# การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

# Personnel Administration Based on the Four Bramavihara in Basic Schoolsunder the Primary Educational Nakhonratchasima Service Area Office 5

สมศักดิ์ พรหมเมตตา, สังวาลย์ เพียยุระ
และพระครูสโมธานเขตคณารักษ์
Somsak Prommetta, Songwan Peirura
And PrakruSamothankhetkanarak
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 426 คน ตัวแปรต้น ได้แก่ ตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ (1) การวางแผนบุคคล (2) การจัดบุคลากรเข้างาน (3) การพัฒนาบุคลากร (4) การบำรุงรักษาบุคลากร (5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การทดสอบค่าที, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว, การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ และการวิเคราะห์เนื้อหา

**ผลการวิจัยพบว่า**

1. ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ของผู้บริหารและครูผู้สอนภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหา

น้อย ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน, ด้านการวางแผนกำลังบุคคล, ด้านการพัฒนาบุคลากร, ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษามีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 แตกต่างกัน แต่ประสบการณ์ทำงานมีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

**คำสำคัญ** : การบริหารการศึกษา; พรหมวิหาร4

## Abstract

The objectives of this study were (1) to study personnel management based on the four Bramaviharas, (2) to compare personnel management under the four Bramaviharas being divided as position, school size and work experience. The sampling group was 426 administrators and teachers of primary education schools in basic schools under the primary educational Nakhonratchasima service area office 5. The independent variables were position, school size and work experience. The dependent variables were the personnel management under the four Brahmaviharas, being divided into 5 aspects; (1) personnel plan, (2) managing the personnel into work, (3) developing the personnel (4) maintaining the personnel and (5) measuring personnel works. The instrument used for collecting the data was the questionnaire of personnel management under the four Brahmaviharas. The statistics used for analysing the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and One-Way ANOVA. The Comparison in pair was made by the way of Scheffe and the content analysis.

**The result indicated that**:

1. Administrators' and teachers' opinions of the personnel management under the four Brahmaviharas of basic schools under the primary educational Nakhonratchasima service area office 5, in general, was at the high level. They are put from high to low as the following managing the personnel into work, man power plan, personnel development. Meauning personnel work and maintaining the personnel.

2. On comparing the personnel management under four Brahmaviharas of basic schools under the primary educational Nakhonratchasima service area office 5, it was found that the administrators and teachers whose position and work experience were different would have the different opinions, but work experience were non different opinions on the personnel management under the four Brahmaviharas of basic schools under the primary educational Nakhonratchasima service area office 5, with statistical significance at the level of 0.05.

**Keywords**: personnel administration; Bramaviharas

## 1. บทนำ

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงต่อการศึกษา เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เกิดการแข่งขันในการพัฒนาประเทศอย่างมาก จึงมีความจำเป็นที่ต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถเต็มศักยภาพทั้งด้านร่างกายและสติปัญญา เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ บุคคลากรทางการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ พัฒนาให้คนรู้จักคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์พึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต้องอาการกำลังคนที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาให้งานประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย การบริหารบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานในหน่วยงานการบริหาร

การศึกษาในสถานศึกษาจะบรรลุเป้าหมายและนโยบายก็ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์ การบริหารบุคลากรในโรงเรียนให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนานั้นผู้บริหารควรจะมีคุณสมบัติของการเป็นผู้บริหารที่ดี มีคุณธรรมและปฏิบัติตัวให้เป็นไปตามคุณธรรมอันดีงามมีความยุติธรรมในการปกครองด้วยจิตที่มีความเมตตากรุณามีความปรารถนาดี ความศรัทธาของบุคลากรให้มีต่อผู้บริหารเกิดความร่วมมือและสมานสามัคคีกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบผลตามเป้าหมายขององค์กรได้ (พระมหาสุพจน์ สุเมโธ, 2558 : 126)

