



การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา*
DEVELOPMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO BRAHMAVIHARA
IV PRINCIPLES IN PRIMARY SCHOOLS UNDER THE PHRA NAKHON SI
AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

¹เอกสิทธิ์ แซ่จ้าว Ekasit Saejaow,

²พระครูสาทรปริยัติคุณ (สนิท ฉนทปาโล) Phrakhrusathonpariyattikhun (Sanit Chandapalo),

³พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน Phramaha Yannawat Thitavaddhano

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: Hinjazzjazz@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 3) เพื่อเสนอการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี คือ 1) การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามครู 346 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 รูป/คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาในภาพรวม และรายด้าน มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) วิธีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วยการนำหลักการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา 6 ด้าน มาบูรณาการกับหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 3) การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นการพัฒนาการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนอัตรากำลังการสรรหาบุคคลการพัฒนาบุคคลการประเมินการปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาบุคคลและการให้บุคคลพ้นจากงาน โดยบูรณาการกับหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารดูแลการทำงานให้คำแนะนำด้วยความเมตตาและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 2) ผู้บริหารมีความใส่ใจตรวจสอบผู้ร่วมงานและช่วยแก้ปัญหา 3) ผู้บริหารแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ 4) ผู้บริหารวางตัวเป็นกลางและการบริหารงานด้วยความยุติธรรม

คำสำคัญ: การพัฒนา, การบริหารงานบุคคล, หลักพรหมวิหาร 4, โรงเรียนประถมศึกษา



Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the conditions of personnel administration in primary schools, 2) to study methods for developing personnel administration according to Brahmvihara IV principles, and 3) to propose the development of personnel administration according to Brahmvihara IV principles in primary schools under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office. Mixed methods research was conducted, namely 1) quantitative research, a questionnaire of 346 teachers was used to analyze the data with statistics of percentage, mean, and standard deviation, and 2) qualitative research by interviewing 5 key informants, analyzing the data with content analysis. Results showed that 1) the conditions of personnel administration in primary schools under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office both in overall and individual aspects were at a high level. 2) Methods for developing personnel administration according to Brahmvihara IV principles in primary schools consisted the integration the 6 principles of personnel administration in primary schools with Brahmvihara IV principles to develop efficient personnel administration in primary schools. 3) The development of personnel administration according to Brahmvihara IV principles in primary schools under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office. It is the development of personnel management, namely, workforce planning, recruitment, personnel development, operational evaluation, personnel maintenance and the release of personnel from work. The integration with Brahmvihara IV principles consisted of 1) executives take care of work, give advice with kindness and create a good working atmosphere, 2) executives are attentive and should examine their colleagues and help solve problems, 3) executives sincere congratulations, and 4) executives are neutral and operate with fairness.

Keywords: Development, Personnel Management, Brahmvihara IV, Primary Schools



บทนำ

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ บุคลากรนั้นว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การจะให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยทรัพยากรที่จำเป็น 4 อย่าง คือ คน เงิน วัสดุ การจัดการ ซึ่งการใช้ทรัพยากรทั้ง 4 ให้เกิดประโยชน์ต้องคำนึงถึง 3 หลัก คือ หลักความเสมอภาค หลักประสิทธิภาพ และหลักประสิทธิผล โรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา และให้ความรู้แก่สมาชิกในสังคม ในโรงเรียนมีขอบข่าย ปัจจัยหลายอย่างที่ต้องดำเนินงาน ซึ่งทุกภาระกิจมีความสำคัญ และจำเป็นที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนกัน ปัจจัยและทรัพยากรต่าง ๆ มีความสำคัญ คน นับว่ามีความสำคัญ เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่นๆ ดังนั้นการจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลเพียงไรย่อมขึ้นกับคนในองค์กร

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน การวางแผน การวางระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาได้ใช้ ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ กระบวนการที่ว่านี้ จึงรวมหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งหมดนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน จนกระทั่งออกจากงาน (สมาน รังสิโยภุชงค์, 2530)

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า งานวิจัยของวิเชียร บุญกล้า (2550) ที่ทำการศึกษากการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ ด้านเมตตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา ผลการเปรียบเทียบของการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ทุกด้านแตกต่างกัน

พุทธธรรมเป็นหลักพื้นฐานของชีวิต เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตไทยเป็นหลักเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างสันติสุขของคนในสังคม นั่นก็คือ หลักพรหมวิหาร 4 จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งสำคัญในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ให้แก่นักเรียนทุกคน ผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการครองใจคนประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป .อ. ปยุตโต) (2551) กล่าวว่า คนมีคุณสมบัติส่วนรวม (สมาชิกที่ดีของสังคม) มีธรรมคือหลักความประพฤติดังนี้ มีพรหมวิหาร คือธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐ หรือผู้ที่มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม 4 อย่างดังต่อไปนี้ เมตตา ความรัก กรุณา ความสงสาร เมตตา ความเมตตา พลวยยินดี อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง บำเพ็ญการสงเคราะห์

