

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช*

THE GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO
THE BRAHMA VIHARA DHAMMA OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN
RON PHIBUN – CHULABHORN CAMPUS UNDER THE OFFICE OF
SECONDARY EDUCATION AREA NAKHON SI THAMMARAT

วิชยรัตน์ ทองทิพย์¹, สันติ อุนจะนำ² และ ทิพมาศ เสวตวรโชติ³

Wichairat Thongtip¹, Santi Aunjanam² and Tippamas Sawetvorrachot³

¹⁻³มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสโกราช

¹⁻³Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: beerthongtip@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ประชากร ได้แก่ ครูในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์- จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 203 คน กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน

* Received 7 August 2024; Revised 13 August 2024; Accepted 30 October 2024

เครื่องมือที่ใช้วิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพปัญหา อุปสรรค และแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรควรเอาใจใส่ดูแล อบรมบุคลากร ไม่ควรปล่อยปละ ละเลยจนทำให้เกิดความเสียหาย ควรมีเมตตาต่อบุคลากรผู้ประสบปัญหา เป็นทุกข์ด้านจิตใจ เมื่อเข้าไปหาปรึกษาปัญหาแล้วทำให้เกิดความสุขใจ และควรมีเมตตาอบรม สั่งสอนเพื่อให้เกิดความสามัคคีร่วมกันบริหารงานของโรงเรียน

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรอธิบายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ แสดงความเป็นกัลยาณมิตรอยู่เสมอ และควรหยิบน้อมความรักให้กับคนในองค์กรเสมอหน้ากันนั้น จะทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารผู้บริหารคตินโยบายอะไรออกมา บุคลากรที่ได้รับความรักความเมตตาจะร่วมกันสานฝันเต็มที่ ร่วมด้วยช่วยกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, หลักพรหมวิหารธรรม, ผู้บริหาร

Abstract

The objectives of this article are as follows: 1) To study the state of personnel management according to the principles of Brahma Vihara Dhamma among educational institution administrators. In the Ron Phibun - Chulabhorn Campus, under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office 2) to study problems and obstacles in personnel management according to the principles of Brahmawihan Dhamma of educational institution administrators. In the Ron Phibun - Chulabhorn Campus, under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office 3) to study guidelines for developing personnel management according to the principles of Brahmawihan

Dhamma for educational institution administrators. In the Ron Phibun - Chulabhorn United Campus, under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office, the population includes teachers in the Ron Phibun - Chulabhorn United Campus, under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office, in the academic year 2023, numbering 203 people. Sample sample using Krejcie and Morgan tables. The sample group was 136 people. The research instrument was a questionnaire. Statistics used in data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation.

The results showed that

1. Conditions of human resource management according to the principles of Brahmaviharndhamma of administrators of educational institutions in the Ron Phibun - Chulabhorn co-educational campus under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office. Overall, it is at the highest level.

2. Conditions of problems, obstacles, and guidelines for human resource management according to the principles of Brahma Vihara Dhamma of educational institution administrators. It was found that educational institution administrators should pay attention to, care for, and train personnel. They should not neglect them. Neglect until causing damage There should be compassion for personnel who are experiencing mental distress. When you go to consult about problems, it brings happiness. and should be kind and teach in order to create unity in the management of the school

3. Guidelines for developing human resource management according to the principles of Brahmavihara Dhamma for school administrators found that school administrators should explain various information politely. Always show friendliness. and should extend love to the people in the organization equally It will make personnel have faith in the executives, whatever policy they come

up with. Personnel who receive love and kindness will work together to realize their dreams to the fullest. Let's join together and help each other.

Keywords : Personnel management, Brahma Vihara Dhamma principles, Executives

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ ทัวโลกจึงให้ความสำคัญ และทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของ ระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขัน และยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ในการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญ และจำเป็นต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน ด้านการศึกษาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ 21 และต้องมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารการศึกษา ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561–2580 ได้กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี และเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่ และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณ และคุณภาพ มีระบบการบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการ เปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนาที่มีการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580, 2561)

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาที่ต้องการปกครองที่ดีนั้นจะออกผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาปรับใช้กับการบริหารบุคคลนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะทำให้องค์การนั้นมีความก้าวหน้าพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนในอนาคต เนื่องจากทำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความเป็นธรรม และ

