

หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
The Brahmviharadhamma of School Administrators Affecting Personnel
Administration under Bangkok Primary Educational Service Area Office

เสาวนีย์ เปรมดิสรัตน์*
พระมหาธีรพงศ์ ฐิตปัญโญ (สมาธิ), ดร.**
ดร.สุวิทย์ ภาณุจารี***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบุคคล และครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของลิเคิร์ท 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ หลักพรหมวิหารธรรมด้านอุเบกขา หลักพรหมวิหารธรรมด้านกรุณา หลักพรหมวิหารธรรมด้านเมตตา และหลักพรหมวิหารธรรมด้านมุทิตา

2. การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจาก

* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย

E-mail. Pohchaepohchae@gmail.com โทร. 095-852-3839

** อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

E-mail. rongsamathi@hotmail.com

*** รองศาสตราจารย์, อาจารย์พิเศษ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Email: suwitmbu@hotmail.com

มากไปหาน้อยได้ ดังนี้ คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการออกจากราชการ

3. หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมูทิตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 59.6 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y}_{tot} = 1.365 + .346 (X_3) + .183 (X_2) + .149 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z}_y = .397 (X_3) + .214 (X_2) + .190 (X_4)$$

คำสำคัญ: หลักพรหมวิหารธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารงานบุคคล

ABSTRACT

The purposes of this research were identify: 1) To study the principles of Brahmawihan Dharma of educational institute administrators that affect personnel management Under the Bangkok Primary Education Service Area Office 2) To study personnel management in schools under the Bangkok Primary Education Service Area Office 3) To study the principles of Brahmawihan Dharma of administrators affecting personnel management in schools Under the Bangkok Primary Education Service Area Office The sample group in this research consist of school administrators, head of personnel department and teacher schools under the secondary educational service area Bangkok. The total number of informants was 327 people. The research instrument were open-ended questionnaire with the questionnaire 1-5 Likert's scale. The statistics Used for the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Stepwise Multiple Regression content.

The research's findings were as follows;

1) The principle of Brahmawihan Dharma of the executives that the overall level was at a high level. when considering each aspect in the high level, 3 aspects and 1 aspect were moderate level, arranged in descending order as follows: the Brahmawihan Dharma principle Upekkhā, the Brahmawihan Dharma principle Karuṇā, the Brahmawihan Dharma principle Mettā and the Brahmawihan Dharma principle Muditā.

2) personnel management Under the Bangkok Primary Education Service Area Office Overall, it's at a high level. when considering each aspect at a high level in all aspects by sorting the arithmetic mean values from highest to lowest as follows: enhancing efficiency in government service, discipline and maintaining discipline, recruiting and recruiting, and planning manpower and positioning. and retirement from government service.

3) Brahmawihan Dharma of educational institute administrators principles Muditā, Karuṇā and Upekkhā that affect personnel management Under the Primary Education Service Area Office Bangkok found that overall The Brahmawihan Dharma principle of educational institute administrators that had a statistically significant effect on personnel management at the .01 level. In terms of the Brahmawihan Dharma principle in Mudita, Brahmawihan Dharma in compassion and Brahmawihan Dharma in equanimity, 59.6% of personnel management was predicted. Which can be written as a regression analysis equation as follows:

Unstandardized score

$$\hat{y}_{\text{tot}} = 1.365 + .346 (X_3) + .183 (X_2) + .149 (X_4)$$

Standardized score

$$\hat{z}_{\hat{y}} = .397 (X_3) + .214 (X_2) + .190 (X_4)$$

Keywords: Brahmaviharadhamma Principles, School Administrators, Personnel Management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดแนวทางนโยบายพื้นฐานในส่วนเกี่ยวกับการศึกษาไว้ในมาตรา 54 โดยรัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาจนเข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริม และสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมาย ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติและการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 7 ครู คณาจารย์

และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ได้กล่าวว่าให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐ และเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด การจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติหลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ความในวรรคสองไม่ใช้บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษา ตามมาตรา 18 (3) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษาและวิทยาการพิเศษทางการศึกษา ความในมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาในระดับ อุดมศึกษาระดับปริญญา มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ ให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสม กับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ การดำเนินงานการบริหารงานบุคคล จากแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ระยะ 4 ปี ปีการศึกษา 2560-2563 พบว่ามีจุดที่ควรพัฒนาในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (2560, หน้า 35) ดังนี้ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการย้ายบ่อย การย้ายของผู้บริหารและครูบ่อย จนทำให้การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง กระบวนการคืนอัตรากำลังที่ให้สถานศึกษาที่ไม่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมให้กับผู้เรียนเท่าที่ควร พบปัญหาที่ควรพัฒนาเนื่องจากมีบุคลากรไม่เพียงพอ หรือมีคุณสมบัติไม่ตรงกับสายงาน ทั้งนี้บุคคลสำคัญที่มีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุด ในสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งการบริหารการศึกษา การวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดนโยบาย การจัดการศึกษานั้นจะมีประสิทธิภาพเพียงใด สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของรัฐหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา

เป็นสำคัญ การบริหารสถานศึกษานั้น ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งคือผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้อง มีหลักธรรมเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษานั้นด้วย เนื่องจากหลักธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้นำ สร้างทัศนคติที่ดี สร้างแรงจูงใจ ความรักใคร่สามัคคี แก่บุคลากรให้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักธรรมสำคัญที่เราสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้เป็นอย่างดีไม่ว่าจะเป็นเรื่องการครองตน การครองคน การครองงาน คือ หลักพรหมวิหารธรรม 4 ซึ่งประกอบไปด้วย 1) เมตตา หมายถึงความปรารถนาดี อยากให้เขามีความสุข 2) กรุณา หมายถึงความคิดช่วยให้พ้นทุกข์ 3) มุทิตา หมายถึงความยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข และ 4) อุเบกขา หมายถึงความวางใจเป็นกลางไม่เอนเอียง ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่จะชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เนื่องจากในพื้นที่เขตการศึกษาดังกล่าวมีปัญหาขาดอัตรากำลังครูจำนวนมาก ส่งผลให้ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและที่ไม่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมให้กับผู้เรียนเท่าที่ควร ผู้วิจัยจึงศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน รวมทั้งการนำหลักธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนโดยตรงและนำไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่ง ๆ ขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการและขั้นตอนในการวิจัย ออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงร่างงานวิจัยเป็นการศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูลสถิติ วิทยานิพนธ์ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำโครงร่างงานวิจัย และขอความเห็นชอบและอนุมัติจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานวิจัยเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ และนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความถูกต้องเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ และนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอนของการจัดทำร่างผลการวิจัยเพื่อนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตามที่ คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบุคคลและครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 2,106 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา(ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษา) หัวหน้าฝ่ายบุคคล และครูผู้สอนรวม 327 คน ซึ่งได้จากการเปิดตารางเครชีและมอร์แกน (Krejci & Morgan)

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling : SRS) โดยสุ่มแบบเจาะจงกับผู้อำนวยการโรงเรียนและหัวหน้าฝ่ายบุคคล สำหรับครูผู้สอนจะใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนจะใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์

สร้างเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ข้อคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยสร้างข้อคำถามภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งประกอบด้วยคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มี 4 ด้าน คือ

- 1) หลักพรหมวิหารธรรมด้านเมตตา : ความรักใคร่ปรารถนาดีให้ผู้อื่นมีความสุข (X_1)
- 2) หลักพรหมวิหารธรรมด้านกรุณา : ความสงสาร ช่วยเหลือแก้ไขให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ (X_2)
- 3) หลักพรหมวิหารธรรมด้านมุทิตา : ความยินดีชื่นชมในความสุข ความสำเร็จของผู้อื่น (X_3)
- 4) หลักพรหมวิหารธรรมด้านอุเบกขา : ความวางใจเป็นกลางมีความยุติธรรม (X_4)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (Y_1)
- 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)
- 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3)
- 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4)
- 5) ด้านการออกจากราชการ (Y_5)

เก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัย จากนั้นทำการคัดลอกหนังสือราชการ (Scan) เข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ในลักษณะไฟล์เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (PDF)

2. ผู้วิจัยดำเนินการประสานไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม การขอความร่วมมือแสกน QR CODE รวมถึง Link แบบสอบถาม ส่งผ่านช่องทางที่ได้ประสานไว้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามวิจัยในครั้งนี้

4. ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลผ่านระบบข้อมูลของแบบสอบถามที่เชื่อมต่อไว้

5. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ รวบรวมข้อมูลทั้งหมดไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยต่อไป

วิเคราะห์ข้อมูล

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติค่าความถี่ และร้อยละ

2) วิเคราะห์ข้อมูลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 103)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักพรหมวิหารธรรมด้านอุเบกขา (X_4) หลักพรหมวิหารธรรมด้านกรุณา (X_2) หลักพรหมวิหารธรรมด้านเมตตา (X_1) และหลักพรหมวิหารธรรมด้านมุทิตา (X_3) ตามลำดับ

1. หลักพรหมวิหารธรรมด้านเมตตา (X_1) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละเวลาเพื่อทำประโยชน์แก่ผู้อื่นด้วยความเต็มใจ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักเหตุผลในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความหวังดีและบริสุทธิ์ใจ โดยไม่ได้มุ่งหวังประโยชน์แก่ตน

2. หลักพรหมวิหารธรรมด้านกรุณา (X_2) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองหรือได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อติดตามการปฏิบัติงานและให้กำลังใจผู้ร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจหรือให้กำลังใจผู้ร่วมงานได้

3. หลักพรหมวิหารธรรมด้านมุทิตา (X_3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกำลังใจให้ผู้ร่วมงานด้วยไมตรี

4. หลักพรหมวิหารธรรมด้านอุเบกขา (X_4) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีจรรยาบรรณไม่ประพฤติผิดศีลธรรม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับหรือกฎหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (Y_1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษากำหนดตำแหน่ง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รองลงมา คือ สถานศึกษามีการประเมินความต้องการอัตรากำลัง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ รองลงมา คือ สถานศึกษาบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาอื่น ได้ตรงตามวิชาที่ต้องการ

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษายกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานและความดีรองลงมา คือ สถานศึกษามีการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสอดคล้องกับเป้าหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาได้ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาหมั่นตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัย

5. ด้านการออกจากราชการ (Y_5) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการรายงานผลการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณี ต่อคณะกรรมการสถานศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการ ออกจากราชการ

ผลการวิเคราะห์หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

โดยภาพรวม หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้แก่หลักพรหมวิหารธรรมด้านมุทิตา (X_3) หลักพรหมวิหารธรรมด้านอุเบกขา (X_4) และหลักพรหมวิหารธรรมด้านกรุณา (X_1) โดยทั้ง 3 ด้านร่วมกันทำนายการส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 59.6 และส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ได้แก่ หลักพรหมวิหารธรรมด้านเมตตา (X_2) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ} \quad \hat{y}_{\text{tot}} = 1.365 + .346 (X_3) + .183 (X_2) + .149 (X_4)$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน} \quad \hat{z}_y = .397 (X_3) + .214 (X_2) + .190 (X_4)$$

อภิปรายผล

อภิปรายผลการวิเคราะห์หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

การที่ผู้บริหารนำหลักพรหมวิหารธรรมเข้ามาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ทำให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีการวางแผน ด้านอัตราากำลังการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้วยการจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสอดคล้องกับเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ สมหวัง วิทยาปัญญา นนท์ ได้กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 ว่า เป็นธรรมะ อันเป็นที่อยู่ของพรหม ประกอบด้วยเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา เหมาะสำหรับผู้ใหญ่ ผู้นำ นักปกครอง ผู้จัดการ เมตตาเป็นการทำให้ผู้อื่นสุขยิ่งขึ้น กรุณาเป็นการช่วยเหลือแก้ไขให้เขาพ้นทุกข์ที่มีอยู่ มุทิตาเป็นการพลอยยินดีเมื่อเขาได้ดี และ อุเบกขา เมื่อเขาเกิดประสบสิ่งไม่ดี ก็ไม่ซ้ำเติมเขา ให้วางใจเป็นกลางเป็นการประยุกต์พรหมวิหารมาใช้ในเชิงธุรกิจอย่างเป็นระบบ (2556, หน้า 1-12)

