แนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT BASED ON BRAHMAVIHARA OF SCHOOLS UNDER THE SURATTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

วิชชุกร พลวิชัย
Witchukorn Ponwichai
พระครูวุฒิชัยการโกศล
Phrakhruwuttichaikarnkosol
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY SRITHAMMASOKKARAT CAMPUS
E-mail: witchukorn.pon@student.mbu.ac.th
โทร. 096-6516290

Received: 20 March 2026; Revised: 10 April 2026; Accepted: 9 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 2) เพื่อร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และ3) เพื่อประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 รวม 313 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ , แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1) สภาพการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49)

2) แนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประกอบด้วย แนวทางด้านการวางแผนอัตรากำลังด้วยหลักพรหมวิหาร 4 , ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยหลักพรหมวิหาร 4 , ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยหลักพรหมวิหาร 4

3) ผลการประเมินประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, หลักพรหมวิหาร 4, การบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4

Abstract

The purposes of Research Article were: 1) to study the conditions of personnel management based on the Brahmavihara of schools under the Suratthani Primary Educational Service Area Office 3 ; 2) to develop Guidelines for Personnel Management Based on Brahmavihara of Schools under the Suratthani Primary Educational Service Area Office 3 ; and 3) to evaluate the accuracy, appropriateness, feasibility, and usefulness of the Guidelines for Personnel Management Based on Brahmavihara of Schools under the Suratthani Primary Educational Service Area Office 3. The sample school administrators and teachers from schools under the Suratthani Primary Educational Service Area Office 3. A total of 313 people. The sample size wasdetermined by Krejcie and Morgan's table. 10 experts. The research instruments included a 5-point rating scale questionnaire, a semi-structured interview form, and an evaluation form for the Guidelines for Personnel Management Based on Brahmavihara of Schools under the Suratthani Primary Educational Service Area Office 3. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that:

1)The overall condition of personnel management based on the Brahmavihara of schools under the Suratthani Primary Educational Service Area Office 3 had a mean score at a high level ($\overline{X}$ = 4.49).

2) Guidelines for Personnel Management Based on Brahmavihara of Schools under the Suratthani Primary Educational Service Area Office 3 consisted of: (1) manpower planning based on the Brahmavihara; (2) recruitment and appointment based on the Brahmavihara; (3) performance evaluation based on the Brahmavihara and (4) professional development of teachers and educational personnel based on the Brahmavihara.

3) The evaluation results regarding the accuracy, appropriateness, feasibility, and usefulness of the Guidelines for Personnel Management Based on Brahmavihara of Schools under the Suratthani Primary Educational Service Area Office 3 were found to be at the highest level.

Keywords: Personnel Management, Brahmavihara, Personnel Management Based on Brahmavihara

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องมาจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ ทัศนคติความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างยิ่ง จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศต่อไป (อัญชุลีภรณ์ คำภิระ, 2564)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เป็นแผนระยะยาว 20 ปีเพื่อเป็นแผนแม่บทสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการศึกษา เพื่อสร้างการรับรู้ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนฯ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ศึกษาสภาวการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) โดยการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ นักเรียนมีศักยภาพ เนื่องจากสังคมปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขันแบบไร้พรมแดน (Globalization) และประเทศไทยก็ต้องการบุคคลที่มีคุณภาพเพื่อสร้างให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วตามวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งการพัฒนาสถานศึกษาและนักเรียนให้มีคุณภาพนั้นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยมีองค์ความรู้ และการบริหารจัดการบุคลากรที่ดี จึงจะทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จได้ตามนโยบายและมีนักเรียนตามเป้าหมายที่วางไว้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การขับเคลื่อนและพัฒนาระบบการศึกษาตามแผนการศึกษาและนโยบายทางการศึกษานั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะและคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้งานบริหารงานบุคคลครอบคลุมถึงการ