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่อาศัยอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มครอบครัวและขยายจนกลายไปเป็นสังคมหมู่บ้าน สังคมชนบท สังคมเมืองและสังคมประเทศ เป็นต้น มนุษย์จำเป็นต้องอาศัยรวมกันเป็นกลุ่มเป็นสังคมจึงจำเป็นต้องมีผู้นำหรือผู้บริหาร เพื่อความปลอดภัย ความสงบสุขและความเจริญก้าวหน้าเพื่อให้สังคมนั้นๆ ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 พึงต้องมีความเมตตา เป็นการแสดงออกถึงความรักความปรารถนาดีคิดช่วยเหลือให้ผู้อื่นประสบแต่ประโยชน์และมีความสุข มีความกรุณาเป็นการแสดงออกถึงความสงสาร การคิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความเดือดร้อนทั้งร่างกายและใจในภาวะที่ได้รับความเดือดร้อนเป็นทุกข์และต้องการความช่วยเหลือ โดยเป็นการช่วยเหลือที่ถูกต้องไม่เบียดเบียนใคร มีมุทิตาเป็นการแสดงออกถึงความชื่นบาน ความปิติยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีเป็นความดีแท้ เช่นได้ลาภยศมาโดยบริสุทธิ์มิได้โกงหรือเบียดเบียนใคร รวมถึงงดเว้นความอิจฉาริษยาผู้อื่นเห็นแก่ตัวเอง มีอุเบกขาเป็นการแสดงออกถึงการวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาข้อเท็จจริง เมื่อตัดสินใจในเรื่องใดแล้วควรพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญามีเหตุผลถูกท้องและเที่ยงธรรม เพื่อผดุงไว้ซึ่งความถูกต้อง (พระมนัส อคฺคธมฺโม (ก้อนใหญ่), 2554 : 7)

การวิจัยในครั้งนี้ความสำคัญสาเหตุของปัญหาการใช้คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญจึงต้องการศึกษาการบริหารงานบุคลากร เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคลากร และศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อนำเสนอผลวิจัยนี้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ ได้นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาเป็นแนวทางปรับปรุงและประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาต่างๆ ในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม

**2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์

**3. สมมติฐานการวิจัย**

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับปฏิบัติต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

2. บุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

3. บุคลากรในสถานศึกษามีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

**4. วิธีดำเนินการวิจัย**

**4.1 รูปแบบการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบวิธีวิทยาการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology Research) เป็นการผสมผสานวิธีการระหว่างวิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology Research)กับวิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology Research) ด้วยการผสมในระดับข้อมูลเป็นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวแปรประชากรกลุ่มตัวอย่างและกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยบูรณาการข้อมูลคุณภาพนำไปสู่ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และด้วยวิธีการทางสถิติ (Statistics Analysis)

**4.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย**

4.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 2,171 คน

4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 426 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากแล้วนำไปเทียบสัดส่วนจากประชากรตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียน

4.2.3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 426 คน แยกเป็นผู้บริหาร 145 คน และครูผู้สอน 281 คน ได้มาแบบเจาะจง

**4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mixed Metho Research) ซึ่งใช้เครื่องมือในการเก็บทำรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม (Qusetionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) ที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alphacoefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 มีรายละเอียดดังนี้

**1. แบบสอบถาม (Qusetionnaire)** เกี่ยวกับการบูรณาการตามหลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 5 ด้าน ด้านละ 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

**4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างท่านละ 1 ชุด และผู้วิจัยรับคืนมาด้วยตนเอง จำนวน 426 ฉบับ นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจัดทำข้อมูล โดยการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุด เมื่อได้แบบสอบถามมาจำนวน 426 ฉบับถือว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าสถิติต่างๆ โดยผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยเก็บข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์จากผู้ตอบสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจงท่านละ 1 ชุด จำนวน 18 ท่าน แยกเป็น ผู้บริหาร 6 ท่าน และครูผู้สอน 12 ท่าน นำแบบ

ตอบสัมภาษณ์ที่ได้จัดทำข้อมูล โดยการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์แต่ละชุดบูรณาการกับแบบสอบถามในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

**4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล**

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ โดยวิเคราะห์หาจำนวนและค่าร้อยละ

2) วิเคราะห์หาระดับการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ทั้งโดยรวมและรายด้านตามวิธีการของลิเคิร์ด

3) วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยการทดสอบที (t-test แบบ Independent samples)

4) วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ one way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' method)

5) วิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยวิเคราะห์ค่าจำนวนค่าความถี่และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