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่า หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน โดยหลักพรหมวิหารธรรมด้านอุเบกขา (X_4) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร วางตนเป็นกลาง มีจิตใจเที่ยงตรง โดยการใช้สติปัญญาในการพิจารณาให้รู้เท่าทันความจริงที่เกิดขึ้น ไม่เอนเอียงหรือฝักใฝ่ไปข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ด้วยความอคติ และผู้บริหารยังปฏิบัติตน ตามระเบียบ ข้อบังคับหรือกฎหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด มีความยุติธรรมกับผู้ร่วมงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ และไม่ประพฤติดุติศีลธรรมซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ไม่ชักจูงไปในทางที่เกิดความเสื่อมเสียต่อวิชาชีพ และองค์กร จึงส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และองค์กรทางการศึกษา สอดคล้องกับแนวความคิดของ สมหวัง วิทยาปัญญา นนท์ (2556, หน้า 1-12) ได้กล่าวถึงพรหมวิหาร 4 ว่า เป็นธรรมะอันเป็นที่อยู่ของพรหม ประกอบด้วยเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา เหมาะสำหรับผู้ใหญ่ ผู้นำ นักปกครอง ผู้จัดการ เมตตาเป็นการทำให้ผู้อื่นสุขยิ่งขึ้น กรุณาเป็นการช่วยเหลือแก้ไขให้เขาพ้นทุกข์ที่มีอยู่ มุทิตาเป็นการพลอยยินดีเมื่อเขาได้ดี และ อุเบกขา เมื่อเขาเกิดประสบสิ่งไม่ดี ก็ไม่ซ้ำเติมเขา ให้วางใจเป็นกลางเป็นการประยุกต์พรหมวิหารมาใช้ในเชิงธุรกิจอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับแนวความคิดของ

พระราชวรมูณี (2525, หน้า 852) ที่กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมของผู้ยิ่งใหญ่ ผู้ยิ่งใหญ่ในที่นี้ หมายถึงผู้ประเสริฐคือ ผู้มีจิตใจกว้างขวางยิ่งใหญ่ หรือยิ่งใหญ่ด้วยคุณธรรมความดีงาม มิใช่หมายถึง ผู้ยิ่งใหญ่ในความหมายอย่างที่เราเข้าใจกัน พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย 1) เมตตา ความรัก คือ ปราบณาดี มีไมตรี อยากให้มนุษย์ สัตว์มีสุขทั่วหน้า 2) กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ 3) มุทิตา ความพลอยยินดี คือ พลอยมีใจแช่มชื่นเบิกบานเมื่อผู้อื่นอยู่ดี มีสุขและเจริญ งอกงาม ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นไป 4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือวางจิตเจียบสงบ สม่าเสมอ เทียงตรง ดุจตราขัง มองเห็นมนุษย์ สัตว์ทั้งหลายได้รับผลดีร้ายตามเหตุปัจจัยที่ประกอบ ไม่เอนเอียงไปด้วยชอบหรือชัง ทุกคนควรมีพรหมวิหาร ทุกคนควรมีจิตใจกว้างขวางยิ่งใหญ่ ไม่เฉพาะผู้ยิ่งใหญ่เท่านั้น ในเมื่อทุกคนควรบำเพ็ญพรหมวิหาร ผู้ยิ่งใหญ่ในฐานะที่เป็นตัวอย่างและเป็นผู้นำ ก็ควรอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิบัติให้ได้ก่อน และควรยึดหลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารจัดการ

อภิปรายผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษาทุกแห่ง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาได้ ผู้บริหารจึงให้ความสนใจในทุกด้านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล อาทิเช่น การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง ด้วยการวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนอัตรากำลัง การจัดแผนอัตรากำลังโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา หรือแม้แต่ในเรื่องของการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง ด้วยการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนา วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานและความดี เป็นต้น ถ้าสถานศึกษาขาดการบริหารงานบุคคลที่ดีจะส่งผลให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ แต่ถ้าสถานศึกษาได้มีการบริหารทรัพยากรในส่วนของบุคคลได้ดีแล้วก็จะส่งผลให้องค์กรหรือสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้สำเร็จ สอดคล้องกับแนวความคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2546 : อ้างถึงในจอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556 หน้า76) นั้นอธิบายความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าคือภารกิจของผู้บริหารทุกคน (และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากรโดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

อภิปรายผลหลักพหุวิธีธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

จากการศึกษา หลักพหุวิธีธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า หลักพหุวิธีธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ หลักพหุวิธีธรรมด้านมุทิตา แสดงว่า หลักพหุวิธีธรรมด้านมุทิตา (X_3) มีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชม แสดงความยินดีในความเจริญก้าวหน้าของผู้ร่วมงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นกำลังใจให้ผู้ร่วมงานด้วยไมตรีผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จและเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาด้านการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษา ให้คำแนะนำหรือเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์จนแก้ปัญหาได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูวิจิตรสาธุรส และคณะ (2560 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยได้ การใช้หลักพหุวิธีธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนการกุศล จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูกลุ่มโรงเรียนการกุศล จังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพหุวิธีธรรม ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ด้านมุทิตา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านเมตตา ส่วนด้านอุเบกขา มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด 2. ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักพหุวิธีธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร สถาน ศึกษา ตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนการกุศล จังหวัดสงขลา พบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนการ กุศล ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการใช้หลักพหุวิธีธรรมในการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนการกุศล จังหวัดสงขลา พบว่า ผู้บริหารมีใจเป็นกลางต่อครูผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีความเสมอภาค ไม่มีอคติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระประกอบ ธีรจิตโต (คำพิมพ์) (2559: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การใช้หลักพหุวิธีธรรม 4 ในการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้หลักพหุวิธีธรรม 4 ในการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งสี่ด้าน ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านมุทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) รองลงมาคือ ด้านกรุณา (ความสงสาร) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเมตตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักพหุวิธีธรรม 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็น ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพหุวิธีธรรม 4 ในการบริหารงานของผู้บริหาร โดยรวม ไม่

แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็น ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ลำดับตามความสำคัญ คือ ผู้บริหารควรมีความมีเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขาการให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน การพูดจา ทักทายให้ความเคารพ ความรักและปรารถนาดีต่อกัน ยินดีเมื่อเห็นคนอื่นได้ดีและผู้บริหารต้องแสดงความ ยินดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ประสบความสำเร็จพร้อมกับปลื้มตักับ ผู้ที่ประสบความสำเร็จ 4)ผู้บริหารควร วางตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เหมาะสมกับฐานะวางตนเสมอต้น เสมอปลาย ไม่ลำเอียง ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ตัดสินปัญหาด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมตามข้อค้นพบของหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครพิจารณาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล มากที่สุด คือ หลักพรหมวิหารธรรมด้านมุทิตาที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากหลักพรหมวิหารธรรมด้านมุทิตาเป็นพื้นฐานของผู้บริหารทุกคนที่จะต้องนำมาปรับใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา อาทิเช่น การแสดงความชื่นชมผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จ แสดงความยินดีในความเจริญก้าวหน้าของผู้ร่วมงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นกำลังใจให้ผู้ร่วมงานด้วยไมตรี การปฏิบัติเช่นนี้ของผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความศรัทธาและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารอย่างเต็มศักยภาพ และสามารถอยู่ร่วมกับภายในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ได้คุณภาพตามมาตรฐานและยังส่งผลให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องงานวิจัยของ ไชยเดช ผลาวงค์ (บทคัดย่อ : 2560) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ผลการวิจัยพบว่า หลักพรหมวิหาร 4 มาใช้กับบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วจะเกิดผลดีต่อทั้งงานด้านบริหาร ด้านบุคลากรและสถานศึกษาสามารถพัฒนาให้ก้าวหน้าไปได้อย่างดีตามเนื้อหา ดังนี้ หลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย 1) เมตตา ความรักปรารถนาดีอยากให้เขามีสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า 2) กรุณา ความสงสารคิดช่วยให้ พ้นทุกข์โศกในอันจะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ 3) มุทิตา ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้น 4) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมี จิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่ลำเอียงด้วยรักและชัง สอดคล้องงานวิจัยของ พระบัวเงิน สุขธมโม (แสงมณีลาด) (บทคัดย่อ: 2561) ได้วิจัยเรื่อง ผู้อำนวยการและอาจารย์สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความคิดเห็นต่อแนวทางการ บริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอ ละมาม จังหวัดเชกอน สาธารณะรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน อยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากรด้านการวางแผนงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลด้าน การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล และด้านการวางแผนงานบุคคล

