว้าง และผู้บริหารควรจัดหลักสูตรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับข้าราชการทุกระดับ (3) ด้านการประยุกต์ใช้หลักมุทิตากับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ ผู้บริหารควรมีการยกย่องชมเชยให้กับหน่วยงานจังหวัดที่ทำงานได้ตามตัวชี้วัด เช่น เกียรติบัตร, มีความมุทิตาต่อผู้ใต้ บังคับบัญชาอย่างจริงจัง, ควรมีการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้ตามตัวชี้วัด และควรมีการวางแผน การฝึกอบรมเพื่อรองรับตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเป็นระบบ และ (4) ด้านการประยุกต์ใช้หลักอุเบกขากับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การแต่งตั้งการเลื่อนระดับ ควรคำนึงความรู้ ความสามารถ ตามระบบคุณธรรมเป็นหลัก, มีความยุติธรรมโปร่งใส, ผู้บริหารควรประเมินผลงานด้วยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง, รู้จักวางตนเป็นกลาง มีเหตุผลในการทำงานต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และมีอุเบกขาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง

2. ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2 จากผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน นั้นแสดงว่าอาจมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการ

บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มแคนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรรณิกา ละอองทอง และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 เพื่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในเขตอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้ พรหมวิหาร 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูผู้ดูแลเด็ก ที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 เพื่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในเขตอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่พบว่า ค่าเฉลี่ยของการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 เพื่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในเขตอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุรี สายจันเจียม และคณะ (2560:15–16) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สำนักงานเทศบาลเมือง ภาควิชาวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สำนักงานเทศบาลเมือง ภาควิชาวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง 2) เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการบริหาร งานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 จำแนกเป็น เพศ อายุราชการ วุฒิทางการศึกษาและเงินเดือน 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 และ 4) เพื่อเสนอแนะรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสำนักงานเทศบาลเมืองภาควิชาวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตาม อายุ พบว่า ที่มีเพศและอายุต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตาม หลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

#### ข้อเสนอแนะ

##### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ด้านเมตตา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอน บุคลากรด้วยไมตรีจิต ดังนั้นผู้บริหารต้องหาเวลาและโอกาสที่เหมาะสม ในการประชุม ให้คำแนะนำกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ด้านกรุณา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาอาสาช่วยเหลืองานของสถานศึกษาอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารต้องทุ่มเทเสียสละเวลาให้กับทางสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ
3. ด้านมุทิตา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความคิดริษยาเมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการปกครองและบริหารสถานศึกษาและ ใช้หลักธรรมในการบริหารในการชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ด้านอุเบกขา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจแก้ปัญหา โดยปราศจากอคติ ดังนั้นผู้บริหารต้องเป็นกลางใช้หลักธรรมในการบริหารงานของสถานศึกษาไม่เอนเอียงเข้าข้างใดข้างหนึ่ง

##### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อหลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคล
2. ควรมีรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ควรมีแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

#### เอกสารอ้างอิง

กิตต์ นิรันดร์พานิช. (2554), *จากใจให้คุณครูและนักบริหารทั่วไป*, กรุงเทพมหานคร : บริษัท เพรส มีเดีย จำกัด.

- กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์. (กรกฎาคม – ธันวาคม 2559). การปรับใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารบุคลากร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 1 (2) : 38 – 48.
- กรรณิกา ละอองทอง อีร์ภัทร์ ถิ่นแสนดี และกุศล ศรีสารคาม. (มกราคม – มิถุนายน 2562) การประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 เพื่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในเขตอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด, *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*. 2 (1) : 22 - 29.
- กานต์ธิดา วิชากุล และคณะ (มีนาคม – เมษายน 2564) แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู, *Journal of Modern Learning Development*. 6 (2) : 23 – 24.
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรบุคคล*, กรุงเทพฯ : โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิง.
- จิตตินันท์ นันทไพบูลย์. (2557). *การจัดการทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว*, พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑารัตน์ แสงสุข. (2558). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเขา เขต 2, *วารสารราชนครินทร์* (2) : 103 – 114.
- จวีร์ สายจันเจียม และคณะ (มกราคม-เมษายน 2560). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสำนักงานเทศบาลเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง, *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*. 1 (1) : 15 - 16.
- ฉันทิพย์ จำเดิมแผ่จติก และณัฐวิมล ปรานีธี (พฤษภาคม – สิงหาคม 2562). การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธ, *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 7 (2) : 257.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560), *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*, พิมพ์ครั้งที่ 13. นนทบุรี : ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์โพรเกรสซีฟ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2559). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*, กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพริ้นติ้ง.
- ณัฐธยาน์ รัตนิมปฐมภาค. (2563), *กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก*. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ธีร์กักร วรบำรุงกุล. (January - February 2019), การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคต. *Humanities, Social Sciences and arts*. 12 (1). 832 – 833.
- นวิรัตน์ ไชยมภู และรพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ, (มกราคม – มิถุนายน 2560), วิถีครองคน: พรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21, *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4 (1) : 109 - 111.
- นิรมิต เทียมทัน. (2555). *กลยุทธ์การบริหารจัดการที่มุ่งความสำเร็จขององค์กรและยุทธศาสตร์การกรุงเทพฯ บริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พยอม วงศ์สารภี. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พระณัฐวดี สุชาติ (คลังเงิน) เจ้าอธิการบุญช่วย โชติวิโส และประจิดร มหาหิง. (เมษายน – มิถุนายน 2563). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น, *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 7 (2) : 300 - 301.
- พระเทพโสภณ (ประยูร ธมมจิตโต). (2554). *มณีแห่งปัญญา*, กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา และสถาบันบันลือธรรม.

- พระมหาเกษม ปณฺญาวโร, (มกราคม – สิงหาคม 2560). การเจริญพรหมวิหาร 4 ในชีวิตประจำวัน, **วารสารปรัชญาปริทรรศน์**, 22 (1) : 67.
- พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ), (มกราคม – มิถุนายน 2560). กระบวนการและหลักการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมตามหลักพรหมวิหารสี่, **วารสารธาตุพนมปริทรรศน์**. 1 (1) : 76, 82.
- มยุวรรณี มาตรบรรเทา และจรรุญเกียรติ กุลสอน. (พฤศจิกายน – ธันวาคม 2559). การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปางศิลาทอง จังหวัดกำแพงเพชร, **ธรรมทรรศน์**, 16 (3) : 165 - 166.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2548). **พจนานุกรมศัพท์ทางศาสนาภาษาอังกฤษ-ไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดอรุณการพิมพ์.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2555). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรกฤษ เกื้อนช่าง. (2557). **รูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของวิทยาลัยสงฆ์กลุ่มภาคเหนือ**. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์.
- วิษระ คณธอง. (2565). **การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2556). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ก้าวใหม่.
- วินัย ภูมิสุข และณัฐกานต์ หงส์กุลเศรษฐ์. (2562). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร, บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์**. 7 (3) : 475.
- สยามพร พันธไชย. (2558). **หลักพุทธบูรณาการเครื่องมือครองใจคนของผู้บริหารยุคใหม่**, **ธรรมทรรศน์**, 15 (2) : 154.
- สมคิด นาคขวัญ. (2561). **ทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ต้นอ่อน.
- สีปสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่**, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา เลานันท์. (2556). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, กรุงเทพฯ : ธารการพิมพ์.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- อุษณีย์ จิตตะปาโล. (2555). **การบริหารงานบุคคล**, กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.