การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

The Comparison of the Personnel Administration According to Brahmavihara 4 in Opportunity of School Administrators Expansion Schools Under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2

ชิดชนก กองแก้ว[1] และ ปรเมศร์ กลิ่นหอม[2]
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี[1,2]
Chitchanok Kongkaew[1] and Poramet Klinhom[2]
Kanchanaburi Rajabhat University[1,2]
Corresponding Author, Email: Kruchitchanok27@gmail.com

****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 223 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

---

* ได้รับบทความ: 15 กรกฎาคม 2566; แก้ไขบทความ: 15 มีนาคม 2567; ตอบรับตีพิมพ์: 21 มีนาคม 2567
Received: 15 July 2023; Revised: 15 March 2024; Accepted: 21 March 2024

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนก ตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; หลักธรรมพรหมวิหาร 4

Abstract

The research aimed to study and compare the personnel administration according to Brahmavihara 4 in opportunity of school administrators Expansion School under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by school size. The sample was 223 teachers in opportunity of school administrators Expansion School under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, using stratified random sampling according to school size. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with content validity 0.67-1.00 and a reliability 0.98. to collect data which were analyzed in terms of percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA Analysis and test the pairwise mean difference by Scheffe's method. The level of statistical significance was set at 0.05.

The findings were as follows:

1. The personnel administration according to Brahmavihara 4 in opportunity of school administrators Expansion School under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, had a high level of personnel management according to Brahmavihara 4.

2. A Comparison of personnel administration according to Brahmavihara 4 in opportunity of school administrators Expansion School under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2 classified by school size in overall and all aspects, there is no difference.

Keywords: The personnel administration; Brahmavihara 4

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35(2) มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562 เป็นฉบับปัจจุบัน ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นผลให้ภารกิจอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรปรับเปลี่ยนไปเช่นกัน ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง โดยให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นอำนาจโดยแท้ ตามกฎหมายกำหนด โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป โดยที่การบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลของโรงเรียนอยู่ในภารกิจงานของสถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562 : 12)

การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและจำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือก สรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษากำหนดภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557 : 43)

การบริหารงานของผู้บริหารการศึกษาจะให้สำเร็จต้องมีหลักธรรมหรือนำธรรมะมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ จึงจะสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น บุคลากรในองค์กรจะทำงานได้ดียิ่งขึ้นจะต้องมีหลักปฏิบัติที่ดีในทางธรรม คือ ต้องมีพรหมวิหารธรรม 4 ประการ คือ 1) เมตตา คือ ความรักปรารถนาดี อยากให้เขามีสุข มีจิตอันแผ่ไมตรี และคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า 2) กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยาก เดือดร้อนของปวงสัตว์ 3) มุทิตา คือ ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดี มีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิงด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลาย ผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วย เมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้น และ 4) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรง

เที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่ลำเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2559 ; 124-127)

ซึ่งในปัจจุบันการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีความเจริญก้าวหน้าด้านการจัดการศึกษาและมีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในด้านการเรียนการสอน แต่พบว่าการพัฒนาทางด้านวัตถุมากกว่าด้านจิตใจ มีการนำคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมของพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารงานน้อยกว่าที่ควร จึงทำให้เกิดปัญหาและจะส่งกระทบต่อการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา เช่น การบริหารงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนางานในสถานศึกษา ผลงานด้านทางวิชาการไม่เป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป ดังนั้น การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้ทั้งงานและได้ทั้งน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน ในการนี้ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งพระเดชพระคุณ ผู้บริหารที่หวังจะใช้อำนาจหรือพระเดชในการสั่งการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเดียวย่อมไม่เกิดประโยชน์ในการทำงาน กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาบางครั้งไม่ให้ความสำคัญกับการใช้คุณธรรมในการบริหารงาน ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจทำให้การปฏิบัติงานไม่ได้ผลเท่าที่ควร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างเสริมภาพพจน์ให้เป็นที่ศรัทธาและเชื่อถือ ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติ คือ มีความรัก ความสงสาร ความชื่นชม ยินดี ความมีน้ำใจ เป็นกลาง ไม่ลำเอียง ทั้งรายบุคคล และคณะผู้บริหารที่ดีควรใช้พระคุณมากกว่าพระเดชหรือใช้อำนาจบารมีมากกว่าอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสว่ามีการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างไรในความคิดเห็นของครูผู้สอน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผน พัฒนาส่งเสริม และยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวนประชากรทั้งหมด 529 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 223 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ(checklist) เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาด สถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ซึ่งมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองหาค่าความเชื่อมั่น ทดลองใช้ (tryout) กับครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบัค ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีถึงผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (mean หรือ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปรความหมายของเบสต์

3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านเมตตา	4.29	0.35	มาก
2. ด้านกรุณา	4.32	0.35	มาก
3. ด้านมุทิตา	4.35	0.30	มาก
4. ด้านอุเบกขา	4.54	0.25	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.38**	**0.22**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านอุเบกขา ($\bar{X}$ = 4.54) สำหรับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านมุทิตา ($\bar{X}$ = 4.35) ด้านกรุณา ($\bar{X}$ = 4.32) และด้านเมตตา ($\bar{X}$ = 4.29) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวม

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4	ขนาดของสถานศึกษา						F	Sig.
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านเมตตา	4.32	0.31	4.29	0.37	4.31	0.27	0.16	0.852
2. ด้านกรุณา	4.29	0.19	4.33	0.40	4.27	0.20	0.57	0.566

