

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
THE PERSONNEL ADMINISTRATION ACCORDING TO THE FOUR
BRAHMAVIHARA PRINCIPLES OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION
ADMINISTRATORS IN THE OFFICE OF LOEI PRIMARY
EDUCATION AREA 1



¹ศศิชา ม่วงภูเขียว, ²ประสงค์ หัสรินทร์ และ ³พระครูปริยัติคุณรังษี

¹Sasicha Muangphukhieo, ²Prasong Hassrin and ³Phrakhrupariyattkhunrangi

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

¹Sasicha.mu9@gmail.com

Received: May 25, 2024; Revised: June 27, 2024; Accepted: July 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นราย

¹นิสิต, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

ด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสรรหาบุคลากร ด้านจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการเลื่อนเงินเดือน ด้านการดำรงรักษาบุคลากร และด้านพัฒนาบุคลากร 2. การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลตามหลักอุเบกขา การบริหารงานบุคคลตามหลักมูทิตา การบริหารงานบุคคลตามหลักกรุณา การบริหารงานบุคคลตามหลักเมตตา 3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เสนอว่าการบริหารงานบุคคลเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จ ผู้บริหารควรมีความรักใคร่ ความปรารถนาดีกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อคนใดคนหนึ่ง แสดงกิริยาอาการสุภาพในการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีน้ำใจช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ บริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์ สุขของผู้ร่วมงาน ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีความยินดีเมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จในการทำผลงานและผ่านการประเมินทุกระดับ และผู้บริหารต้องมีวาทีศิลป์ในการเจรจาด้านการวางแผนในการสรรหาอัตรากำลัง

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล; พรหมวิหาร 4 ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to 1) study the personnel administration conditions of educational institution administrators in the Office of Loei Primary Education Area 1; 2) explore the development of personnel administration according to the Four Brahmavihara principles by school administrators in the same area; and 3) propose guidelines for personnel administration based on the Four Brahmavihara principles for school administrators in the Office of Loei Primary Education Area 1. The research findings indicate that: 1) The overall personnel administration by educational institution administrators in the Office of Loei Primary Education Area 1, was rated very highly in all aspects. The order of aspects from highest to lowest mean scores included recruitment, work assignment, salary advancement, personnel retention, and personnel development. 2) The personnel administration according to the Four Brahmavihara principles by these

administrators was also rated very highly in all aspects. The aspects ranked from highest to lowest mean scores were management based on Upekkha (equanimity), Metta (loving-kindness), Karuna (compassion), and Mudita (sympathetic joy). 3) The proposed guidelines for personnel administration emphasize that administrators should treat all school personnel fairly and with kindness, demonstrate polite behavior both publicly and privately, willingly assist and support colleagues, manage with empathy for the well-being of their staff, create benefits for the organization, and express joy when staff achieve success in their work and evaluations. Additionally, administrators should possess eloquence in planning and recruitment negotiations.

Keywords: Personnel Management, Brahma Vihara 4, Educational institution administrators

บทนำ

องค์การต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจเอกชน หรือภาคราชการ การบริหารงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารงาน มีองค์ประกอบหลัก 4 อย่าง ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากรเป็น ปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหาร และถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีประโยชน์ อย่างมหาศาลในกระบวนการผลิตตัวป้อนทั้ง 4 อย่างนั้น ปัจจัยทุกตัวต้องมีบุคลากรเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึงประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้น โรงเรียนจึงนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด และผู้บริหารโรงเรียนก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง การที่ผู้บริหารจะบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ได้ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมี ความสามารถในการบริหารงานให้โรงเรียน มีการดำเนินงานในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็น บุคคลที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะ วิสัยทัศน์จึงจะทำให้ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเกิดความสำเร็จตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์สูง

เมื่อพิจารณาจากหลักการและแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารงานและมีแนวคิดหลายประเด็นที่มีแนวคิดใกล้เคียงกับ พระพุทธศาสนา ดังนั้นแนวทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวพุทธวิธีเพื่อให้ สอดคล้องกับสภาพสังคมไทย ผู้นำหรือผู้บริหารมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากผู้นำหรือผู้บริหาร คือ บุคคลที่ทำให้ภารกิจขององค์กรสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยอาศัยความร่วมมือของสมาชิกใน องค์กร และเป็นผู้มีความสามารถในการจูงใจให้สมาชิกผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนคุณความดีการมีศีลธรรม คุณธรรมและมโนธรรม ดังนั้น องค์ประกอบของผู้นำ คือ “ตัว ผู้นำ” และ “ภาวะของผู้นำ” ภาวะผู้นำจึงเป็นเอกลักษณ์เป็นคุณลักษณะและเป็นคุณสมบัติ เฉพาะตัวบุคคลที่จะสามารถจูงใจสมาชิกเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือร่วมใจทำงานด้วยความ กระตือรือร้นทุ่มเทอย่างเต็มใจเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กร ความสำคัญของผู้นำในส่วนที่จะต้องทำตัวเป็นเสาหลักให้บุคลากรยึดเหนี่ยวในยามองค์กรเผชิญสภาวะคับ ขัน เมื่อใดก็ตามที่องค์กรต้องเผชิญกับสถานการณ์คับขันหรือภาวะที่รุนแรงบ่งบอกถึงความอยู่รอด เมื่อนั้นภาวะของผู้นำจะยิ่งทวีความสำคัญขึ้นมา ผู้นำจะต้องใช้ภาวะผู้นำเป็นเสาหลักสำคัญให้ สมาชิกของหน่วยงานยึดเหนี่ยวพึ่งพิงและร่วมมือร่วมใจกันให้องค์กรอยู่รอดต่อไปให้ได้ ดังนั้น วิธีการทำงานของผู้นำย่อมแสดงออกมาหลายรูปแบบไม่ตายตัว แต่คุณธรรมของผู้นำและคุณธรรม ของมวลสมาชิกต้องมุ่งไปสู่ความเป็นผู้มีธรรมในใจ และเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานที่ดี

จากวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นองค์กร แห่ง ความเป็นเลิศ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาสูงระดับสากล บนพื้นฐานหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจ พอเพียง” มีพันธกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ศักยภาพ และสอดคล้องกลยุทธ์ นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร มนุษย์มี เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และ มีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มี ทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการ พัฒนาการตนเองอย่าง ต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุค ใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง และจาก สภาวะการณ์ในปัจจุบัน ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เลย เขต 1 โดยการศึกษาข้อมูลจากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565-2570 สฟป.เลย เขต 1 หน้า 12 ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในโรงเรียน สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในด้านการศึกษา พบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนยังขาดการ

สื่อสารที่ชัดเจนกับผู้ได้บังคับบัญชา บุคลากรบางส่วนยึดวัฒนธรรมการทำงานแบบเดิม อีกทั้ง ในด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เข้ามามีบทบาทเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากร ทางการศึกษาบางท่านยังเข้าไม่ถึงเทคโนโลยีการศึกษาดังกล่าว การอบรมจึงเป็นไปด้วยความ ยากลำบาก และสุดท้ายด้านการพัฒนา พบว่า บุคลากรยังขาดความรู้ความสามารถในด้านการอบรมวิจัย ไม่เข้าถึงการพัฒนาดตนเองอย่างเต็มศักยภาพ มีผลทำให้บุคลากรทางการศึกษา ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มประสิทธิภาพ และภาพโดยรวมบุคลากรทางการศึกษายังขาดความเข้าใจต่อค่านิยมขององค์กรจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2565)

ผู้วิจัยในฐานะครูโรงเรียนเพียงหลวง 18 บ้านนาจาน ตำบลปากตม อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จึงให้ความสนใจการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนให้บริหารงานด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำนวน 1,149 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำนวน 308 คน

กลุ่มเป้าหมายเชิงคุณภาพ (กลุ่มสัมภาษณ์) ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 3 คน และครู 3 คน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 รวมทั้งสิ้น 6 คนโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 และเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 4.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสรรหาบุคลากร 4.72 ด้านจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 4.71 ด้านการเลื่อนเงินเดือน 4.67 ด้านการรักษาบุคลากร 4.66 และด้านพัฒนาบุคลากร 4.65

1.1 การสรรหาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ด้านการสรรหาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด 4.72 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 4.75 รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสรรหาการคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร 4.74 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตำแหน่งของลูกจ้างในการปฏิบัติงานในหน่วยงานเพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของบุคลากรในการปฏิบัติงาน 4.69 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการในการสรรหาบุคลากรโดยมีวิธีการประกาศของสถานศึกษา 4.68

1.2 การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 4.71 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีหลักการในการจัดบุคลากรที่มีคุณธรรมเข้าปฏิบัติงาน 4.78 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมติดตามประเมินผลของการวางแผนอัตรากำลังการทำงานอย่างต่อเนื่อง 4.71 ผู้บริหารสถานศึกษามีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อหน่วยงาน 4.69 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนกำลังคนและความต้องการบุคลากรในสถานศึกษาในตำแหน่งหน้าที่และการปฏิบัติงาน 4.67