ตามลำดับ แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม แบ่งเป็น 1. ด้านการวางแผนงานบุคคล ควรใช้หลักพรหมวิหารธรรมวางแผนงานบริหารบุคลากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในบริหารงานบุคคล 2. ด้านการสรรหาบุคคล ควรวางแผนการช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดประสบ ปัญหาด้านใดด้านหนึ่งเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน 3. ด้านการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารควรยกย่องบุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดขวัญกำลังใจใน การทำงานแสดงความยินดีกับบุคลากรที่มีความเจริญก้าวหน้า 4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลางในการ ประเมินผลงานบุคลากรด้วยความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

2. ด้านที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล รองลงมา คือ หลักพรหมวิหารธรรมด้านกรุณาที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจาก หลักพรหมวิหารธรรมด้านกรุณา เป็นหลักธรรมประจำใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมวิชาชีพพหุทุกซ์ หรือความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานให้การทำงานเกิดความราบรื่น อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อติดตามการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจหรือให้กำลังใจผู้ร่วมงานได้ ทำให้การปฏิบัติงานหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุวรรณ์ มาตรบรรเทา และคณะ (บทคัดย่อ : 2559) การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านเมตตา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา ตามลำดับ 2. บุคลากร ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพรหม วิหาร 4 ในการบริหารงาน บุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมไม่ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคล ด้านกรุณา มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และบุคลากร ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการ บริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะของครูผู้ดูแลเด็กที่มีต่อการใช้หลัก พรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ คือการบริหารที่จะ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานและมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ คือ ควรยกย่องผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติ หน้าที่ได้เป็นอย่างดีหรือมีการให้คำแนะนำพร้อมด้วยให้กำลังใจเมื่อผู้ปฏิบัติงาน ทำงานผิดพลาดเพื่อให้ งานนั้นๆ ดำเนินแล้วเสร็จได้อย่างลุล่วง ควรมีการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรหรือจัดให้ มีการศึกษาดูงาน นอกสถานที่เพื่อเป็นการพัฒนาและเสริมศักยภาพต่อผู้ปฏิบัติงานอีกทั้งควรส่งเสริมให้มีส่วน ร่วมในการ แสดงความคิดเห็นระหว่างบุคลากรดำเนินงานศูนย์ด้วยกัน นอกจากนี้ควรมีการแจ้งการประเมิน การปฏิบัติ งานด้วยความชัดเจนและโปร่งใสตามความเป็นจริง

3. ด้านที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ด้านน้อยที่สุด คือ หลักพรหมวิหารธรรมด้านอุเบกขา ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก หลักพรหมวิหารธรรมด้านอุเบกขา เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารทุกคนต้องมีการวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียง ไปทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความเสมอภาค มีความยุติธรรมกับผู้ร่วมงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีจรรยาบรรณไม่ประพฤติผิดศีลธรรม ทำให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยใช้หลักพรหมวิหารธรรมด้านอุเบกขา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านที่ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล คือ ด้านที่ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านเมตตา ซึ่งเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากด้านเมตตา มีลักษณะเป็นนามธรรม คือ ความเป็นมิตรไมตรี ปราณีมีน้ำใจและความปรารถนาดีให้ผู้อื่นมีความสุขโดยไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านเมตตา อาจจะแตกต่างจากความเมตตาทั่วไป เนื่องจากการแสดงออกด้านเมตตาของผู้บริหารสถานศึกษาอาจต้องอาศัยการตอบแทนจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างในบางโอกาส ผู้บริหารต้องสร้างสรรคความสุข เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีๆ สร้างแรงจูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลดีให้การบริหารงานบุคคล ถ้าผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักพรหมวิหารธรรมด้านเมตตามาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถใช้คนที่เหมาะสมกับงานฝ่ายบริหาร และฝ่ายปฏิบัติ เกิดความเข้าใจในหน้าที่ บทบาท และความสัมพันธ์ของงานจนเกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยยึดความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาเป็นหลัก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมจิราวดี จำปาสิทธิ์ (บทคัดย่อ : 2563) การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.58) ส่วนด้านเมตตา (ความรัก) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.97) 2) ผลการเปรียบเทียบ การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพรหม วิหาร 4 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.59) คือการบริหารให้เกิด ความสามัคคีระหว่าง ผู้บริหารและประชาชนเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยดังญาติเมื่อมีปัญหาและให้คำปรึกษาและช่วย แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับประชาชนเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีและปฏิบัติต่อประชาชนทุกคนอย่าง เท่าเทียมกันวางตนเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพื่อความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย พระครูวิจิตรสาธิต (บทคัดย่อ : 2560) การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนการกุศล จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูกลุ่มโรงเรียนการกุศล จังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพรหมวิหาร ธรรม ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ด้านมูทิตา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ด้านเมตตา ส่วนด้านอุเบกขา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักพรหมวิหาร

ธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนการกุศล จังหวัดสงขลา พบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนการ กุศล ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนการกุศล จังหวัดสงขลา พบว่า ผู้บริหารมีใจเป็นกลางต่อครูอยู่ได้บังคับบัญชาทุกคน มีความเสมอภาค ไม่มีอคติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หลักพรหมวิหารธรรมด้านกรุณามีความสำคัญต่อการ บริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการหลักพรหมวิหารธรรมด้านกรุณาที่มีความสำคัญต่อการ บริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อติดตามการปฏิบัติงานและ ให้กำลังใจผู้ร่วมงาน และสร้างแรงบันดาลใจหรือให้กำลังใจผู้ร่วมงาน และพร้อมที่จะให้คำปรึกษาในขณะที่ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานจนงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเสริมความเข้าใจ ให้เกิดความชัดเจนด้านการปฏิบัติงานของสถานศึกษายิ่งขึ้น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัย พบว่า หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า หลักพรหมวิหาร ธรรมด้านมุทิตา ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ กับการนำหลักพรหมวิหารธรรมด้านมุทิตามาใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาควรสละเวลาส่วนตัวให้คำแนะนำหรือเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ของผู้ร่วมงาน และให้ ความสำคัญกับการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และแสดงความยินดี ในความเจริญก้าวหน้าของผู้ร่วมงานด้วยความบริสุทธิ์ใจเมื่อมีโอกาสที่สมควร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญ และกำลังใจและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่วนด้านการออกจากราชการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญการบริหารงานบุคคลในด้านการออกจากราชการ เพื่อให้ทราบเหตุผลที่แท้จริงของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยวิธีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบ และ รายงานผลการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณี ต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ควรมีการตรวจหาข้อมูล

เกี่ยวกับการลาออกจากราชการให้มีข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายและบิดเบือนข้อมูล ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอย่างเคร่งครัดก็จะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพสูง

จากผลการวิจัย พบว่า หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ หลักพรหมวิหารธรรมด้านมูทิตา หลักพรหมวิหารธรรมด้านกรุณา และหลักพรหมวิหารธรรมด้านอุเบกขา จากผลการวิจัยทำให้ทราบถึงการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความเสมอภาคและปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับหรือกฎหมายที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด จึงเกิดความเที่ยงธรรม ยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ช่วยแก้ไขปัญหาของผู้ร่วมงานโดยมีจิตสวัสดีการภายในสถานศึกษาเพื่อช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่ได้รับความเดือดร้อน และยังสนับสนุนส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองหรือได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทำให้การบริหารงานโดยนำหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามาใช้ในการบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

1. ควรส่งเสริมให้มีการนำหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับงานอีก 3 ฝ่าย งานฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายบริหารงานงบประมาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. ควรเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงถึงการมีหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับหลักการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม

บรรณานุกรม

- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). องค์การและการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (ม.ป.ป.). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ระยะ 4 ปีการศึกษา 2560 – 2563. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- ไชยเดช ผลาวงค์. (2560). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4. Journal of Roi Kaensarn Academi, 2(1), 45-46 สืบค้น 3 มกราคม 2565 เข้าถึงได้จาก <https://so02.tci-thaijo.org>.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2555). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ประชุมการช่าง. . (2556). การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พระครูวิจิตรสาธุรส. (2560). การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนการกุศล วารสาร มหาคุพานาครุธรรม, 4(1), 1-2 สืบค้น 3 มกราคม 2565 เข้าถึงได้จาก <https://so03.tci-thaijo.org>.
- มยุวรรณ์ มาตรบรรเทาและคณะ. (2559). การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสาร ธรรมทรรศน์, 16(3), 165-166 สืบค้น 17 มกราคม 2565 เข้าถึงได้จาก <https://www.tci-thaijo.org>.