ความเสมอภาค สามารถได้รับผลงานตามงานที่ตนทำได้อย่างเต็มที่ และได้รับความดีความชอบ
 อย่างเป็นธรรมสมเหตุสมผล ซึ่งหลักพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย 1 เมตตา ความรัก คือ
 ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ความสุขเกิดขึ้นได้ทั้งกาย
 และใจ 2 กรุณา ความสงสาร คือ ความยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ยากช่วย
 ปลดเปลื้องความทุกข์ยาก เดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง 3 มุทิตา ความเบิกบานพลอย
 ยินดี ความยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตใจผ่องใสเบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำดี ประสบ
 ความสำเร็จก้าวหน้ายิ่งขึ้น 4 อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือ ความวางใจเป็นกลาง มองตาม
 ความเป็นจริง โดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคง เทียงตรง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือ
 ชั่ว (พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ), 2560)

การดำเนินงานด้านการพัฒนาการศึกษาในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษา นครศรีธรรมราช มุ่งมั่นที่จะพัฒนารูปแบบ การ
 ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น และการนํานโยบายปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศ ซึ่ง
 เป็นความพยายามที่จะดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเป็นไปอย่างมี
 ประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษามีคุณภาพ บนความร่วมมือของ
 บุคลากรในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 ศึกษา นครศรีธรรมราช ประธานเครือข่ายการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และ
 บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสหวิทยาเขต
 ร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษา นครศรีธรรมราช
 ทุกภาคส่วนเป็นพลังขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ แต่ยังพบว่ามีจุดอ่อนด้าน
 บุคลากร ของสถานศึกษาว่า มีความขาดแคลนครู และครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอก จึงส่งผล
 ให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีภาระรับผิดชอบงานสอนหลาย
 วิชา อีกทั้งต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอนส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่
 ต่อเนื่อง และจากผลการสำรวจความต้องการของบุคลากรทาง การศึกษา พบว่า ปัญหาที่ครู
 พบมากที่สุด คือ ปัญหาสุขภาพใจ สูงถึงร้อยละ 74.05 (ภรณ์ ลัคนาภิเศกษุทธิ์ และธนิสรา
 สุทธนันต์, 2564) ด้วยภาระงานของครูเพิ่มมากขึ้น คุณภาพการศึกษาไทยลดลง เนื่องจาก
 ภาระงานของครูในเรื่องเอกสารมีปริมาณมาก และเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่ระบบกำหนดให้
 ต้องปฏิบัติงานหลายด้าน ครูจึงไม่สามารถพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพ จึงทำให้ครูจำนวนมากตัดสินใจเดินออกจากอาชีพแม่พิมพ์ของชาติ (กนก วงษ์
 ตระหง่าน, ออนไลน์, 2564)

จากปัญหาดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยการบริหารงานของสถานศึกษาประกอบด้วย บริหารวิชาการบริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหารงานที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคลากร เป็นพิเศษ (พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล/พรหมสนธิ, 2560) การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจ สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชา การปกครองที่ตั้นนั้นจะออกผลให้บุคลากรมีความสุขในการ ทำงาน การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาปรับใช้กับการบริหารบุคคลนั้นว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้องค์กรนั้นมีความก้าวหน้าพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนในอนาคต เนื่องจากทำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาค สามารถได้รับผลงานตามงานที่ตนทำได้อย่างเต็มที่ และได้รับความดีความชอบอย่างเป็นธรรมสมเหตุสมผล (กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์, 2559) ซึ่งหลักพรหมวิหารธรรมประกอบด้วย 1) เมตตา คือ ความรักใคร่ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขการเห็นลูกน้องมีความสุข เป็นสิ่งที่หัวหน้าต้องคำนึงถึง หัวหน้าควรดูแลเอาใจใส่สนับสนุนการทำงาน เพื่อให้ลูกน้องรู้สึกว่าคุณไม่ได้โดดเดี่ยว อบอุ่น และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น 2) กรุณา ความสงสาร คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์หากการทำงานเกิดปัญหาหรืออุปสรรค สิ่งแรกที่หัวหน้าควรทำ การพูดคุย สอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมชี้แนะแนวทางการแก้ไขและพูดให้กำลังใจกับลูกน้อง โดยไม่ปล่อยให้ลูกน้องต้องเผชิญปัญหาเพียงลำพัง 3) มุทิตา ความเบิกบานความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีเมื่อลูกน้องประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะทางด้านการงาน ด้านครอบครัวหรือในทุกๆด้าน หัวหน้าควรแสดงความยินดีต่อลูกน้องด้วยความจริงใจ ลูกน้องจะรู้สึกว่าคุณเป็นคนสำคัญและรู้สึกภูมิใจมากยิ่งขึ้น 4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือ การรู้จักวางเฉยทำใจเป็นกลาง หัวหน้าควรวางใจเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรมหากลูกน้องคนหนึ่งได้รับการช่วยเหลือ แต่อีกคนหนึ่งกลับไม่ได้รับการช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา ถือว่าไม่มีความยุติธรรมในการบริหาร ควรให้ความช่วยเหลือลูกน้องให้เท่าเทียมกัน ไม่ปฏิบัติเอียงเอียงด้วยความรักหรือความชัง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2557)