1.3 การพัฒนาบุคลากร พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 การพัฒนาบุคลากร 4.65 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรมสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการศึกษาดูงานและศึกษาต่อ 4.68 และรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุมปฏิบัติการก่อนเปิดเรียนและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4.64 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำความรู้ประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนางานในสถานศึกษา 4.64 ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการวางแผนและกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร 4.64

1.4 การธำรงรักษาบุคลากร พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 การธำรงรักษาบุคลากร 4.66 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา 4.70 และรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนการเคารพผู้อาวุโสรู้จักให้เกียรติกันในการอยู่ร่วมกัน 4.67 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสังเกตดูแลเอาใจใส่บุคลากรเพื่อป้องกันตรวจสอบมิให้บุคลากรกระทำผิดจรรยาบรรณ 4.63 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมช่วยเหลือและรักษาสีทธิประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา 4.63

1.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 4.67 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาจากครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้รับบริการ 4.69 และรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการเสียสละเวลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ 4.69 ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการประเมินเกี่ยวกับการขาดลาของบุคลากรทางการศึกษา 4.67 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับรางวัลการเขียนผลงานให้การสนับสนุนและพิจารณาในการทำผลงานหรือขอมีวิทยฐานะเลื่อนวิทยฐานะ 4.67

2. การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ภาพรวมพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.72 สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การบริหารงานบุคคลตามหลักอุเบกขา 4.77 การบริหารงานบุคคลตามหลักมูทิตา 4.74 การบริหารงานบุคคลตามหลักกรุณา 4.71 การบริหารงานบุคคลตามหลักเมตตา 4.66) ตามลำดับ

2.1 เมตตา (มีความรักใคร่ ปรารถนาดี) ภาพรวมพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ด้านการบริหารตามหลักเมตตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.66 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง 4.68 รองลงมา คือ ผู้บริหารแนะนำบุคลากรด้วยความจริงใจซื่อตรงและดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง 4.66 ผู้บริหารมีการแสดงกิริยาอาการสุภาพในการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง 4.66 ผู้บริหารมีความรักใคร่ความปรารถนาดีกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อกันใดคนหนึ่ง 4.63

2.2 กรุณา (ความสงสาร ช่วยเหลือให้พ้นทุกข์) ภาพรวมพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ด้านการบริหารตามหลักกรุณา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.71 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความ

ยินดีให้คำแนะนำและชี้แจงรายละเอียดให้ทราบถึงถ้วนด้วยถ้อยคำที่สุภาพและนุ่มนวล 4.73 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ไม่พุดในสิ่งที่ฟังแล้วทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสะเทือนใจน้อยใจหรือคับแค้นใจ 4.72 ผู้บริหารบริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน 4.69 ผู้บริหารมีน้ำใจช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ 4.69

2.3 มูทิตา (ความยินดี) ภาพรวมพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.77 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเมื่อพิจารณาด้วยความถูกต้องแล้วว่าบุคลากรนั้นได้กระทำผิดจรรยาบรรณควรให้คำแนะนำหรือพิจารณาโทษตามระเบียบนั้น 4.80 ผู้บริหารเมื่อบุคลากรมีการกระทำผิดจรรยาบรรณต้องพิจารณาอย่างเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่ง 4.80 ผู้บริหารมีการแสดงกิริยาอาการสุภาพในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลังตรงไปตรงมา 4.80 ผู้บริหารควรเตือนบุคลากรให้การปฏิบัติตามจรรยาบรรณอยู่เสมอและไม่กระทำผิดวินัย 4.68

2.4 อุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง) ภาพรวมพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.77 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารควรเตือนบุคลากรให้การปฏิบัติตามจรรยาบรรณอยู่เสมอและไม่กระทำผิดวินัย 4.68 ผู้บริหารเมื่อพิจารณาด้วยความถูกต้องแล้วว่าบุคลากรนั้นได้กระทำผิดจรรยาบรรณควรให้คำแนะนำหรือพิจารณาโทษตามระเบียบนั้น 4.80 ผู้บริหารเมื่อบุคลากรมีการกระทำผิดจรรยาบรรณต้องพิจารณาอย่างเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่ง 4.80 ผู้บริหารมีการแสดงกิริยาอาการสุภาพในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลังตรงไปตรงมา 4.80

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

3.1 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ด้านเมตตา (มีความรักใคร่ปรารถนาดี) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง รองลงมา คือ ผู้บริหารแนะนำบุคลากรด้วยความจริงใจซื่อตรงและดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง ผู้บริหารมีการแสดงกิริยาอาการสุภาพในการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง

ผู้บริหารมีความรักใคร่ความปรารถนาดีกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อคนใดคนหนึ่ง

3.2 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ด้านกรุณา (ความสงสารช่วยเหลือให้พ้นทุกข์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความยินดีให้คำแนะนำและชี้แจงรายละเอียดให้ทราบถึงถ้วนด้วยถ้อยคำที่สุภาพและนิ่มนวล ผู้บริหารมีวัจจกรรมไม่พูดในสิ่งที่ฟังแล้วทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสะเทือนใจน้อยใจหรือคับแค้นใจ ผู้บริหารบริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีคิดทำสิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อ

3.3 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ด้านมุทิตา (ความยินดี) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารควรเตือนบุคลากรให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณอยู่เสมอและไม่กระทำผิดวินัย ผู้บริหารเมื่อพิจารณาด้วยความถูกต้องแล้วว่าบุคลากรนั้นได้กระทำผิดจรรยาบรรณควรให้คำแนะนำหรือพิจารณาโทษตามระเบียบนั้น ผู้บริหารเมื่อบุคลากรมีการกระทำผิดจรรยาบรรณต้องพิจารณาอย่างเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่ง ผู้บริหารมีการแสดงกิริยาอาการสุภาพในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลังตรงไปตรงมา

3.4 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ด้านอุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารควรเตือนบุคลากรให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณอยู่เสมอและไม่กระทำผิดวินัย ผู้บริหารเมื่อพิจารณาด้วยความถูกต้องแล้วว่าบุคลากรนั้นได้กระทำผิดจรรยาบรรณควรให้คำแนะนำหรือพิจารณาโทษตามระเบียบนั้น ผู้บริหารเมื่อบุคลากรมีการกระทำผิดจรรยาบรรณต้องพิจารณาอย่างเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่ง ผู้บริหารมีการแสดงกิริยาอาการสุภาพในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลังตรงไปตรงมา

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอประเด็นสำคัญและที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

จากการศึกษาการวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู บุคลากร ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขต 1 นั้น โดยภาพรวมสรุปได้ ดังนี้

การสรรหาบุคลากร พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน การสรรหา คัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตำแหน่งของลูกจ้างในการปฏิบัติงานในหน่วยงานเพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการในการสรรหาบุคลากรโดยมีวิธีการประกาศของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวรรณ พิพิศาล กล่าวว่าการสรรหา หมายถึง กระบวนการการค้นหา บุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาบรรจุในตำแหน่งที่ว่างในปัจจุบัน หรือตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างในอนาคตทำให้เกิดความมั่นใจว่าองค์กรจะสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การธำรงรักษาบุคลากร พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนการเคารพผู้อาวุโสรู้จักให้เกียรติกันในการอยู่ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีการสังเกตดูแลเอาใจใส่บุคลากรเพื่อป้องกันตรวจสอบมิให้บุคลากรกระทำผิดจรรยาบรรณ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมช่วยเหลือและรักษาสีทธิประโยชน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิภา พูล्लीม (2558) กล่าวว่าคือ วิธีการผูกใจให้พนักงานอยู่กับองค์กร การทำให้ พนักงานเกิดความจงรักภักดีด้วยการใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การทำให้พนักงานสุขทั้งกายและใจ มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในองค์กรดังนั้น การธำรงรักษาพนักงานจึงเป็น เรื่อง ผลประโยชน์ลักษณะงาน ความพึงพอใจต่างๆ และบริการต่างๆ ที่องค์กรทำให้แก่พนักงานใน

การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีหลักการในการจัดบุคลากรที่มีคุณธรรม เข้าปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมติดตามประเมินผลของการวางแผนอัตรากำลัง การทำงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนกำลังคนและความต้องการบุคลากรในสถานศึกษาในตำแหน่งหน้าที่และการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ แฝ่วสกุลพันธ์ กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารบุคคล ประกอบไปด้วย 1. การวางแผนบุคลากร 2. การสรรหา 3. คัดเลือกบุคคล 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. การจ่ายค่าตอบแทนและประสิทธิผล การพัฒนาบุคลากร พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรมสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการศึกษาดูงานและศึกษาต่อ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุมปฏิบัติการก่อนเปิดเรียนและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำความรู้ประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนางานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการวางแผนและกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ มกรพฤษ ได้กล่าวว่าการอบรมและการพัฒนาหมายถึงการที่บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเฉพาะในด้านเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นส่งผลต่อองค์กรทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นไป

การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาจากครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้รับบริการ การเสียสละเวลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการประเมินเกี่ยวกับการขาดลา มาสาย ของบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับรางวัลการเขียนผลงาน ให้การสนับสนุน และพิจารณาในการทำผลงานหรือขอมีวิทยฐานะ เลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชอนกลิ่น สีสังข์ กล่าวว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นภารกิจหนึ่งที่ต้องดำเนินการปีละ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 (วันที่ 1 เมษายน) และครั้งที่ 2 (วันที่ 1 ตุลาคม)การจัดทำคู่มือการเลื่อนขั้นเงินเดือน ช่วยให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบได้ปฏิบัติตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดความสำเร็จของการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเผยแพร่ความรู้ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้เกี่ยวข้องนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยมีส่วนดังนี้

ขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สพฐ. ดังนี้ 1. ข้าราชการในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน 2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. การนับมีตัวหมายถึงการนับจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติ

หน้าที่ราชการอยู่จริงในหน่วยงานปัจจุบัน 4. คณะกรรมการบริหารวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการระดับเขตพื้นที่การศึกษา 5. คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 6. การส่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 7. การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้ง

2. ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

จากการศึกษาการวิจัย ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู บุคลากร ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 นั้น โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การบริหารงานบุคคลตามหลักอุเบกขา การบริหารงานบุคคลตามหลักมูทิตา การบริหารงานบุคคลตามหลักกรุณา การบริหารงานบุคคลตามหลักเมตตา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาบุคลากรต้องอาศัยความจริงใจ ความเห็นใจ ผู้บริหารต้องแสดงความจริงใจกับบุคลากรกล่าวชื่นชมให้กำลังใจซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรซึ่งจะเป็นการนำพาองค์กรผ่านอุปสรรคและปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ สอดคล้องกับ พระอริการสูวิทย์ ชาตเมธ (งามสังเกต) (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เขตธนบุรี กรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า 1 การศึกษาการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเขตธนบุรีกรุงเทพมหานครในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านมูทิตาความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีด้านกรุณาความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุขด้านเมตตาความปรารถนาให้ผู้อื่นรับสุขและด้านอุเบกขาความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีหรือมีความสุข

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ได้ผลดังต่อไปนี้ 1) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักเมตตา ได้แก่ เปิดรับอัตรากำลังบุคลากรมาทำงาน สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองในเรื่องที่สนใจ เปิดโอกาสให้ทำงานที่ชอบและท้าทาย และสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงานในองค์กร 2) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักกรุณา ได้แก่ สสำรวจบุคลากรที่ขาดและเหมาะสมกับงาน สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ ให้กำลังใจและรับฟังปัญหาของบุคลากรโดยไม่เลือกปฏิบัติ เมื่อบุคลากรมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการผิดวินัยต้องตักเตือนด้วยความเป็นมิตร และไม่ตำหนิคนที่กระทำผิดต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักมูทิตา ได้แก่ เปิดโอกาสและสนับสนุนในการทำหน้าที่ให้กับทุกคน ยกย่องชื่นชมผลงานของ

บุคลากร 4) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอุเบกขา ได้แก่ กำหนดแนวทางปฏิบัติและหน้าที่บุคลากรให้ชัดเจน และกำหนดแนวทางการประเมินผลงานของบุคลากร สอดคล้องกับ พระมหาบุญญวิฑฒ์ ปญญาวุฑฒโต (อ่อนติ) (2554) ได้ทำวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษาเขตบางกอกใหญ่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ด้านเมตตา ผู้บริหารควรมีเมตตาที่เป็นการแสดงถึงความรักความปรารถนาดีต่อบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง ด้านกรุณา ผู้บริหารควรให้ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ด้านมุทิตา ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากร ยินดีในความสำเร็จของบุคลากรอย่างจริงใจ และ ด้านอุเบกขาผู้บริหารวางตัวเป็นกลางในทุกๆ ด้าน สอบถามถึงความจริงจากหลายๆ ฝ่ายก่อนตัดสินว่าฝ่ายนั้นถูกหรือผิด

เอกสารอ้างอิง

- พระมหาบุญญวิฑฒ์ ปญญาวุฑฒโต (อ่อนติ). (2554). *การศึกษาการบริหารงานบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร*. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอธิการสุวิทย์ ขาตเมโธ (งามสังเกต). (2556). *การศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร*. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศศิภา พูปลิ้ม. (2558). *การธำรงรักษานักการตลาดมืออาชีพของบริษัทเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง*. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565-2570*. เลย: สำนักงาน.