3. ด้านมุทิตา	4.35	0.25	4.35	0.32	4.34	0.18	0.03	0.971
4. ด้านอุเบกขา	4.51	0.27	4.54	0.24	4.54	0.24	0.20	0.816
รวมเฉลี่ย	**4.37**	**0.18**	**4.38**	**0.24**	**4.36**	**0.15**	**0.06**	**0.938**

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นคุณธรรมหลักของการเป็นผู้บริหารโดยบูรณาการใช้กับหลักธรรมพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความประทับใจต่อผู้ร่วมงาน เกิดขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงานอย่างดียิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดดังที่ พระครูวิจิตรสาธุรส (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษา ควรมีแนวปฏิบัติที่อยู่ในกรอบของคุณธรรม เพราะคุณธรรมเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งจิตใจบุคคลให้ประพฤติในทางที่ถูกที่ควร และเป็นเครื่องมือช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกมีความมั่งคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และคุณธรรมที่ผู้บริหารพึงมีนั้นปรากฏอยู่ในหลักของศาสนาทุกศาสนา ระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง จรรยาบรรณ ระเบียบวินัยข้าราชการครู ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู เพราะคุณธรรมเป็นเครื่องประกันคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นวิธีการสำหรับพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร ลาตวงษ์ (2563) ศึกษางานวิจัยเรื่อง องค์ประกอบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์ธิดา วิชากุล (2564) ศึกษางานวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของไพโรจน์ ชาละวัน (2564) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดอาชีวศึกษากรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดอาชีวศึกษากรุงเทพฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทุกคนในแต่ละขนาดสถานศึกษาให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ดังที่ พิชญาภา ขันทอง (2554) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เพราะเป็นผู้ที่ได้รับการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นผู้ใช้อำนาจ หน้าที่ และทำหน้าที่บริหารทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องเข้าใจสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อสามารถกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและชุมชนบังเกิดผลดีและมีประสิทธิภาพรวมทั้งต้องรู้จักศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน นำมาซึ่งความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของสถานศึกษาประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาในทุกขนาดของสถานศึกษานั้นนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 เป็นหลักสำคัญในการปฏิบัติตนและการบริหารงานบุคคล เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแม้ว่าจะอยู่ในขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน แต่มีการยึดคุณธรรมเดียวกันแล้วนั้นย่อมส่งผลดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สถานศึกษาและนักเรียนเพราะเมื่อในองค์กรมีการอยู่ร่วมกันด้วยความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ความประสบผลสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ย่อมไม่ต่างกัน แม้ว่าจะใช้เกณฑ์ใดในการเปรียบเทียบก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรพีพรรณ สีสด (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักคุณธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานตามหลักคุณธรรมพรหมวิหาร 4

ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของไพโรจน์ ชาละวัน (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดอาชีวศึกษากรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารไม่แตกต่างกันเช่นกัน

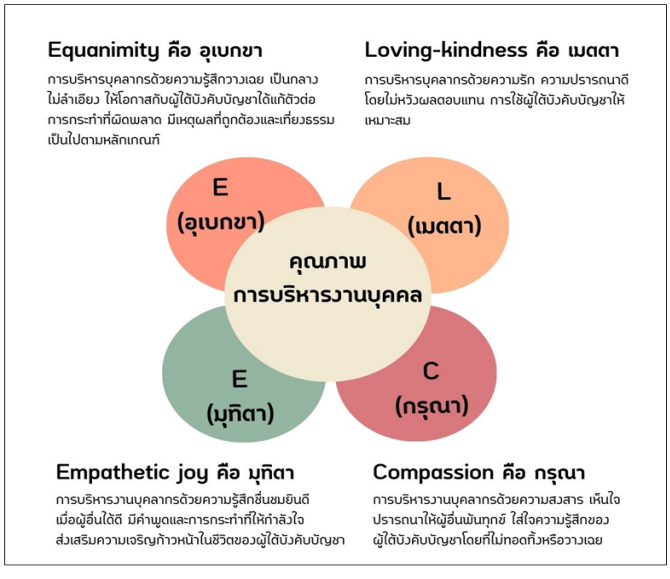
ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานบุคคลโดยมีการมอบหมายงานที่คำนึงถึงความสามารถความถนัดของบุคลากรอย่างเหมาะสม และควรจัดโครงการกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างหลักคุณธรรมและจริยธรรมในความเป็นข้าราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปฏิบัติตนตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้พบเห็น เพื่อให้ครูเกิดความเคารพ ศรัทธา และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนขยายโอกาสได้องค์ความรู้ใหม่ ดังนี้



ภาพที่ 1 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

กานต์ธิดา วิชากุล. (2564). แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู. (วิทยานิพนธ์ศึกษศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นิภาพร ลาตวงษ์. (2563). องค์ประกอบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระครูวิจิตรสาธุรส. (2560). การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนการกุศล จังหวัดสงขลา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์,* 4(1), 4-8.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 34). นนทบุรี: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.

พิชญาภา ขันทอง. (2554). กระบวนการบริหารของโรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพรเขต 2 จังหวัดชุมพร. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ไพโรจน์ ชาละวัน. (2560). ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง สังกัดอาชีวศึกษากรุงเทพ. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

รพีพรรณ สีสด. (2560). การบริหารงานตามหลักคุณธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (2563). ขอบข่ายงานกลุ่มบริหารงานบุคคล ปี 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. ราชบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.

_____. (2566). ข้อมูลโรงเรียนขยายโอกาส สพป.รบ 2. สืบค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2566, จาก http://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=7002.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

Best, J. W. (1981). Research in education (4th ed.). New Journal: Prentice hall.

Krejcie, R. V.,& Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), 607-610.

Likert, R. (1976). Management styles and the human component. New York: AMACOM.