

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

Personnel Administration Based on the Four Sublime States of Mind of School Administrators under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2.

นวมเชษฐ์ หาจันดา¹, สมนึก การีเวท²

¹นักศึกษาลัทธิสุตตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

²อาจารย์ประจำลัทธิสุตตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา เปรียบเทียบและศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 299 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ใน 4 ประเด็น ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) และ F-test โดยนำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง (try-out) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาช (Cronbach, L. J, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นมีค่ามากกว่า 0.7

ผลการวิจัย พบว่า 1. การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.381) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านด้านกรุณา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.421) รองลงมา คือ ด้านอุเบกขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.480) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเมตตา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.509) ตามลำดับ 2. การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 พบว่า เพศและวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันโดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อายุและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันโดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ควรมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักเมตตาในการดูแลเอาใจใส่และพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างทั่วถึง หลักกรุณาในการช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนของบุคลากร หลักมุทิตาในการส่งเสริมการยกย่อง ชื่นชม และสร้างแรงจูงใจเชิงบวก และ

หลักอุเบกขาในการตัดสินใจอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีบทบาทในการสนับสนุน กำหนดนโยบาย นิเทศติดตาม และส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้

คำหลัก: การบริหารงานบุคคล, หลักพรหมวิหาร 4

Abstract

This study aimed to examine, compare, and explore guidelines for developing personnel administration based on the Four Sublime States of Mind of school administrators under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 299 school administrators and teachers. The research instrument was a questionnaire on personnel administration based on the Four Sublime States of Mind in four aspects: loving-kindness, compassion, sympathetic joy, and equanimity. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The questionnaire was try-tested with a sample of 30 respondents to determine reliability using Cronbach's alpha coefficient (Cronbach, L. J, 1990) which yielded a reliability value of greater than 0.70 indicating that the instrument was reliable for data collection.

The results revealed that: 1. Overall, personnel administration based on the Four Sublime States of Mind was rated at a high level ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.381) according to the opinions. When considering each aspect, compassion (karuna) received the highest mean score and was rated at a high level ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.421), followed by equanimity (upekkha) which was also rated at a high level ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.480). The aspect with the lowest mean score was loving-kindness (metta); however, it was still rated at a high level ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.509). 2. The comparison about the opinions of school administrators and teachers towards personnel administration based on the Four Sublime States of Mind found that the opinions did not differ when classified by different gender and educational background, while there was statistically significant difference at the .05 level when comparing with different age and work experience, overall. 3. The development of personnel administration based on the Four Sublime States of Mind should focus on systematic development by adhering to the principle of loving-kindness to nurture and provide comprehensive personnel development. To aid and alleviate suffering of

personnel should be complied with by using principle of compassion while principle of sympathetic joy principle should be used to promote recognition, appreciation and positive motivation, and equanimity principle should be applied for far decision- making, transparency and accountability.

Keywords: Personnel Administration, Four Sublime States of Mind

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยมีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ประเทศไทยได้กำหนดกรอบการพัฒนาคุณธรรมของข้าราชการผ่านพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ซึ่งเน้นความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรม และการยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ บุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารและครู จึงจำเป็นต้องยึดหลักคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนา การใช้ศักยภาพ และการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยทั้งศาสตร์ทางการบริหารและหลักคุณธรรมควบคู่กัน หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม (นภทสรณ์ พรหมแก้ว, 2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีบทบาทสำคัญในการกำกับและพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับประถมศึกษา จากสภาพปัจจุบันและรายงานผลการดำเนินงาน พบว่า สถานศึกษาในสังกัดบางแห่งยังคงเผชิญความท้าทายและปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาทิ ปัญหาภาวะความเครียดจากภาระงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การขาดกลไกการยกย่องชมเชยเพื่อสร้างแรงจูงใจอย่างเป็นระบบ ตลอดจนข้อกังวลของบุคลากรเกี่ยวกับความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2566) ซึ่งปัญหาเหล่านี้หากไม่ได้รับการแก้ไขด้วยการบริหารจัดการที่รัดกุมและเป็นธรรม ย่อมส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และบรรเทาปัญหาการทำงานของบุคลากร จากสภาพดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล เปรียบเทียบความ

คิดเห็นของผู้บริหารและครู และเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