วางแผน อัตรากำลัง การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผล และการดูแลจูงใจบุคลากร การบริหารและพัฒนาบุคลากรมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จของสถานศึกษาสมัยใหม่ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีชั้นสูงและมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ (สุธินี ฤกษ์ขำ, 2560) ทั้งนี้กระบวนการพัฒนาครูในสถานศึกษาขึ้นอยู่กับการบริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีการส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความผิดพลาด และสามารถเพิ่มคุณภาพของนักเรียนและสถานศึกษา อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่และขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนและพัฒนางาน การบริหารบุคลากรเป็นงานที่ผู้บริหารควรจัดทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความสามารถประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น รวมทั้งยึดหลักความถูกต้อง คำนึงถึงความต้องการและแก้ปัญหาและภาวะความเป็นอยู่ของท้องถิ่น และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมวางแผนในการพัฒนาบุคลากร (แฮโรลด์ สเปียร์ส, Harold Spears, 1953) ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องตลอดการทำงาน เพราะครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา การพัฒนาครูทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานดียิ่งขึ้น และทำให้นักเรียน สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ในปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลในรูปแบบที่หลากหลายแต่ยังพบปัญหาของผู้บริหารและครูที่นำเสนอผ่านหนังสือพิมพ์ ข่าวสาร และสื่อออนไลน์ อาทิเช่น การยักยอกเงินงบประมาณ ปัญหาความรุนแรงในสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากความขัดแย้งในการทำงาน ขาดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ และภาวะผู้นำที่ไม่สามารถจูงใจหรือสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู รวมถึงการขาดจิตสำนึกด้านคุณธรรมในผู้บริหารมีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในสถานศึกษาของครู การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักจริยธรรมและแนวคิดทางธรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อหนุนต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สุชาดา ศิริวรรณ, 2561)

หลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ที่ส่งเสริมให้บุคคลมีจิตใจเมตตาต่อกัน ดำรงชีวิตด้วยความเข้าใจ และเคารพในความเป็นมนุษย์ หลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย 1) เมตตา ความรัก คือ ความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข 2) กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อน 3) มุทิตา ความเบิกบาน พลอยยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุขก็มีใจแช่มชื่นเบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำดีงาม ประสบความสำเร็จ ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย พร้อมที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุน และ4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือ มองตามความเป็นจริงโดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอมั่นคงเที่ยงตรงดุจตาชั่ง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุที่ตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยวางตนและปฏิบัติไปตามหลักการและเหตุผล (พระพรหมคุณาภรณ์, 2557) หลักธรรมนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในตนเองและสังคม รวมถึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในยุคที่องค์กรต้องเผชิญกับความหลากหลายทางความคิดและวัฒนธรรม แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ Brown, Trevino และ Harrison เน้นการมีเมตตาและจริยธรรมในภาวะผู้นำเพื่อสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือในองค์กร (บราวน์, เทรวิโญ และแฮร์ริสัน, Brown, Trevino and Harrison, 2005)

การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงานบุคคลจะช่วยยกระดับคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเข้าใจ การยอมรับ และการร่วมมือ ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารแสดงออกถึงเมตตาและกรุณาในการบริหารจะช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มความไว้วางใจในทีมงาน มุทิตาช่วยส่งเสริมการยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน และอุเบกขาช่วยให้เกิดการตัดสินใจด้วยปัญญา มีหลักการและเหตุผล ดังนั้นการบริหารงานบุคคลผู้บริหารจะต้องนำหลักพรหมวิหาร 4 มายึดถือเป็นแนวทางในการบริหาร ซึ่งเป็นหลักธรรมที่นำมาปฏิบัติเพื่อความสงบสุขของสังคม เริ่มตั้งแต่การวางแผน การคัดเลือกคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน จนกระทั่งการให้พ้นสภาพจากสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารนอกจากจะมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานแล้ว ความเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธา ถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารนั้นสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างมีความสุข (พรทิพย์ อนุพัฒน์และคณะ, 2564)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจต้องการศึกษาและสร้างแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาเพื่อบูรณาการกับการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาและยกระดับสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐาน นำสู่การพัฒนาให้ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นและพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยให้มีคุณภาพดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

