



หลักพรหมวิหารธรรมกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาลำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

The Principles of Brahma-Vihara and Personnel Management
of Educational Personnel in Chonburi Primary Education
Service Area Office 3

เบญจวรรณ กันหารินทร์

Benjawan Kanharin

ถนัด ยันต์ทอง

Thanat Yanthong

ไนตะวัน กำหอม*

Naitawan Kumhom

กฤษดา นิยมทอง

Kritsada Niyomthong

สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

Department of Educational Administration,

Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College

Corresponding author, e-mail: ntawan@hotmail.com*

วันที่รับบทความ (Received): 3 พฤศจิกายน 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 19 มกราคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 28 มกราคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารธรรมของบุคลากรทางการศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพรหมวิหารธรรมกับการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารธรรมในระดับที่ “มากที่สุด” โดยเฉพาะด้านเมตตา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านมูทิตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขา สะท้อนถึงการมีความรัก ความหวังดี และความเอาใจใส่ต่อผู้อื่นในองค์กร การมีจิตใจยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ และการวางใจเป็นกลางในการตัดสินใจ 2) การศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลพบว่า อยู่ในระดับ “มาก” โดยมีการให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนแก่บุคลากร การสรรหาและคัดเลือกที่มีความโปร่งใส การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และการอบรมพัฒนาทักษะให้แก่บุคลากร 3) ความสัมพันธ์

ระหว่างหลักพรหมวิหารธรรมกับการบริหารงานบุคคล พบว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, พรหมวิหารธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to 1) to study the level of adherence to the principles of Brahma Vihara among educational personnel, 2) to examine the level of personnel management, and 3) to explore the relationship between the principles of Brahma-Vihara and personnel management. This sample group consisted of 385 educational personnel. The instrument used was a questionnaire. data analysis Finding percentages, averages, and standard deviations and find relationships by Pearsion's product correlation coefficient.

The research results found that 1) the majority of educational personnel exhibit adherence to the principles of Brahma-Vihara at a "very high" level, with loving-kindness (Metta) having the highest average, followed by sympathetic joy (Mudita), compassion (Karuna), and equanimity (Upekkha). This reflects their love, goodwill, and care for others in the organization, their joy in others' success, and their impartiality in decision-making. 2) The level of personnel management is rated as "high," particularly in areas such as the provision of welfare and compensation, transparent recruitment and selection processes, fair performance evaluations, effective human resource planning, and skill development training. 3) The relationship between the principles of Brahma-Vihara and personnel management is found to have a moderately positive correlation, statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Personnel Management, Brahma-Vihara, Educational Administrators.

บทนำ

การบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบผลสำเร็จสูงสุด โดยการใช้ทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้หรือกระบวนการบริหารซึ่งการบริหารที่ดีจะต้องอาศัยทักษะและกระบวนการการบริหารงานเป็นหลักตลอดจนการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารจัดการงานในด้านต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างสูงสุดจำเป็นที่จะต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของครูและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงานให้ผลงานที่จะได้ออกมานั้นเป็นไปอย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ (ปฏิภาพพล อุตสาหกรรมย์, 2563) และการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ซึ่งตรงกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3) กำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (มาตรา 8) จัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและหน่วยงานทาง



การศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ ภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์กรของกลุ่มบุคคลดังกล่าวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา ยกย่องผู้ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งให้บุคคล ครอบครัวชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการ สถาบันสังคมอื่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยให้รู้จักการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สิน ทรัพยากรอื่นให้แก่โรงเรียน มีส่วนร่วมกับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ตามความเหมาะสมและความจำเป็นในภาพรวมของประเทศด้านการจัดการศึกษาในปัจจุบันสภาพปัญหาที่ยังพบอยู่ คือ การรวมศูนย์อำนาจ เข้าสู่ส่วนกลางทำให้การกระจายอำนาจทั้งในด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและ การบริหารทั่วไปสู่ระดับโรงเรียนน้อย ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการบริหารจัดการคุณภาพของการจัดการศึกษาค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในรายวิชาต่างๆ ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตร คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนยังไม่ตอบสนองความต้องการผู้เรียนซึ่งมีความหลากหลายได้ การวัดและประเมินผลเน้นการวัดที่ความรู้ ความจำมากกว่าการวัดความรู้ความสามารถที่เกิดจากการปฏิบัติจริง ปัญหาเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนยังขาดความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนขาดจิตสำนึกและวิญญานความเป็นครู ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา

ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่จะส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารจากเหตุผลดังกล่าว การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้นอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการและที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การบริหารงานบุคคล ซึ่งถือเป็นหัวใจของการบริหารงานที่จะทำให้การบริหารงาน บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคลากรเป็นพิเศษ (พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ), 2560) การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชา ที่จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนดไว้ เพื่อให้บุคลากรต่างๆ ที่อยู่ภายใต้การปกครองทำงานด้วยความสบายใจอยู่ในระเบียบวินัยและสามารถทำงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้ การปกครองที่ดีนั้น จะออกผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาปรับใช้กับการบริหารบุคคล นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้องค์การนั้นมีความก้าวหน้าพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนในอนาคตเนื่องจากทำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาค สามารถได้รับผลงานตามงานที่ตนทำได้อย่างเต็มที่ และได้รับความดีความชอบอย่างเป็นธรรม สมเหตุสมผล (กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์, 2559) ซึ่งหลักพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย 1) เมตตา ความรัก คือ ความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข 2) กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์โศกใจที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อน 3) มุทิตาความเบิกบาน พลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ก็มีใจแช่มชื่นเบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำดีงามประสบความสำเร็จ ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย พร้อมทั้งจะช่วยส่งเสริมสนับสนุน 4) อุเบกขา ความมีใจ เป็นกลาง คือ มองตามเป็นจริงโดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอมั่นคงเที่ยงตรงดุจดาวซึ่ง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุที่ตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยวางตน และปฏิบัติไปตามหลักการและเหตุผล

การบริหารงานของสถานศึกษาประกอบด้วย บริหารวิชาการบริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหารงานที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคลากรเป็นพิเศษ การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะส่งผลต่อความสำเร็จของ

สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชา ที่จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนดไว้ เพื่อให้บุคลากรต่างๆ ที่อยู่ภายใต้การปกครอง ทำงานด้วยความสบายใจอยู่ในระเบียบวินัย และสามารถทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้ การปกครองที่ดีนั้นจะออกผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาปรับใช้กับการบริหารบุคคล นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้องค์กรนั้นมีความก้าวหน้าพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนในอนาคตเนื่องจากทำให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาค สามารถได้รับผลงานตามงานที่ตนทำได้อย่างเต็มที่ และได้รับความดีความชอบอย่างเป็นธรรมสมเหตุสมผล (กัณฑ์พงษ์นามเสน่ห์, 2559)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาหลักพรหมวิหารธรรมกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการศึกษา เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นข้อมูลนำเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับหลักพรหมวิหารธรรมกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของหลักพรหมวิหารธรรม กับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง หลักพรหมวิหารธรรมกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด และไม่ทราบสัดส่วนของประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970: 607-610, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม จำนวน 385 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม



ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับหลักพรหมวิหารธรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ได้แก่ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา

โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพรหมวิหารธรรมกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก การอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้องหรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้เชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาตามแบบครอนบัค ได้ค่าความเชื่อมั่น .778

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 144 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมดด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมดในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากรกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับระดับหลักพรหมวิหารธรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ทั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้

โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ ดังนี้ (Best, 1977: 147, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559: 66) การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับระดับหลักพรหมวิหารธรรม ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูลและ แปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้

โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ ดังนี้ การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย เกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

การวิเคราะห์สัมพันธของหลักพรหมวิหารธรรม กับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (ในตะวัน กำหอม, 2557: 116) โดยกำหนด เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

สูงกว่า 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.71 - 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.30 - 0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อหาข้อสรุปที่ชัดเจน และนำไปสู่การสรุปผลที่ตรงประเด็น โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ดังต่อไปนี้

สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเฉลี่ยเป็นสถิติที่ใช้ เพื่อแสดงค่ากลางของการกระจายของข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากผู้ตอบ โดยค่าเฉลี่ยจะเป็นตัวแทน ที่แสดงให้เห็นว่าการตอบของกลุ่มตัวอย่างนั้นมีแนวโน้มไปในทิศทางใดมากที่สุด การคำนวณค่าเฉลี่ย จะช่วยให้สามารถอธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูลและสรุปผลที่เข้าใจง่าย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นสถิติที่ใช้วัดการกระจายตัวของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย โดยจะบ่งบอก ถึงความแปรปรวนของข้อมูลว่ามีการกระจายตัวมากน้อยเพียงใด ยิ่งค่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูง แสดงว่าข้อมูลมีความหลากหลายในการตอบของกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น แต่ถ้าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงว่าการตอบของกลุ่มตัวอย่างมีความสอดคล้องหรือคล้ายคลึงกันมาก

สถิติเชิงอนุมานในการวิจัยนี้ได้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพรหมวิหารธรรมกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์นี้จะวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว โดยมีค่าอยู่ในช่วง -1 ถึง +1 หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ +1 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน หากเข้าใกล้ -1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้าม แต่ถ้ามีค่าใกล้ 0 หมายความว่าตัวแปร ทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันเลย



การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ดังกล่าวถูกนำมาจัดเกณฑ์เพื่อแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยกำหนดว่า หากค่าสัมประสิทธิ์สูงกว่า 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ถ้าอยู่ในช่วง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง หากอยู่ในช่วง 0.30-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และหากค่าสัมประสิทธิ์ต่ำกว่า 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และหากค่าเป็นศูนย์ หมายความว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

นอกจากนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดถูกดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อความแม่นยำและความรวดเร็วในการประมวลผลข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพรหมวิหารธรรมกับการบริหารงานบุคคล พบว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกว่าหากบุคลากรมีการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารธรรมในระดับที่สูง จะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น การปฏิบัติตามหลักเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาสามารถส่งเสริมให้เกิดความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความร่วมมือในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษามีการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารธรรมในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต, 2557) ที่กล่าวถึงความสำคัญของหลักพรหมวิหารธรรมในการสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงาน หากนำหลักธรรมทั้ง 4 ด้านมาปรับใช้ในการบริหารงานและการตัดสินใจ จะส่งผลให้เกิดความเมตตาต่อผู้อื่น การกรุณาช่วยเหลือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ การแสดงความยินดีต่อความสำเร็จของบุคลากร และการวางตัวเป็นกลางในการพิจารณาเรื่องต่างๆ ซึ่งจะสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรและเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านเมตตามีระดับการปฏิบัติสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เช่น การแสดงความรัก ความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และการสนับสนุนกันในการทำงาน นอกจากนี้ด้านกรณายังช่วยเสริมสร้างความเอาใจใส่ และการพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ด้านการบริหารงานบุคคลพบว่า มีการให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร สะท้อนถึงความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสวัสดิการที่ดีจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า และพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความโปร่งใส และความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ การอบรมและพัฒนาบุคลากรยังเป็นส่วนที่องค์กรให้ความสำคัญเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพรหมวิหารธรรมและการบริหารงานบุคคลที่พบในระดับปานกลางชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติตามหลักธรรมในองค์กรส่งผลดีต่อการบริหารจัดการงานบุคคล ทั้งการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือและการสร้าง

แรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของพระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ) (2560) ที่กล่าวถึงการนำหลักธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความยุติธรรม และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเอาใจใส่ ความเข้าใจ และความเป็นกลางในการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ด้าน “เมตตา” คือ การแสดงความรัก ความปรารถนาดี และความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น ซึ่งในบริบทของการบริหารงาน บุคลากรหรือผู้บริหารควรมีความรักและปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน แสดงออกถึงความเป็นมิตรและความอบอุ่น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

1.2 ด้าน “กรุณา” เป็นการช่วยเหลือและแสดงความสงสาร เมื่อผู้อื่นประสบความทุกข์ ในบริบทของการทำงาน ผู้บริหารหรือบุคลากรควรพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่กำลังประสบปัญหา แสดงความเข้าใจและความพร้อมที่จะสนับสนุน ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยและสร้างความสามัคคี

1.3 ด้าน “มุทิตา” คือ ความยินดีและการชื่นชมเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ ซึ่งการประยุกต์ใช้ในองค์กรสามารถทำได้ผ่านการให้กำลังใจและแสดงความยินดีต่อความสำเร็จของบุคลากรหรือเพื่อนร่วมงาน การยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้อื่นจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานที่มีความสุขและส่งเสริมความสามัคคี

1.4 ด้าน “อุเบกขา” หมายถึง การวางใจเป็นกลางและการตัดสินใจด้วยความเป็นธรรม การนำอุเบกขามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน คือ การตัดสินใจที่มีความยุติธรรม ไม่เอนเอียงหรือมีความลำเอียงต่อบุคคลหรือเหตุการณ์ใดๆ ซึ่งจะช่วยทำให้การบริหารงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรมทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารธรรมอย่างต่อเนื่องจะทำให้การทำงานและการบริหารองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสุขในที่ทำงานและการทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษา เรื่อง “การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงาน วิชาการของครู”

2.2 ควรมีการศึกษา เรื่อง “การใช้หลักเมตตาและกรุณาในการสอนของครู”

2.3 ควรมีการศึกษา เรื่อง “การใช้หลักเมตตาธรรมในการปกครองของผู้บริหาร สถานศึกษา”

บรรณานุกรม

กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์. (2559). *การปรับใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารบุคลากร*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 1*. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ทีคอม.

ปฐวิภาณพล อุตสาหกรรมย์. (2563). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่วไปด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านสระขาม อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร วิทยาเขตอีสาน*, 2(2), 27–34.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2557). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*. พิมพ์ครั้งที่ 22. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



พระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล (พรหมสนธิ). (2560). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษา
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4. *ปริญาพุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต*.
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.