

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาขั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF BRAHMA VIHARA DHAMMA
OF SCHOOL ADMINISTRATORS NONG HE BASIC EDUCATION QUALITY DEVELOPMENT
NETWORK CENTER UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

อุไรพร จันทะพันธ์

Uraiporn Juntapun

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6633100087@bkkthon.ac.th

Received: February, 26 2025

Revised: June, 13 2025

Accepted: June, 27 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 140 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 103 คน วิเคราะห์การวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, หลักพรหมวิหารธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานหนองฮี

Abstract

The objectives of this research were: (1) to personnel management according to the principles of brahma vihara dhamma of school administrators Nong He Basic Education Quality Development

Network Center under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2; and (2) to compare personnel management according to the principles of brahma vihara dhamma of school administrators Nong He Basic Education Quality Development Network Center under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2, classified by age, educational level, and working experience.

This research was survey research. The population was 140 teachers of school Nong He Basic Education Quality Development Network Center under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2. The sample was 103 teachers, obtained by stratified random sampling technique. There were four steps of the research procedure: (1) review of related literature; (2) constructing research instrument; (3) collecting the data; and (4) analyzing the data. The instrument used for collecting data was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test

The results were found that:(1) personnel management according to the principles of brahma vihara dhamma of school administrators Nong He Basic Education Quality Development Network Center under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2, in overall were at high level; and (2) comparison of personnel management according to the principles of brahma vihara dhamma of school administrators Nong He Basic Education Quality Development Network Center under Roi Et Primary Educational Service area office 2, classified by age, education level and working experience, in overall were not different.

Keywords: Personnel Management, Principles of Brahma Vihara Dhamma, School Administrators, Nong He Basic Education Quality Development Network Center

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. 2560: 1) ในการพัฒนาการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญและจำเป็นต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานด้านการศึกษาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และต้องมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารการศึกษา ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 ได้กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดี คนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนาการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม (ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580).2561: 6)

การดำเนินงานด้านการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มุ่งมั่นที่จะพัฒนารูปแบบ การส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น และการนํานโยบายปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งเป็นความ