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เพื่อนำหลักพุทธธรรมมาพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Method Research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ (interview) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 335 โรงเรียน จำนวน 3,495 คน (ข้อมูล ประจำปีการศึกษา 2564) และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 346 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย ได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำแนวคิดทฤษฎีมาสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนามดังนี้

- 2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) สอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

- 2.2 แบบสัมภาษณ์ (interview) เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาการจัดการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์จำนวน 5 รูป/คน ด้วยการเลือกเจาะจง (Purposive Selection) แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วยตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน และตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยมีประเด็นคำถามสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาวิธีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

3. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) จึงมีการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้



3.1 การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.2 แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย 2) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนประถมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยมีการแปลผลคะแนนสำหรับการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 100)

3.3 การสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

ด้านที่	สภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.03	0.86	มาก
2	ด้านการสรรหาบุคคล	4.07	0.76	มาก
3	ด้านการพัฒนาบุคคล	4.08	0.76	มาก
4	ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน	4.13	0.75	มาก
5	ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	4.11	0.76	มาก
6	ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน	4.18	0.74	มาก
ภาพรวม		4.10	0.70	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม พบว่า มีระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการสรรหาบุคคล และด้านการวางแผนอัตรากำลัง ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ดังนี้



2.1 การบริหารบุคคลด้านการวางแผนกำลังคนตามหลักพรหมวิหาร 4 ดังนี้ 1) มีการบริหารการวางแผนงานบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ 2) เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการบริหารการวางแผนงานบุคลากร ผู้บริหารสามารถใช้ความอดทนในการบริหารงานจนสำเร็จจุล่ง 3) มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด 4) มีการวางแผนความต้องการกำลังคนในอนาคตทุกปีการศึกษา 6) มีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร 7) มีความเป็นกลางในการวางแผนคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ในตำแหน่งที่ขาดคน

2.2 การบริหารบุคคลด้านการสรรหาบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ดังนี้ 1) มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน 2) มีการดำเนินการสอบคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ 3) จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์อย่างเป็นธรรม 4) จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ 5) ผู้บริหารไม่ขัดขวางให้ข้าราชการครูโอนย้ายและรับย้าย 6) ผู้บริหารยินดีกับทุกคนที่ได้รับตำแหน่งใหม่ 7) ผู้บริหารมีการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสาขาวิชาเอก

2.3 การบริหารบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ดังนี้ 1) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานกับครูและบุคลากรในองค์กรอย่างอบอุ่น 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการทำงานกับชุมชน 3) ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติอย่างมีความสุข 4) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรที่ได้อย่างเที่ยงธรรมและโปร่งใส

2.4 การบริหารบุคคลด้านการพัฒนาบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4 ดังนี้ 1) ผู้บริหารอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น 2) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ 3) ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย 4) ผู้บริหารจัดครูพี่เลี้ยงให้กับครูผู้ช่วยที่บรรจุใหม่ตามวิชาเอก 5) มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร 6) ให้ความสนใจชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร 7) ผู้บริหารวัดผลประเมินผลและติดตามผลการทดลองปฏิบัติราชการอย่างยุติธรรมชื่อตรงตามจริง

2.5 การบริหารบุคคลด้านการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ดังนี้ 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานการขึ้นเงินเดือน ของแต่ละงบประมาณ 2) ผู้บริหารผสานงานนอกองค์กรให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ผู้บริหารจัดหาทุนการศึกษาให้กับบุตรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานเด่นชัด 4) ผู้บริหารแสดงความยินดีกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับรางวัลประจำปี ในองค์กรที่เกี่ยวกับครู 5) มีการแจ้งผลการประเมินบุคลากรให้บุคลากรทราบทุกครั้ง 6) มีการให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่องานด้านการบริหารงานบุคลากรอย่างทั่วถึง

2.6 การบริหารบุคคลด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ตามหลักพรหมวิหาร 4 ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความเมตตาต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เจ็บป่วย แต่สามารถปฏิบัติงานได้โดยลดภาระงานให้น้อยลง 2) ผู้บริหารอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ลาออกจากราชการเพื่อสานต่อธุรกิจส่วนตัวของครอบครัว 3) ผู้บริหารอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นหนังสือ



ขอลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง 4) ผู้บริหารมีการแจ้งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการครูจะพึงได้รับหลังจากออกจากราชการ 5) ผู้บริหารพิจารณาให้ผู้ประพฤติไม่เหมาะสมออกจากราชการเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

3. การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นการพัฒนาการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนอัตรากำลังการสรรหาบุคคลการพัฒนาบุคคลการประเมินการปฏิบัติงานการบำรุงรักษาบุคคลและการให้บุคคลพ้นจากงาน โดยบูรณาการกับหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารดูแลการทำงานให้คำแนะนำด้วยความเมตตาและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 2) ผู้บริหารมีความใส่ใจตรวจสอบผู้ร่วมงานและช่วยแก้ปัญหา 3) ผู้บริหารแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ 4) ผู้บริหารวางตัวเป็นกลางและการบริหารงานด้วยความยุติธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

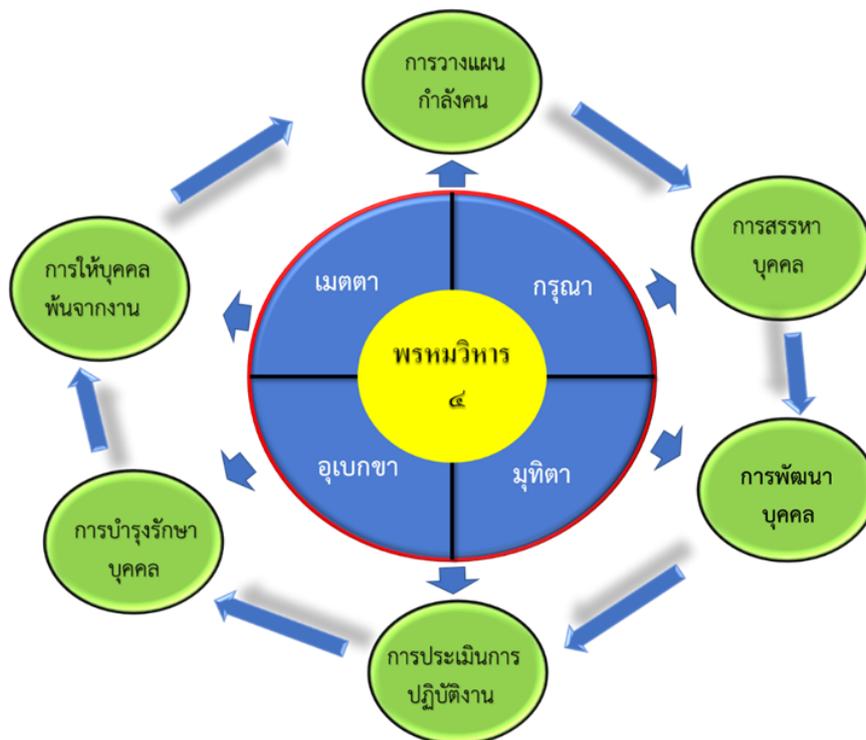
การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม พบว่า มีระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการสรรหาบุคคล และ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในยุคดิจิทัล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมที่มีระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดกว่าทุกด้านไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาขวัญชัย สุธนโต (ปางทสวัสดิ์) (2553) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับมาก ด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องแต่ในภาพรวมไม่สอดคล้องกับด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาในภาพรวมที่มีระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีด้านด้านบุคคลพ้นจากงาน มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดกว่าทุกด้าน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก (จะมะณี) (2552) ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ จินะภาค (2549) ที่ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดลำปางมีความเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ การกำหนดหน้าที่คุณสมบัติ อัตรากำลังเงินเดือนค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ



การพัฒนาการทำงาน การรักษาวินัย การให้พ้นจากงาน การสรรหา การจัดคนเข้าทำงาน การพัฒนาบุคคล การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการจัดสวัสดิการ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ เป็นการนำศาสตร์ตะวันออก คือ หลักพุทธธรรม กล่าวคือ พรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาบูรณาการกับศาสตร์ตะวันตก คือ การบริหารงานบุคคล ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนกำลัง การสรรหาบุคคล การพัฒนาบุคคล การประเมินการปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาบุคคล และการให้บุคคลพ้นจากงาน เพื่อเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน หรือในองค์กรต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สรุปเป็นองค์ความรู้จากการวิจัย ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่มีประเด็นที่ควรดำเนินการวิจัยคือ เรื่อง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการทำงานในศตวรรษที่ 21 และภาวะผู้นำด้านการบริหารตามแนวหลักพุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเรื่องการศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในยุคดิจิทัล โรงเรียนประถมศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดอื่นๆ และในจังหวัดอื่นๆ



2.2 ควรวิจัยเรื่องศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในยุคดิจิทัล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้วยหลักธรรมอื่น

2.3 ควรวิจัยเรื่องการศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในยุคดิจิทัล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ไปพัฒนาเป็นรูปแบบการวิจัยอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- ธานินท์ ศิลป์จารุ. (2551). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย spss. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก.
- พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก. (2552). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2551). ธรรมบุญชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- พระมหาขวัญยืน สุนโต. (2553). การศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิเชียร บุญกล้า. (2550). การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีนครินทร์.
- สมาน รังสิโยภุชฎ์. (2520). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงาน. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.