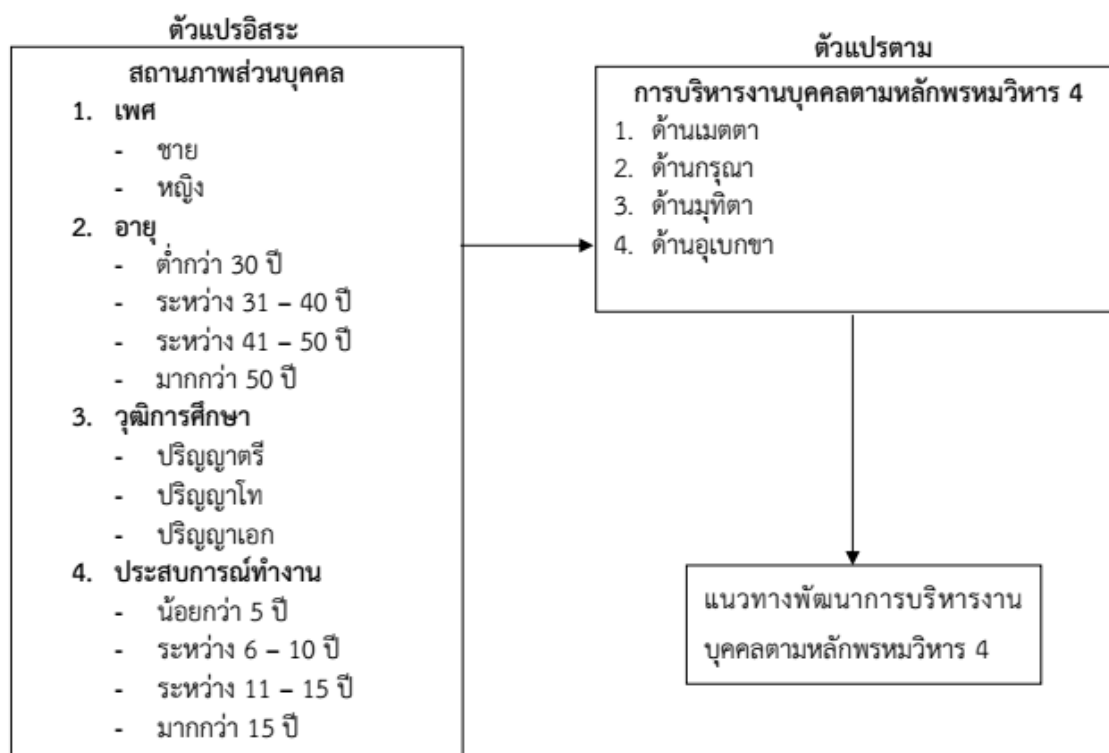
1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สามารถนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อช่วยให้ผู้บริหารและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตระหนักถึงความสำคัญของการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล
3. เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในการกำหนดนโยบาย การนิเทศติดตาม และการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีมาตรฐาน

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก สุรพล แฉล้มจิตร (2566), สายยันห์ แตนกาไสย (2564), นงค์รักษ์ ดวงภักดี (2564), พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2551), ดนัย ไชโยธา (2544) นำมาประยุกต์ใช้สร้างกรอบแนวคิดได้ดังนี้



สมมติฐานในการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 115 คน และครู 1228 คน จำนวนทั้งหมด 1,343 ในสถานศึกษารัฐบาล ปีการศึกษา 2568 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 299 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างความเชื่อมั่นที่ระดับ ร้อยละ 95 จากนั้นใช้การสุ่ม แบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม และวิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบเป็นสัดส่วน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์คือผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จำนวน 27 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ ทฤษฎีและสภาพปัจจุบันจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 และความพึงพอใจ
2. กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย
3. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
4. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามความมุ่งหมายของการวิจัย
5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาและความชัดเจนของข้อความแล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ยื่นหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้โรงเรียน จำนวน 40 โรงเรียน จำนวน 299 ฉบับ ตามสัดส่วนจำนวนครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2
3. กำหนดวันเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง
4. ยื่นหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ไปยังสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง
5. กำหนดวันเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ IOC (Index of Item-Objective Congruence) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) การทดสอบที (t-test) แบบ Independent sample การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) หรือ F-test การทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' test) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตาราง 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านเมตตา	4.21	0.509	มาก
2. ด้านกรุณา	4.28	0.421	มาก
3. ด้านมุทิตา	4.23	0.501	มาก
4. ด้านอุเบกขา	4.26	0.480	มาก
รวม	4.24	0.381	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.381) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านด้านกรุณา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.421) รองลงมา คือ ด้านอุเบกขา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.480) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเมตตา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.509) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ

การบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4	เพศ	\bar{x}	S.D	t	p-value
1. ด้านเมตตา	ชาย	4.24	0.509	0.903	.543
	หญิง	4.19	0.511		
2. ด้านกรุณา	ชาย	4.28	0.382	0.003	.085
	หญิง	4.28	0.450		
3. ด้านมุทิตา	ชาย	4.29	0.438	1.944*	.028
	หญิง	4.18	0.542		
4. ด้านอุเบกขา	ชาย	4.28	0.464	0.714	.517
	หญิง	4.24	0.493		
รวม	ชาย	4.27	0.353	1.146	.109
	หญิง	4.22	0.402		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 2 พบว่า เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านมุทิตา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ ด้านเมตตา ด้านกรุณาและด้านอุเบกขา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ

การบริหารงานบุคคล	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านเมตตา					
ระหว่างกลุ่ม	0.665	3	0.222	0.853	0.466
ภายในกลุ่ม	76.687	295	0.260		
รวม	77.352	298			
2. ด้านกรุณา					
ระหว่างกลุ่ม	2.127	3	0.709	4.124**	0.007
ภายในกลุ่ม	50.707	295	0.172		
รวม	52.833	298			
3. ด้านมูทิตา					
ระหว่างกลุ่ม	2.504	3	0.835	3.402*	0.018
ภายในกลุ่ม	72.368	295	0.245		
รวม	74.872	298			
4. ด้านอุเบกขา					
ระหว่างกลุ่ม	2.629	3	0.876	3.919**	0.009
ภายในกลุ่ม	65.977	295	0.224		
รวม	68.607	298			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.541	3	0.514	3.628*	0.013
ภายในกลุ่ม	41.757	295	0.142		
รวม	43.297	298			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 พบว่า อายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกรุณาและด้านอุเบกขา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านมูทิตา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเมตตา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การบริหารงานบุคคล	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านเมตตา					
ระหว่างกลุ่ม	0.419	2	0.209	0.806	0.448
ภายในกลุ่ม	76.933	296	0.260		
รวม	77.352	298			
2. ด้านกรุณา					
ระหว่างกลุ่ม	2.184	2	1.092	6.382**	0.002
ภายในกลุ่ม	50.649	296	0.171		
รวม	52.833	298			
3. ด้านมุทิตา					
ระหว่างกลุ่ม	2.038	2	1.019	4.141*	0.017
ภายในกลุ่ม	72.834	296	0.246		
รวม	74.872	298			
4. ด้านอุเบกขา					
ระหว่างกลุ่ม	0.450	2	0.225	0.977	0.378
ภายในกลุ่ม	68.157	296	0.230		
รวม	68.607	298			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.703	2	0.352	2.443	0.089
ภายในกลุ่ม	42.594	296	0.144		
รวม	43.297	298			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4 พบว่า วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกรุณา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านมุทิตา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเมตตาและด้านอุเบกขามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การบริหารงานบุคคล	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านเมตตา					
ระหว่างกลุ่ม	0.663	3	0.221	0.850	0.467
ภายในกลุ่ม	76.689	295	0.260		
รวม	77.352	298			
2. ด้านกรุณา					
ระหว่างกลุ่ม	2.038	3	0.679	3.946**	0.009
ภายในกลุ่ม	50.795	295	0.172		
รวม	52.833	298			
3. ด้านมูทิตา					
ระหว่างกลุ่ม	1.573	3	0.524	2.111	0.099
ภายในกลุ่ม	73.299	295	0.248		
รวม	74.872	298			
4. ด้านอุเบกขา					
ระหว่างกลุ่ม	1.922	3	0.641	2.835*	0.038
ภายในกลุ่ม	66.684	295	0.226		
รวม	68.607	298			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.387	3	0.462	3.254*	0.022
ภายในกลุ่ม	41.910	295	0.142		
รวม	43.297	298			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 5 พบว่า ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกรุณา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านอุเบกขา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเมตตาและด้านมูทิตามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สามารถสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้ ดังนี้ การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะของผู้บริหารในการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 อย่างสมดุลและมีวิจรรย์ญาณ ควบคู่กับการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โดยใช้อุเบกขา เป็นฐานสำคัญในการตัดสินใจ นอกจากนี้ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกตามหลักเมตตา กรุณา และมูทิตา จะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพัน และความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา ขณะเดียวกัน การสนับสนุนในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ และระบบนิเทศติดตามที่ชัดเจน พร้อมทั้งส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร และครู เพื่อยกระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ให้มีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืนในระยะยาว

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านมูทิตา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ ด้านเมตตา ด้านกรุณาและด้านอุเบกขา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ด้านกรูณาและด้านอุเบกขา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านมุทิตา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเมตตา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านกรูณา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านมุทิตา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเมตตาและด้านอุเบกขามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านกรูณา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านอุเบกขา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเมตตาและด้านมุทิตา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. สามารถสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้ดังนี้

แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะผู้บริหารให้ประยุกต์ใช้หลักธรรมอย่างสมดุล โดยยึดหลักอุเบกขาเป็นฐานในการตัดสินใจเพื่อสร้างระบบที่โปร่งใสและเป็นธรรม ควบคู่กับการใช้หลักเมตตา กรูณา และมุทิตา สร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบาย ระบบนิเทศติดตามที่ชัดเจน และส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อยกระดับการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการนำหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรูณา มุทิตา และอุเบกขา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ วัชระ คณะทรง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก วิลาวัลย์ สงขำ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษานนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและยึดหลักคุณธรรมร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรระ คณะทรง (2565) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วิลาวัลย์ สงขำ (2567) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษานนทบุรี ซึ่งพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าอายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้และการประเมินการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาความแตกต่างของความคิดเห็นดังกล่าวอาจเกิดจากประสบการณ์ชีวิตและประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพที่แตกต่างกันของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัทรสรณ์ พรหมแก้ว (2565) ที่ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามระดับอายุ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า การรับรู้ต่อการบริหารงานบุคคล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับวุฒิการศึกษาเพียงอย่างเดียว บุคลากรทางการศึกษาทุกระดับวุฒิการศึกษาล้วนผ่านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพในทิศทางเดียวกัน จึงมีกรอบความคิดและเกณฑ์ในการประเมินการบริหารงานบุคคลที่คล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีร์ รัตน์โส (2567) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเมืองพัทยา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องมาจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ ความเข้าใจ และการตีความพฤติกรรมกรรมการบริหาร บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมาก มักมีโอกาสเผชิญกับรูปแบบการบริหารที่หลากหลาย จึงสามารถประเมินการบริหารงานบุคคลได้อย่างรอบด้านลึกซึ้ง ขณะที่บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย อาจให้ความสำคัญกับการดูแลเอาใจใส่ การสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นหลัก ส่งผลให้มุมมองต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยของ นภัทสรณ์ พรหมแก้ว (2565) ที่ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ได้แนวทางพัฒนาดังนี้ 1. ด้านเมตตา เสนอให้ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ พัฒนาศักยภาพอย่างทั่วถึง และจัดสวัสดิการสภาพแวดล้อมที่ดีนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ คณะทรง (2565) และ วิลาวัลย์ สงขำ (2567) ที่เสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบำรุงรักษาบุคลากรผ่านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลและเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพัน และมีความปลอดภัยทางจิตใจ 2. ด้านกรุณา มุ่งเน้นการจัดระบบให้คำปรึกษาและมาตรการสนับสนุนผู้ที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัทสรณ์ พรหมแก้ว (2565) ที่พบว่า การที่ผู้บริหารมีระบบช่วยเหลือและชี้แนะเมื่อบุคลากรเกิดความเครียดหรืออุปสรรค จะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนและฟื้นฟูประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม 3. ด้านมุทิตา ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร แห่งการยกย่องชื่นชม และการมีระบบเชิดชูเกียรติเพื่อสร้างแรงจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายยันทิ แตนกาไสย (2564) และ สุรพล แฉล้มจิตร (2566) ที่สรุปว่าการให้รางวัลและการเสริมแรงทางบวก เมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จ เป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสร้างความสามัคคี

ลดความขัดแย้งเชิงแข่งขันในองค์กร 4. ด้านอุเบกขานเน้นการบริหารบนพื้นฐานความยุติธรรม ระบบประเมินผลที่โปร่งใส และการจัดการข้อขัดแย้งด้วยเหตุผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงศ์รักษ์ ดวงภักดี (2564) และ ปวีร์ รัตโนสถ (2567) ที่ระบุตรงกันว่า หลักอุเบกขาเป็นรากฐานของ "ระบบคุณธรรม" ผู้บริหารต้องปราศจากอคติ ในการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งความโปร่งใสตรวจสอบได้นี้เองที่เป็นปัจจัยหลักในการสร้างความไว้วางใจต่อตัวผู้บริหาร 5. ด้านการสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 กำหนดนโยบาย จัดอบรม และนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไศภิตา สีคำ (2566) ที่ชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาต้องอาศัยกลไกการขับเคลื่อนจากหน่วยงานต้นสังกัดในการเป็นพี่เลี้ยง กำหนดทิศทาง และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลงานวิจัย

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและนำผลการวิจัยในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้านมาปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

1. ด้านเมตตา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล
2. ด้านกรุณา ในกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบพี่เลี้ยง หรือจัดปฐมนิเทศที่ชัดเจน เพื่อให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรให้เกิดความมั่นใจ และรู้สึกถึงความ เป็นธรรมในการเข้าสู่ตำแหน่ง
3. ด้านมุทิตา นอกเหนือจากการที่ผู้บริหารจะเป็นผู้ยกย่องชมเชยแล้ว ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความสำเร็จซึ่งกันและกัน เช่น การจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้บุคลากรได้ชื่นชมและเรียนรู้จากความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านอุเบกขา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการมอบหมายภาระงาน โดยควรมีคณะกรรมการร่วมพิจารณาอย่างโปร่งใส เป็นกลาง และคำนึงถึงความ ถนัด รวมถึงความเหมาะสมของครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อป้องกันความรู้สึกเหลื่อมล้ำในการ ปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยที่พบว่า อายุ และประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความ หลากหลายระหว่างวัยในองค์กร โดยควรปรับกลยุทธ์การสื่อสารและการบริหารงานบุคคลให้มีความ

ยืดหยุ่น เช่น การเปิดโอกาสให้ครูรุ่นใหม่หรือผู้มีประสบการณ์น้อยได้แสดงความคิดเห็นควบคู่ไปกับ การรับฟังและให้เกียรติครูอาวุโส เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและลดช่องว่างระหว่างวัยในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารหรือหลักธรรมอื่น ๆ ร่วมกับหลักที่ใช้ในงานวิจัยนี้ เพื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมและประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษา
2. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ หรือพื้นที่การศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมและสามารถอ้างอิงเชิงนโยบายได้ในวงกว้างมากยิ่งขึ้น
3. ควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาเป็นรูปแบบหรือโมเดลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และทดลองใช้จริงในสถานศึกษา เพื่อศึกษาประสิทธิผลและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติ

เอกสารอ้างอิง

- दनัย ไชโยธธา, (2544), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์*, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเอส พรินต์ติ้งเฮาส์.
- นงครัตน์ ดวงภักดี, (2564), *การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด*, (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา), คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- นภัสสรณ์ พรหมแก้ว, (2565), *การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช*, *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*.
- บุญชม ศรีสะอาด, (2560), *การวิจัยเบื้องต้น*, สุวีริยาสาส์น.
- ปวีร์ รัตโนสถ, (2567), *การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเมืองพัทยา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*, *วารสารศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (2551), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*, กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์.
- พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562, (2562, 16 เมษายน), *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก.
- วัชระ คณะทรง, (2565), *การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*, (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- วิลาวัลย์ สงขำ, (2567), การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี, (สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต), คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- โศภิตา สีคำ, (2566), การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย, วารสารวิชาการรัตนบุศย์, มหาวิทยาลัยมหาภูมิภควาวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.
- สายยันห์ แदनกาไสย, (2564), การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์, (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา), คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาภูมิภควาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, (2566), แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, จันทบุรี: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, (2560), แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579, บริษัทพริกหวานกราฟฟิค.
- สุรพล แฉล้มจิตร, (2566), การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3, (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา), คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาภูมิภควาวิทยาลัย.
- Cronbach, L. J. (1990), *Essentials of Psychological Testing*, 5th ed, New York: Harper Collins.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970), Determining sample sizes for research activities, *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.