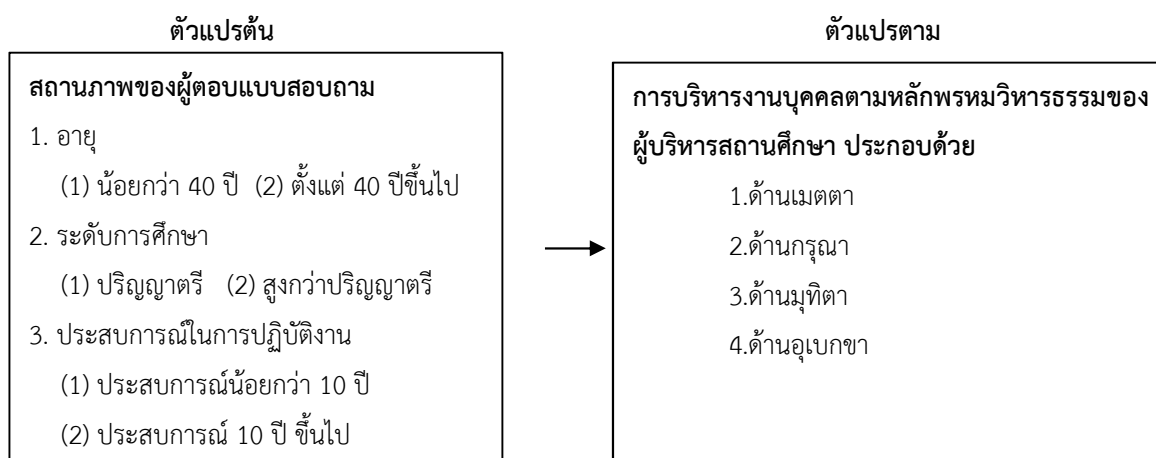
พยายามที่จะดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษามีคุณภาพ บนความร่วมมือของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประธานเครือข่ายการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทุกภาคส่วนเป็นพลังขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ แต่ยังพบว่ายังมีจุดอ่อนด้านบุคลากรของสถานศึกษาว่า มีความขาดแคลนครู และครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอก จึงส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระรับผิดชอบงานสอนหลายวิชา อีกทั้งต้องปฏิบัติหน้าที่ อื่นนอกเหนือจากงานสอนส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่องและจากผลการสำรวจความต้องการของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ปัญหาที่ครูพบมากที่สุด คือ ปัญหาสุขภาพใจ สูงถึงร้อยละ 74.05 (ภรณ์ ลัคนาภิเศกสรรค์และธนิตรา สุทธนันต์.ออนไลน์: 2564) ด้วยภาระงานของครูเพิ่มมากขึ้น คุณภาพการศึกษาไทยลดลงเนื่องจากภาระงานของครูในเรื่องเอกสารมีปริมาณมาก และเป็นปัญหา เชิงโครงสร้างที่ระบบกำหนดให้ต้องปฏิบัติงานหลายด้าน ครูจึงไม่สามารถพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงทำให้ครูจำนวนมากตัดสินใจเดินออกมาอาชีพแม่พิมพ์ของชาติ (กนก วงษ์ตระหง่าน.ออนไลน์: 2564) จากปัญหาดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยการบริหารงานของสถานศึกษาประกอบด้วย บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหารงานที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคลากรเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาที่จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางกาได้กำหนดไว้เพื่อให้บุคลากรต่างๆ ที่อยู่ภายใต้การปกครองทำงานด้วยความสบายใจอยู่ในระเบียบวินัยและสามารถทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้ การปกครองที่ดีนั้นจะออกผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะทำให้องค์กรนั้นมีความก้าวหน้าพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนในอนาคต เนื่องจากทำให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาค สามารถได้รับผลงานตามงานที่ตนทำได้อย่างเต็มที่ และได้รับความดีความชอบอย่างเป็นธรรมสมเหตุสมผล (กัญท์พงษ์ นามเสนห์. 2559: 39) ซึ่งหลักพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย 1) เมตตา ความรัก คือ ความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข 2) กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์โศกใจที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อน 3) มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ก็มีใจแช่มชื่นเบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำดีงามประสบความสำเร็จก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปก็พลอยยินดีด้วย พร้อมทั้งจะช่วยส่งเสริมสนับสนุน 4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือ มองตามความจริง โดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคง เที่ยงตรง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุที่ตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยวางตนและปฏิบัติไปตามหลักการ และเหตุผล (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). 2557: 24)

จากความเป็นมา ความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยมาแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการศึกษาโดยใช้หลักพรหมวิหารธรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาจากการประเมินของครูที่ปฏิบัติการสอนซึ่งมีความใกล้ชิดกับผู้บริหารและปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้วิจัยคาดหมายว่าข้อมูลที่ได้จะมีความสอดคล้องกับความเป็นจริงเกี่ยวกับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด และจะนำไปสู่การส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามหลักพรหมวิหารธรรม 4 ประการ ได้แก่ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). 2557: 24) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งหมด 14 โรงเรียน รวมประชากร 140 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 103 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตาม

กรอบแนวคิด หลักพรหมวิหารธรรม 4 ประการ ได้แก่ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). 2557: 24)

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

- 1) อายุ
 - (1) น้อยกว่า 40 ปี
 - (2) 40 ปีขึ้นไป
- 2) ระดับการศึกษา
 - (1) ปริญญาตรี
 - (2) สูงกว่าปริญญาตรี
- 3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - (1) ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี
 - (2) ประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประกอบด้วย

- 1) ด้านเมตตา
- 2) ด้านกรุณา
- 3) ด้านมุทิตา
- 4) ด้านอุเบกขา

4. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

4.1 ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวน 40 ข้อ ในขอบข่าย 4 ด้าน ดังนี้