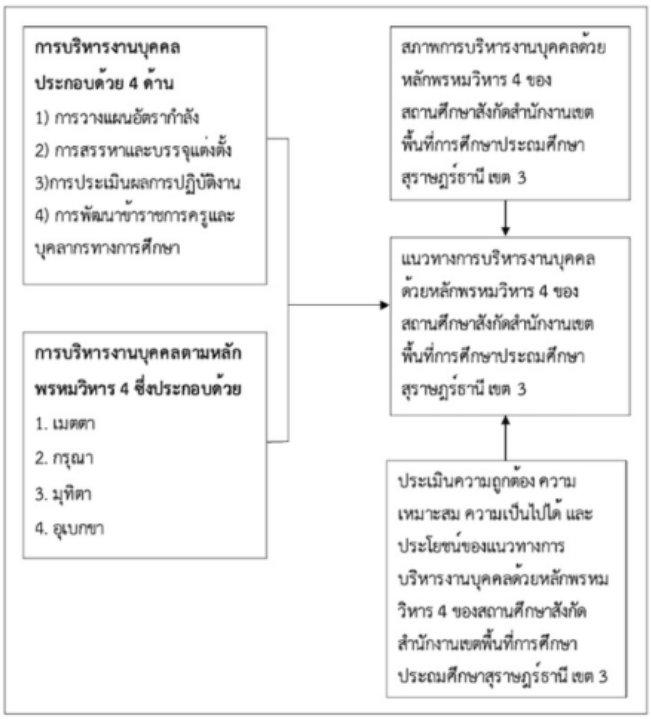
2) เพื่อร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

3) เพื่อประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1.รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เป็นวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพ



2.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลเชิงปริมาณ

จำนวนประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ใน 6 อำเภอ ซึ่งประกอบด้วย อำเภอบ้านนาเดิม อำเภอบ้านนาสาร อำเภอเคียนซา อำเภอเวียงสระ อำเภอพระแสง และอำเภอชัยบุรี จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 165 คน และครูจำนวน 1,575 คน รวมประชากรจำนวน 1,740 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 313 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) มีวิธีดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของประชากรแบบหลายขั้นตอน (Multistage sample)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ดังนี้ ศึกษานิเทศ บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 10 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่

กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มที่ 1 ผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 รวมจำนวน 5 คน

กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มที่ 2 ผู้ประเมินแนวทาง ศึกษานิเทศ บุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล ผู้บริหารและครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 รวมจำนวน 5 คน

3.เครื่องมือการวิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 , แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และ แบบประเมินแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

1) นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการโดยสอบถามเกี่ยวกับชื่อสถานศึกษา อำเภอของสถานศึกษา ตำแหน่ง เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน (จำนวนปี) ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อโดยใช้การคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำมาเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2) นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ 5 มากที่สุด , 4 มาก , 3 ปานกลาง , 2 น้อย และ 1 น้อยที่สุด (Rating Scale) แล้วนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จากนั้นผู้วิจัยกำหนดค่าวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 แต่ละด้านและรายข้อมาหาค่าเฉลี่ยรวมและแปลความหมาย

3) ดำเนินการสัมภาษณ์จากนั้นวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสัมภาษณ์เพื่อร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

4) นำแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จัดทำแบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์ของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่ระดับ 3.51 ขึ้นไป เพื่อให้แนวทางมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และประโยชน์ที่ระดับมากขึ้นไป หากประเด็นใดที่ยังไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49) หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ถึง มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21 - 4.63) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.63) คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยหลักพรหมวิหาร 4 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์รายด้านได้ ดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังด้วยหลักพรหมวิหาร 4

ผลการวิเคราะห์ด้านการวางแผนอัตรากำลังด้วยหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21) หากพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13 - 4.3) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.31) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์และมีการระบุจำนวนความต้องการครูและบุคลากรอย่างชัดเจน

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยหลักพรหมวิหาร 4

ผลการวิเคราะห์ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63) หากพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58 - 4.6) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.67) คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบรรจุแต่งตั้งตามขั้นตอนของสถานศึกษา

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4

ผลการวิเคราะห์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50) หากพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ถึง มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.46 - 4.53) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.53) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการและหลักเกณฑ์ประเมินที่มีมาตรฐานเดียวกัน, ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยหลักพรหมวิหาร 4

ผลการวิเคราะห์ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60) หากพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53 - 4.68) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.68) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ และผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลมีดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังด้วยหลักพรหมวิหาร 4 จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่าผู้บริหารควรมีแนวทาง คือ

1) ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อกำหนดความต้องการรายวิชาเอกและคุณสมบัติตามความเหมาะสมที่ควรมีในสถานศึกษา

2) พิจารณาภาระงานให้สอดคล้องกับจำนวนบุคลากร ปรับการแบ่งงานและภาระหน้าที่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และศักยภาพของบุคลากร

3) ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อนกำหนดและวางแผนอัตรากำลัง เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลและแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4) จัดทำแผนและคู่มือในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ ที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่กำหนดและวางแผนไว้ โดยดำเนินการอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเป็นธรรม