จากประเด็นปัญหา และความสำคัญดังกล่าวทำให้การศึกษากาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษา นครศรีธรรมราช เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการ

ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษา นครศรีธรรมราช จะเป็นแบบอย่างและเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีส่วนรวม และมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้น ก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ครู ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2566 ครูจำนวน 203 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช, 2566)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่ม ตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า รวบรวมจากข้อมูลจากหนังสือ ตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็น เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม เป็นแบบ สอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบ (Multiple Choices) มีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลัก พรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย

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

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 อันดับ ตามแบบของ Likert Scale โดยแบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณา เปรียบเทียบกับค่า คะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลัก พรหมวิหารธรรม ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลัก พรหมวิหารธรรม ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ในระดับน้อยที่สุด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการขอหนังสือรับรองจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสโกราช ถึงในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้พื้นที่แจกแบบสอบถามเพื่อ ทำการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือถึงในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบ แบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช จนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้โดยใช้วิธีในการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

4. เมื่อได้แบบสอบถามที่ตอบข้อมูลเรียบร้อยแล้วกลับคืนมาจำนวน 136 ชุด คิดเป็น 100% จึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดลำดับของข้อมูล ลงรหัส และบันทึกข้อมูล

5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทาง สถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyzed) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าสถิติพื้นฐานคือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์- จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช” ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ดังนี้

สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $S.D. = 0.31$)

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหารงาน		
	$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล
1. ด้านเมตตา	4.58	0.26	มากที่สุด
2. ด้านกรุณา	4.56	0.32	มากที่สุด
3. ด้านมุทิตา	4.61	0.30	มากที่สุด
4. ด้านอุเบกขา	4.61	0.36	มากที่สุด
รวม	4.59	0.31	มากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมูทิตา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, $S.D. = 0.30$) รองลงมา คือ ด้านอุเบกขา ($\bar{X} = 4.61$, $S.D. = 0.36$) ส่วนด้านกรุณา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, $S.D. = 0.32$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาปัญหา และอุปสรรคการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

ผลการศึกษาปัญหา และอุปสรรคการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรควรเอาใจใส่ดูแล อบรม บุคลากร ไม่ควรปล่อยปละละเลยจนทำให้เกิดความเสียหาย ควรมีเมตตากับบุคลากรผู้ประสบปัญหาเป็นทุกด้านจิตใจ เมื่อเข้าไปหาปรึกษาปัญหาแล้วทำให้เกิดความสุขใจ และควรมีเมตตาอบรมสั่งสอนเพื่อให้เกิดความสามัคคีร่วมกันบริหารงานของโรงเรียน ควรมีการมอบหมายงานให้บุคลากรตรงตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีการวางแผนงาน วิเคราะห์งานของสถานศึกษาอยู่เสมอ ควรมีการให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอนบุคลากรด้วยไมตรี จิต และมีพฤติกรรมที่มุ่งทำประโยชน์ต่อสถานศึกษา ควรบริหารงานด้วยความเอาใจใส่ ดูแลทุกข์สุขของบุคลากร เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี คิดทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ควรมีความเต็มใจให้บริการแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันอย่างไม่มี เงื่อนไขหรือความลำเอียง และควรเป็นที่ปรึกษาที่ดี และให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา ควรวางใจเป็นกลางหรือไม่แสดง อารมณ์โกรธหรือไม่พอใจ เมื่อถูกบุคลากรในสถานศึกษานินทา ว่ากล่าวในเรื่องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ควรวางใจเป็นกลางเมื่อประสบปัญหาด้านต่าง ๆ ในการบริหารงานภายในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

3. ผลการศึกษาศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

ผลการศึกษาศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรอธิบายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ แสดงความเป็นกัลยาณมิตรอยู่เสมอ และควรหยิบนัยความรักให้กับคนใน