- | | |
|----------------|--------------|
| 1. ด้านเมตตา | จำนวน 10 ข้อ |
| 2. ด้านกรุณา | จำนวน 10 ข้อ |
| 3. ด้านมุทิตา | จำนวน 10 ข้อ |
| 4. ด้านอุเบกขา | จำนวน 10 ข้อ |

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความต้องการเป็น 5 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ตามแนวคิดของ ไคเคิร์ท (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2560 : 60) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตามหลัก

พรหมวิหารธรรม เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือ

2) สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่างๆเพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และนำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถามการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเรื่องที่จะศึกษา โดยศึกษาปรับปรุงเครื่องมือจากการศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขสำนวนและความถูกต้องของการใช้ภาษา ความครอบคลุมตามขอบเขต และนิยามศัพท์

5) นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านตรวจสอบ เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม และเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .67-1.00

6) นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไข และนำมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไขการใช้ภาษาในแบบสอบถามให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญจนมีความสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 30 คน

8) นำผลการทดลองใช้จากข้อ 7 มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .9456

9) จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1) ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

5.2 ค่าสถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) ความถี่ (Frequency) 2) ร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean: $(\bar{X})$) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

5.3 สถิติที่ใช้ตรวจสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1) การหาค่าที (Independent t-test)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 สรุปผล ดังนี้

1.1 การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเมตตา ด้านอุเบกขา ด้านกรุณา และ ด้านมุทิตา ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านเมตตาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายข้อ พบว่า มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านเมตตาอยู่ในระดับมาก โดยที่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติที่มุ่งทำประโยชน์ต่อสถานศึกษามีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติที่มุ่งทำประโยชน์ต่อบุคลากร ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงาน วิเคราะห์งานของสถานศึกษาอยู่เสมอ

1.1.2 ด้านกรุณาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายข้อ พบว่า มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านกรุณาอยู่ในระดับมาก โดยที่ ผู้บริหารสถานศึกษาอาสาช่วยเหลืองานของสถานศึกษาอยู่เสมอมีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการช่วยเหลือ แบ่งปันแก่บุคลากรเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงาน

1.1.3 ด้านมุทิตาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายข้อ พบว่า มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านมุทิตาอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อและระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ โดยที่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความชื่นบานด้วยไมตรีจิตที่อ่อนโยนเมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้ามีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยินดี เมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องและเชิดชู

1.1.4 ด้านอุเบกขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายข้อ พบว่า มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านมุทิตาอยู่ในระดับมาก โดยที่ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่ายมีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษารักษาระเบียบวินัยในการบริหารงานของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเท่าเทียม

1.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ตามการประเมินของครูจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน

1.2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ตามการประเมินของครูจำแนกตามอายุโดยรวม พบว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี ประเมินเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 เฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และ ครูที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไปประเมินเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อ

ทำการเปรียบเทียบการประเมินของครูทั้ง 2 กลุ่มที่มีอายุต่างกัน พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านประเมินไม่แตกต่างกัน

1.2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามการประเมินของครูจำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม พบว่า ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประเมินเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และ ครูที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ประเมิน เฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อทำการเปรียบเทียบการประเมินของครูทั้ง 2 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านประเมินไม่แตกต่างกัน

1.2.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามการประเมินของครูจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี ประเมินเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และ ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ประเมิน เฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อทำการเปรียบเทียบการประเมินของครูทั้ง 2 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประเมินแตกต่างกันอยู่ 1 ด้าน คือ ด้านมุทิตา ประเมินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีการประเมินไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อภิปรายผล ดังนี้

1) การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

จากการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเมตตา ด้านอุเบกขา ด้านกรุณา และ ด้านมุทิตา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพรหมวิหารธรรม เป็นคุณธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐและเป็นคุณธรรมของผู้บริหาร สอดคล้องกับ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2556: 24) ได้กล่าวว่า พรหมวิหารคือธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม ปัจจุบันนี้การบริหารงานในหน่วยงานทางการศึกษานั้นมีการเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ รวมถึงกระบวนการในการบริหารจัดการเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 สถาบันการอาชีวศึกษาจึงได้มีการพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานในระดับสากล โดยทางสถาบันการอาชีวศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการมีคุณธรรมจริยธรรมและการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้บริหารการศึกษาเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญต่อสถานศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบต่อ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ดีที่มีความเฉลียวฉลาด สามารถบริหารงาน ได้เปรียบกว่าองค์การที่มีผู้นำที่มีความสามารถที่น้อยกว่า การพัฒนาตนเองของผู้นำทางการศึกษาจึงมีความจำเป็น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีคุณธรรมจริยธรรมสูงย่อมที่จะได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่เต็ม

ความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การเพราะความอยู่รอดขององค์การถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง สอดคล้องกับ ชีระ บุญเจริญ (2558: 30-34) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบที่มีการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานประการหนึ่งว่า ผู้บริหารมีหน้าที่ในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงานมีความยืดหยุ่น ในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีต่าง ๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิเช่น การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมงานและการยกย่องให้รางวัล ซึ่งการประพฤติปฏิบัติในประเด็นดังกล่าวนี้ถือว่ามีผลสอดคล้องกับการประพฤติปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารธรรม ที่ประกอบด้วยความเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขานั้นเอง นอกจากนี้ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาชั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ยังมีจุดเน้นในการบริหารจัดการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการนำหลักพุทธวิธีในการบริหารมาบูรณาการเข้ากับหลักแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการที่เป็นสากล เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสุนีย์ นัมเริง (2564: 6-7) ได้เสนอไว้ว่าคุณลักษณะการบริหารตามแนววิถีพุทธมาบูรณาการในการบริหารสถานศึกษา โดยการใช้หลักการบริหารเชิงพุทธใน 3 ด้าน คือ หลักการครองตน หลักการครองคน และหลักการครองงาน ว่า (1) หลักการครองตน ได้แก่ ด้านเกี่ยวกับตนเอง ด้านเกี่ยวกับงาน และด้านเกี่ยวกับบุคลากรผู้ร่วมงาน (2) หลักการครองคน ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการให้ความเป็นธรรม และด้านกระบวนการคิด และ (3) หลักการครองงาน ได้แก่ ด้านเกี่ยวกับหลักการ ด้านเกี่ยวกับเทคนิควิธีการ และ ด้านเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวทางการปฏิบัติเหล่านี้ล้วนมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับหลักพรหมวิหารธรรม ทั้งสิ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระสราวุธสุโข (2558: 209) ที่ได้ทำการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ใน การบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอมือ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า (1) การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วน ตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอมือ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมุทิตา : ความยินดีเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ด้านเมตตา : ความรักความปรารถนาดี ด้านกรุณา : ความสงสารคิดช่วยให้เขาพ้นทุกข์ และด้านอุเบกขา : ความวางใจเป็นกลาง (2) ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอมือ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และ ระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และ (3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอมือ จังหวัดร้อยเอ็ด ลำดับตามความสำคัญ ผู้บริหารควร เป็นผู้มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่และพร้อมที่จะให้บริการแก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ผู้บริหารควรมีความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาที่กำลังตกทุกข์ได้ยาก และให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ และให้การยกย่องชมเชย สร้างขวัญและกำลังใจ การบริหารจัดการองค์การควรมุ่งเน้นการบริหารจัดการด้านบุคลากรและระบบการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกและบริการประชาชนอย่างรวดเร็วและสนองตอบความต้องการของประชาชน โดยบริหารอย่างโปร่งใส ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้ และควรมีการเปิดเผย ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ได้สะดวก ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้การบริหารงานของ อบต. และเสนอความเห็นต่าง ๆ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมตรวจสอบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัชร ณะทรง (2565) ที่ได้ทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูมีการประเมินเกี่ยวกับการบริหารงาน

บุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งส่งผลให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขได้

2) ผลการเปรียบเทียบศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ตามการประเมินของครูจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ผลการเปรียบเทียบศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ตามการประเมินของครูจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ทุกกลุ่มประเมินไม่แตกต่างกัน เพราะว่าการปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพครูทุกคนต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพครู รักและศรัทธาในวิชาชีพครู รวมถึงยึดหลักธรรมตามหลักพรหมวิหารธรรมในทุกกลุ่มฝ่ายงานของโรงเรียน ทำให้ผลการประเมินโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จูรี สายจันเจียม และคณะ (2560: 85 – 86) ที่ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สำนักงานเทศบาลเมือง ภาควิชาวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ผลการวิจัยพบว่าเมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสำนักงานเทศบาลเมืองภาควิชาวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศและอายุ พบว่า เพศและอายุต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวม ทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวัชรระ คณะทรง (2565) ที่ได้ทำการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูมีการประเมินเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งส่งผลให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านเมตตา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงาน วิเคราะห์งานของสถานศึกษาอยู่เสมอในระดับมาก แม้จะน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการวางแผนงาน วิเคราะห์งานของสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น
2. ด้านกรุณา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงานในระดับมากแม้จะน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารจึงต้องเพิ่มการให้คำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น
3. ด้านมุทิตา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องและเชิดชูในระดับปานกลางแม้จะน้อยกว่าด้านอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารค่อนข้างละเลยการยกย่องและเชิดชู ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการยกย่องและเชิดชูให้มากยิ่งขึ้น
4. ด้านอุเบกขา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเท่าเทียม ในระดับมาก แม้จะน้อยกว่าด้านอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติตนต่อบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเท่าเทียม ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องปฏิบัติตนต่อบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเท่าเทียมให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. ควรมีการศึกษาการใช้หลักธรรมอื่น ๆ ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานหนองฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กนก วงษ์ตระหง่าน. (2564). **ครูลาออกทบทวนภาระงานเอกสารไม่ไหวสะท้อนระบบการศึกษาล้มเหลว**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.thansettakij.com/politics/503355>. 16 ธันวาคม 2564.
- กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์. (2559). การปรับใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารบุคลากร. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 1(2).
- จรี สายจันเจียม และคณะ. (2560). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สำนักงานเทศบาลเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง, **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น**, 1(1).
- ธีระ รุญเจริญ. (2558). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2556). **พุทธวิธีในการสอน** (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์สวย จำกัด.
- พระสราวุธสุโขโต. (2558). การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ใน การบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด. **วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**, 4(1).
- ภรณ์ ลัคนาภิเศรษฐ์ และธนิสรา สุทธนันต์. (2564). **ไม่ใช่เรื่องผิด ถ้าครูจะบอกว่า วันนี้ฉันรู้สึกไม่โอเค**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.educathai.com/knowledge/articles/347>. 16 ธันวาคม 2564.
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) (2561, 13 ตุลาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**, เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. หน้า 68.
- วัชรระ คณะทรง. (2565). **การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2**. (ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุนีย์ นิ่มเฮ้ง. (2564). **ศึกษาทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารตามหลักการบริหารเชิงพุทธ**. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Boselie, Paul & Joap Paauwe. (2005). **Human Resource Function Competencies in European Competencies**. **Personnel Review** Farnborough, 34(5), 550.
- Blank, E.B. (1991). **A Model Job Description For Personnel Administrator position in North Carolina Public School System**. North Carolina. (The University of North Carolina at Greensboro.
- Murry, Joseph H., Jr. (1996). **A Study of The Moral Aspect of Leadership in an Urban**. New Orleans Louisiana: University Of New Orleans.