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยหลักพรหมวิหาร 4 จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่าผู้บริหารควรมีแนวทาง คือ

1) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตรงตามวิชาเอกและความต้องการ โดยสรรหาและบรรจุครูที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการของโรงเรียนเพื่อให้เหมาะกับภารกิจงานจริง

2) การบรรจุครูผู้ช่วยต้องดูแลชีวิตความเป็นอยู่และลดภาระงานที่นอกเหนืองานสอน เอาใจใส่ทั้งด้านการทำงานและความเป็นอยู่ สนับสนุนบุคลากรด้านการเงิน/พัสดุหรือจัดจ้างช่วยสอน กรณีที่โรงเรียนขาดบุคลากร

3) จัดระบบปฐมนิเทศและสร้างความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ครูผู้ช่วยบรรจุใหม่หรือบุคลากรใหม่เข้ามาต้องชี้แจงภาระงาน เส้นทางความก้าวหน้า และแนวปฏิบัติในการทำงาน เพื่อให้ปรับตัวและอยู่ได้อย่างมีความสุข มีคณะกรรมเพื่อประเมินความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มคอยให้คำแนะนำ สนับสนุน มีกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินแบบเป็นมิตรเพื่อพัฒนา

4) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งดำเนินการตามระเบียบอย่างเป็นระบบและโปร่งใส โดยสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ขั้นตอน และวิธีการคัดเลือกตรงตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีการแต่งตั้งคณะกรรมเพื่อประเมินความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มที่ชัดเจน และประชาสัมพันธ์ผลอย่างเปิดเผย

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่าผู้บริหารควรมีแนวทาง คือ

1) กำหนดจุดประสงค์การประเมินเพื่อพัฒนาไม่ใช่เพื่อจับผิด ใช้การประเมินเป็นเครื่องมือสร้างการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรมากกว่าการตำหนิหรือกดดัน และใช้ข้อมูลจากการประเมินเป็นฐานในการวางแผนพัฒนาครูและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างตรงจุด

2) ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายและเหมาะกับบริบทของสถานศึกษา ผสมผสานการสังเกต การตรวจผลงาน และข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้เห็นภาพการทำงานที่แท้จริงและรอบด้าน

3) เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนตนเองและรับฟังอย่างเป็นมิตร ส่งเสริมการพูดคุยหลังการประเมินในบรรยากาศกัลยาณมิตร เพื่อสร้างแรงเสริม กำลังใจ และนำผลการประเมินไปใช้พัฒนางานและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4) ใช้เกณฑ์การประเมินเดียวกัน โปร่งใส และเป็นธรรม กำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ใช้กับทุกคนอย่างเท่าเทียม แต่งตั้งกรรมการประเมินเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความยุติธรรมในสถานศึกษา

ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยหลักพรหมวิหาร 4 จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่าผู้บริหารควรมีแนวทาง คือ

1) สร้างบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ไม่กดดันครู ส่งเสริมแรงจูงใจภายในให้ครูอยากพัฒนาตนเองด้วยความสมัครใจและมีความสุข

2) เปิดโอกาสให้ครูเลือกพัฒนาตามความสนใจและความจำเป็นของงานทั้งการอบรมในระบบหนังสือราชการ และการเรียนรู้ออนไลน์ภายนอกที่มีคุณภาพ

3) สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรตามความเหมาะสม เพื่อให้ครูได้เรียนรู้อย่างคล่องตัวในหลักสูตรที่สามารถช่วยพัฒนางานได้จริง

4) วางแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงกับ PA และ ID Plan กำหนดทิศทางการพัฒนารายบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนและภารกิจงานจริง จัดระบบรายงานผลการอบรม เพื่อนำข้อมูลมาวางแผนพัฒนา และส่งเสริมให้ครูนำไปพัฒนาการสอน พัฒนานักเรียน และสร้างผลงานหรือเข้าร่วมการประกวดอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิเคราะห์การประเมินแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความความถูกต้องของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.85)

ผลการวิเคราะห์ความความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.81)

ผลการวิเคราะห์ความความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69)

ผลการวิเคราะห์ความประโยชน์ของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.89)

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์สภาพแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีการกำหนดนโยบายและจุดเน้นที่ชัดเจนและ

สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยเน้นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างบรรยากาศแห่งความสุขในการทำงานของครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน รวมทั้งเน้นย้ำในการขับเคลื่อนนโยบายและจุดเน้นให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงในระดับสถานศึกษา

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จึงมีแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักคุณธรรมเป็นพื้นฐาน โดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา โดยการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีคุณธรรม ความเข้าใจ และความสุข ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาที่มั่นคงทั้งในด้านคุณธรรมและประสิทธิภาพของบุคคลเป็นการสร้าง “สถานศึกษาที่มีคุณภาพ” ที่ผู้บริหารสามารถบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 อย่างกลมกลืนและชัดเจนตามผลที่พบจากการศึกษาวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ คณะทรง (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขได้ และสอดคล้องกับ กานต์ธิดา วิชากุล (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

2. ร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 4 ด้าน 16 ข้อ ทั้งนี้การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการบริหารที่ผสานคุณธรรมและการจัดการเชิงระบบเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม โดยแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 นี้ เกิดจากบริบทพื้นที่และประสบการณ์บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยการนำนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้บริหารทั้ง 5 คนได้สะท้อนประสบการณ์การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เป็นมิตร สร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจและพลังในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความสามัคคี และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ เอกสิทธิ์ แซ่จ๋าว (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วยการนำหลักการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา 6 ด้าน มาบูรณาการกับหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นการพัฒนาการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคคล การพัฒนาบุคคลการประเมินการปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาบุคคลและการให้บุคคลพ้นจากงาน โดยบูรณาการกับหลักพรหมวิหาร 4 และสอดคล้องงานวิจัยของ ธานัท ธนะเตชะสนิท (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารมีความปรารถนาดีและช่วยเหลือในการพิจารณาตำแหน่งหน้าที่งานที่รับผิดชอบต่อบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการกำหนดตำแหน่งและวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารมีความปรารถนาดีในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยมุ่งหวังให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าและพัฒนายิ่งขึ้น ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารวางใจเป็นกลางในประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรโดยยึดถือเอาความรู้ ความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารช่วยเหลือจัดครูพี่เลี้ยงเพื่อช่วยให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาครูใหม่ให้การฝึกหัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร ผู้บริหารช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อมีความเป็นประชาธิปไตยพร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรต่อการทำงาน

3. ผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จากการวิเคราะห์แบบประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยรวมผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การนำหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นแนวทางที่มีความสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และผู้บริหารสามารถนำแนวทางดังกล่าวมาใช้ปฏิบัติได้จริง เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจ และการส่งเสริมบรรยากาศสถานศึกษาที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้

การที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากแนวทางดังกล่าวมีความชัดเจน เป็นระบบ และเกิดจากประสบการณ์ของผู้บริหารที่เสนอแนะแนวทางจากการนำมาประยุกต์ใช้จริงในบริบทของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยดำเนินการโดยการสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มายกเป็นร่างแนวทาง จากนั้นดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ได้แนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ดังภาพ



สรุป

1) สภาพการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49)

2) แนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประกอบด้วย แนวทางด้านการวางแผนอัตรากำลังด้วยหลักพรหมวิหาร 4 , ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยหลักพรหมวิหาร 4 , ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยหลักพรหมวิหาร 4

3) ผลการประเมินประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ดังต่อไปนี้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน แก้ไข ส่งเสริม พัฒนาทักษะการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและการศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาโดยใช้แนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3”

2) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3”

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). แผนการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

กานต์ธิดา วิชากุล. (2564). แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู. Journal of Modern Learning Development. 6(2), 23 - 32.

ธานัท ธนะเตชะสนิท. (2564). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์. 6(3), 251 - 266.

พรทิพย์ อนุพัฒน์และคณะ. (2564). พรหมวิหาร 4 : กับการบริหารงานบุคคลในองค์กร. วารสารศึกษาศาสตร์ มมร. 9(1), 255 - 266.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2557). ธรรมนูญชีวิต. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.

วัชระ คณะทรง. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). ระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สุชาดา ศิริวรรณ. (2561). การบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุธินี ฤกษ์ขำ. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : หลักการและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัญชุลีภรณ์ คำภิระ. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เอกสิทธิ์ แซ่จ๋าว. (2565). การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. Organizational Behavior and Human Decision Processe. 97(2), 117–134.

Harold Spears. (1953). Improving the Supervision of Instruction. New York: Hull.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities,” Journal of Education and Psychological Measurement. 30 (3), 607 – 61