องค์กรเสมอหน้ากันนั้น จะทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารผู้บริหารคตินโยบายอะไรออกมาบุคลากรที่ได้รับความรักความเมตตาจะร่วมกันสานฝันเต็มที่ ร่วมด้วยช่วยกัน ทั้งนี้ ควรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน ด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ รวมถึงควรให้อภัยอยู่เสมอเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน ตลอดถึงควรแสดงความยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือประสบโชคลาภ การได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และร่วมงานสำคัญอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นวันเกิดงานบุญ งานแต่งงานของบุตร ญาติสมาชิกเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ควรทำงานโดยยึดกฎระเบียบ การพิจารณาผลงานโดยการวางตนเป็นกลางอยู่เสมอ และจะต้องไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดให้เสียการปกครอง

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตตรอนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช” ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตตรอนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตตรอนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่ดี มีประสิทธิภาพ เป็นอย่างดีเยี่ยม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติยา สุขเกษม (2565 : 77) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า จากผลการวิจัยพบว่า สภาพภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านเมตตา พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตตรอนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านเมตตา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า

ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา มีความปรารถนาดี ความจริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษา มีความคิดและช่วยเหลือ ให้บุคลากรประสบแต่ประโยชน์สุขในการทำงาน และสิ่งที่ผู้บริหารควรทำ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมที่มุ่งทำประโยชน์ต่อบุคลากร เข้าใจบริบทขององค์กร จัดการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย (2560 : 81) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารเทศบาลเมืองสีลาอำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น” จากผลการวิจัย พบว่า จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านหลักเมตตา อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เสนอความรู้ใหม่ๆ ต่อโรงเรียน ที่จะทำให้เกิดโครงการทางการศึกษาที่ใหม่อยู่เสมอ รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ

ด้านกรุณา พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านกรุณา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาที่ดีในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และมีความเสียสละ และอุทิศตนในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระทวีศักดิ์ คุดตาสีโล (ไวชมภู) (2560 : 100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนปริยัติธรรม ในจังหวัดเลย” จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้นำด้านกรุณา อยู่ในระดับมาก การบริหารสถานศึกษามีการพูดคุย สอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมชี้แนะแนวทางการแก้ไข และพูดให้กำลังใจ มีความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ มีการให้คำปรึกษาและส่งเสริมให้แก้ไข ปัญหาด้วยวิธีการที่ถูกต้อง และเหมาะสม และเข้าใจต่อเอกลักษณ์บุคคลที่จะมอบหมายงานให้ทำตามความถนัดของแต่ละคน และมีการแนะนำและสอนงานที่ยากต่อการเข้าใจให้สามารถทำงานโดยประสบผลสำเร็จ

ด้านมุทิตา พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความคิดริษยาเมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า

มีความยินดี เมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า มีการยกย่อง และเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์ด้วยไมตรี จิตที่อ่อนโยนเมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า และให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเสมอภาคกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทิศ การเพียร (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในทัศนะของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า ด้านมูทิตา ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ไปให้ด้านมูทิตาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ไม่อิจฉาริษยาต่อผู้ร่วมงานเป็นที่ปรึกษาที่ดีและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา วางตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านอุเบกขา พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตรัตนพิบูลย์ – จุฬารามณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการในทุกด้าน ผู้บริหารมีเหตุผล และมีความเที่ยงธรรมอันเป็นการรักษาความถูกต้อง มีการพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความใคร่ครวญ หลักคิด สติ และปัญญา ปฏิบัติตนต่อบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเท่าเทียม มีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และวางตัวที่เหมาะสมต่อบุคลากรในสถานศึกษาไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พรนภา ชำนินอก (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหาร โรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหาร การศึกษาเขต 3 จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย ด้านอุเบกขา พบว่า การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาเขต 3 จังหวัดกาฬสินธุ์ด้านอุเบกขา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อธิบายได้ว่า อุเบกขาได้แก่การวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาข้อเท็จจริงกล่าวคือในการตัดสินใจใดๆ จะต้องพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญา มีเหตุผลอย่างถูกต้อง ด้วยความเที่ยงธรรมสามารถใช้สติปัญญาพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องประกอบด้วยเหตุผล สามารถดำรงมั่นรักษาความถูกต้องหรือความยุติธรรมไว้ได้ ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียน

2. ผลการศึกษาปัญหา และอุปสรรคการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตดอนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรควรเอาใจใส่ดูแล อบรมบุคลากร ไม่ควรปล่อยปละละเลยจนทำให้เกิดความเสียหาย ควรมีเมตตาต่อบุคลากรผู้ประสบปัญหาเป็นทุกด้านจิตใจ เมื่อเข้าไปหาปรึกษาปัญหาแล้วทำให้เกิดความสุขใจ และควรมีเมตตาอบรมสั่งสอนเพื่อให้เกิดความสามัคคีร่วมกันบริหารงานของโรงเรียน ควรมีการมอบหมายงานให้บุคลากรตรงตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีการวางแผนงานวิเคราะห์งานของสถานศึกษาอยู่เสมอ มีการให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอนบุคลากรด้วยไมตรีจิต และมีพฤติกรรมที่มุ่งทำประโยชน์ต่อสถานศึกษา ควรบริหารงานด้วยความเอาใจใส่ ดูแลทุกข์สุขของบุคลากร เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี คิดทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ควรมีความเต็มใจให้บริการแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันอย่างไม่มี เงื่อนไขหรือความลำเอียง และควรเป็นที่ปรึกษาที่ดี และให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา ควรวางใจเป็นกลางหรือไม่แสดงอารมณ์โกรธหรือไม่พอใจ เมื่อถูกบุคลากรในสถานศึกษานินทา ว่ากล่าวในเรื่องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระสมุหสนธิ์ก สมณธมโม (อุทัยแสงไพศาล) (2562) ได้ศึกษา “แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี” พบว่า ผู้บริหาร” ซึ่งต้องดูแลทุกข์และสุขของบุคลากรในองค์กรจึงต้องมีพรหมวิหาร 4 เป็นธรรมะประจำใจในการบริหารงานในองค์กร ดังตัวอย่างเช่นเมื่อ “ผู้บริหาร” มีจิตใจที่มีเมตตาและกรุณาต่อบุคลากรภายในองค์กร คือ มีความปรารถนาให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขและพ้นจากความทุกข์ คือ ปรารถนาให้บุคลากรภายในองค์กรได้ทำงานในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อชีวิต จะมีความสำคัญกับการนำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาใช้ในองค์กรอย่างจริงจัง โดยไม่เห็นว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่เป็นภาระของการประกอบกิจการ

3. ผลการศึกษาศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตดอนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรอธิบายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ แสดงความเป็นกัลยาณมิตรอยู่เสมอ และควรหยิบนความรักให้กับคนในองค์กรเสมอหน้ากันนั้น จะทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารผู้บริหารคตินโยบายอะไรออกมาบุคลากรที่ได้รับความรักความเมตตาจะร่วมกันสานฝันเต็มที่ ร่วมด้วยช่วยกัน ทั้งนี้ ควรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน ด้วยคำแนะนำที่เป็น

ประโยชน์ รวมถึงควรให้อภัยอยู่เสมอ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน ตลอดถึงควรแสดงความยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือประสบโชคกลาง การได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และร่วมงานสำคัญอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นวันเกิดงานบุญ งานแต่งงานของบุตร ญาติสมาชิกเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ควรทำงานโดยยึดกฎระเบียบ การพิจารณาผลงานโดยการวางตนเป็นกลางอยู่เสมอ และจะต้องไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดให้เสียการปกครอง มูนา จารง (2560 : 137) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าโดยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนงานด้านวิชาการควรพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรการจะเป็นเจ้าคนนายคนนั้น นอกจากจะต้องรู้หลักการดำเนินธุรกิจและการบริหารแล้ว ยังควรต้องมีคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้เป็นเจ้านายที่มีครบทั้งความสามารถด้านงานและด้านคน ผู้บริหารที่ดี จึงควรมีความรู้กว้างขวางและรอบด้าน เพื่อที่จะสามารถดึงหลักการที่เหมาะสมมาใช้ได้อย่างถูกต้อง ถูกเวลาและถูกกับคน คำสอนจากพุทธศาสนาอย่างพรหมวิหาร 4 ก็เป็นอีกหนึ่งสิ่งที่ผู้บริหารพึงมี เพื่อใช้ในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบไปด้วย เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา แต่ละส่วนนั้นสามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารได้ดังต่อไปนี้เมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับความสุขในยามที่ลูกน้องมีความสุข หน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัวดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เจ้านายก็ควรสนับสนุน ส่งเสริมให้พวกเขาได้มีความสุขกับชีวิตอย่างยั่งยืน คอยหมั่นสังเกตและซักถามความเป็นอยู่ของลูกน้อง จะทำให้พวกเขารู้สึกว่าหัวหน้าเอาใจใส่และห่วงใยพวกเขาจากใจจริง เกิดเป็นความสัมพันธ์ที่ดีที่จะช่วยส่งเสริมให้การบริหารเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารถือเป็นแบบอย่างที่ดีในการชี้แนะ สั่งสอน ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรให้กำลังใจ ไม่ซ้ำเติม เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมให้คำแนะนำคอยช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชาให้พ้นทุกข์ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจ และแสดง