**4.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

1) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยโดยใช้ค่าความสอดคล้อง (IOC : Index of Consistency) ของแบบสอบถาม, ค่าอำนาจจำแนก (Item Total Consistency) ของแบบสอบถาม, ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

2) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$), ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test Fordependent samples และ one - way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' method)

**5. สรุปผลการวิจัย**

การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 426 คน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยได้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรต้น ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ และการแปลความหมายจากค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

| ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล | จำนวน(คน) | ร้อยละ (%) |
|---|---|---|
| 1. ตำแหน่ง | | |
| ผู้บริหารสถานศึกษา | 145 | 34.0 |
| ครูผู้สอน | 281 | 66.0 |
| รวม | 426 | 100.0 |
| 2. ขนาดสถานศึกษา | | |
| ขนาดเล็ก | 155 | 36.4 |
| ขนาดกลาง | 196 | 46.0 |
| ขนาดใหญ่ | 75 | 17.6 |
| รวม | 426 | 100.0 |
| 3. ประสบการณ์ | | |
| ระยะ 10 ปีลงมา | 50 | 11.7 |
| ระยะ 10 – 25 ปี | 276 | 63.8 |
| ระยะ 25 ปีขึ้นไป | 100 | 23.5 |
| **รวม** | 426 | 100.0 |

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ใช้การวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลเป็นความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากสุด รองลงมา คือ ด้านการวางแผนกำลังบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน 5 ด้าน ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

**1. ด้านการวางแผนกำลังบุคคล** จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุดคือ ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ข้าราชการครูโดยคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก รองลงมาคือ ผู้บริหารวางแผนบุคลากรด้วยความเป็นธรรมต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

**2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน** จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ ผู้บริหารดำเนินการสอบคัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใส รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมระหว่างคนกับงานอย่างจริงใจด้วยความเมตตา

**3. ด้านการพัฒนาบุคลากร** จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ ผู้บริหารพิจารณาให้สมควรได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างบริสุทธิ์และยุติธรรม รองลงมาคือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพัฒนาบุคลากร เพื่อผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงของการพัฒนาบุคลากร

**4. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร** จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรที่ดีอย่างเที่ยงธรรมและโปร่งใส และผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการ , พิจารณาความดี ความชอบและสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรอย่างเหมาะสม

**5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน** จำแนกเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด คือ ผู้บริหารเผยแพร่การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของบุคลากรให้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทีส่วนร่วมในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

**6. อภิปรายผลการวิจัย**

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งการศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนบุคคล, การจัดบุคลากรเข้างาน, การพัฒนาบุคลากร, การบำรุงรักษาบุคลากร, การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษามีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของพระจำปี ชินดา ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาสระบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านเมตตา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักพรหมวิหาร 4 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทำการทดสอบรายคู่ในภาพรวม พบว่า กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 40 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 เมื่อจำแนกตามบทบาทที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา และจำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และณัฐพร ภูทองเงินได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ 1–4สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 จำแนกตามตำแหน่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งจำแนกตามประสบการณ์ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 4 ด้านด้านอุเบกขาไม่แตกต่างด้านเมตตาด้านกรุณาด้านมุทิตาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผู้บริหารควรเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของบุคลากรให้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบริหารบุคลากร

2) ผู้บริหารมีการนำหลักพรหมวิหาร 4 ประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้านด้านที่น้อยที่สุดคือด้านการบำรุงรักษาบุคลากรจึงควรวางแผนบุคลากรด้วยความเป็นธรรมและปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อผลงานที่มีประสิทธิภาพ

3) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรอย่างเหมาะสม

**7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

1) ควรศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบในการพัฒนาและส่งเสริมผู้บริหารให้มีคุณลักษณะตามหลักพรหมวิหาร 4

2) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคคลากรกับการปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร

**เอกสารอ้างอิง**

ณัฐพร ภูทองเงิน. (2555). **การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.** พุทธศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระจำปี ชินดา. (2552). การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี. **ครุศาสตรมหาบัณฑิต** : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

พระมนัส อคฺคธมฺโม (ก้อนใหญ่). (2554). ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต** : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสุพจน์ สุเมโธ. (2558). **พรหมวิหาร 4 : แนวคิดเชิงบูรณาการในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา, Journal of Art KiongHok**. ม.ป.ท.