ความยินดีอย่างจริงใจ อาจจะกระทำด้วยคำพูดหรือชื่นชมด้วยวิธีอื่น ๆ ตามความเหมาะสม และตามโอกาสอันควร และควรปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน วางตนเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายมานั้น ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ และการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่อนพิบูลย์ – จุฬารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช” โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

ด้านเมตตา แปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด และมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาระดับมาตรฐานที่ดีนี้ไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ มีความซื่อตรงต่อความดีมีคุณธรรมอยู่เสมอไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความเดือดร้อน มีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้อง

ด้านกรุณา แปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด และมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาระดับมาตรฐานที่ดีนี้ไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะเข้าใจต่อเอกลักษณ์บุคคลที่จะมอบหมายงานให้ทำตามความถนัดของแต่ละคน มีการประชุมร่วมกันเพื่อหาวิธีแก้ไขข้อบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน จัดระบบรักษาความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินให้ทุกคนมากขึ้น และมีการแนะนำและสอนงานที่ยากต่อการเข้าใจให้สามารถทำงานโดยประสบผลสำเร็จ

ด้านมุทิตา แปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด และมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาระดับมาตรฐานที่ดีนี้ไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับความสามารถ มีการพูดคุยยกย่องและชมเชยครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และสร้างกฎระเบียบข้อบังคับ บทลงโทษที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

ด้านอุเบกขา แปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด และมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาระดับมาตรฐานที่ดีนี้ไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่อย่าง

เคร่งครัด เข้มงวดตรงต่อเวลาอยู่เสมอ มีการมอบหมายหน้าที่พิเศษที่นอกเหนือจากหน้าที่หลัก ให้อย่างเป็นธรรม ตรงกับความสามารถในปริมาณที่เหมาะสมมาก และปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เข้มงวดตรงต่อเวลาอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตร่องพิบูลย์ – จุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
2. ควรมีการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

เอกสารอ้างอิง

- กนก วงษ์ตระหง่าน. (2564). ครูลาออกทนายเถียงงานเอกสารไม่ไหวสะท้อนระบบการศึกษา ล้ม เหลว . เรียก ใช้ เมื่อ 16 ธันวาคม 2566 จาก <https://www.thansettakij.com/politics/503355>.
- กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์. (2559). การปรับใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารบุคลากร. Journal of Roi Kaensarn Academi, 1(2), 38.
- กิตติยา สุขเกษม. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัด นครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วารสารวิชาการ, 5 (2), 77.

- พรนภา ชำนินอก. (2564). การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษายางตลาด 3 จังหวัดกาฬสินธุ์. ใน สารนิพนธ์ (ศษ.ม.) การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- พระทวีศักดิ์ คุดตาสีโล (ไวชมภู). (2560). การบริหารโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนปริยัติธรรม ในจังหวัดเลย. ใน วิทยานิพนธ์ (ศษ.ม). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2548). พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์จำกัด.
- พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ). (2560). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4. ใน พุทธศาสนดุษฎีบัณฑิต พธ.ค. (พุทธบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- พระสมุห์สมนึก สมณธโม (อุทัยแสงไพศาล). (2561). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- ภรณ์ ลัคนาภิเศกสรรค์ และธนิตรา สุทธนันต์. (2564). ไม่ใช่เรื่องผิด ถ้าครูจะบอกว่า วันนี้ฉันรู้สึกไม่โอเค. เรียกใช้เมื่อ 16 ธันวาคม 2566 จาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/34>.
- มูนา จารง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- พุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580). (2561). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร: บริษัท 프리ทวานกราฟฟิค จำกัด.



สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย (2559). แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน. วารสารอุบลปริทรรศน์, 5 (1),
424.

อุทิศ การเพียร. (2562). การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในทัศนะของ บุคลากร
ตำแหน่งปฏิบัติ การวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย.