

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์*

PERSONNEL MANAGEMENT BASED ON THE FOUR SUBLIME STATES
OF MIND BY ADMINISTRATORS OF THE GENERAL EDUCATION
SECTION OF PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL IN KALASIN

สายยันท์ แदनกาไสย¹, พระครูชัยรัตน์², ธีรภัทร ถิ่นแสนดี³

Saiyan Daenkasai¹, Phrakhruchairattanakorn², Theeraphat Thinsandee³

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด^{1,2,3}

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus^{1,2,3}

Email : c0653299872@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 105 รูป/คน สัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 5 รูป เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมจำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นประสบการณ์การทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ได้แนวทาง ดังนี้ 1) การแสดงออกถึงความรัก

ความปรารถนาดี ให้ความช่วยเหลือให้ทุกคนประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วกัน และยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) หากการทำงานเกิดปัญหาหรืออุปสรรค สิ่งแรกที่หัวหน้าควรทำ คือ กระทบคุษ สอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมชี้แนะแนวทางการแก้ไขและพูดให้กำลังใจ โดยไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเผชิญปัญหาเพียงลำพัง 3) ความยินดี พลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ได้รับความสำเร็จ มีความสุข มีความเจริญก้าวหน้า ยินดีในสิ่งที่ผู้อื่นได้รับ ไม่มีความอิจฉาริษยากันในความสำเร็จของผู้อื่นด้วยการพูดแสดงความยินดี 4) เมื่อประสบกับอุปสรรคในการทำงานใดๆ ต้องให้ความช่วยเหลือให้ผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ ไม่ซ้ำเติมด้วยการลงโทษอย่างไม่เป็นธรรม ลงโทษโดยไร้เหตุผล

คำสำคัญ : 1. การบริหารงานบุคคล 2. หลักพรหมวิหาร 4 3. ผู้บริหาร

ABSTRACT

The objectives of the research were 1) to study personnel management based on the Four Sublime States of Mind by administrators of the General Education Section of Phrapariyattidhamma School in Kalasin Province, 2) to compare the personnel management based on the Four Sublime States of Mind by administrators of the General Education Section of Phrapariyattidhamma School in Kalasin Province, and 3) to study the recommendations of personnel management guidelines according the Four Sublime States of Mind by administrators of the General Education Section of Phrapariyattidhamma School in Kalasin Province. The sample group in this research was teachers of Phrapariyattidhamma School. Department of General Education Kalasin Province, 105 people interviewed 5 executives. The research instrument was a questionnaire and interview form. The statistics used was frequency, percentage, mean, and standard deviation. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. Statistics used to test the hypothesis using t-test.

The research results were as follows: 1. personnel management based on the Four Sublime States of Mind by administrators of the General Education Section of Phrapariyattidhamma School in Kalasin Province was found, in both overall and individual aspects, to stand at a 'MUCH' level. 2. The comparison of personnel management based on the Four Sublime States of Mind by administrators in mention classified by gender and age was found to show statistically significant difference of .05 in both overall and individual dimensions, with exception to the comparison in

the aspect of working experiences that showed no difference. 3. The guidelines for application of the Four Sublime States of Mind to personnel administration by administrators as suggested by the responses were: 1) the participatory administration should be implemented and the expression of loving-kindness and compassion should be all-covering without discrimination. 2) In case there have been arisen either problems or obstacles, the administrator should help solve them by providing advices and solutions instead of leaving them to be redressed by the subordinates themselves. 3) The expression of congratulations or sympathetic joy should be performed in case of any rewards or success being received or achieved by some colleagues. 4) In case of wrongdoings committed by any staff members, the clear and fair investigation and probation should be undertaken in order to prevent unjust punishment.

Keywords : 1. Personnel Management 2. The Four Sublime States of Mind 3. Administrators

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มี คุณภาพและมาตรฐานของประชาชนทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ การศึกษาทุกระดับ พัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ และสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วนในสังคมผ่านการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ การยอมรับและพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การบริหารงานบุคคลตามแนวทางพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ.2547 เป็นการตอบสนองต่อเจตนารมณ์ตาม มาตรา 8 ของรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ในการพัฒนาการศึกษาและกำเนิดตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ (2542) โดยยึดหลักการสำคัญ คือ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการบริหารโดย คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาสอดคล้องและสร้างระบบคุณธรรมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ทั้งนี้มุ่งหวังว่าหากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี คุณภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข การบริหารงาน บุคคล คือ การจัดการให้มีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยอาศัยกระบวนการ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการวางแผน ด้านกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก

การฝึกอบรม เงินเดือนและค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ขวัญกำลังใจ และการบำรุงรักษา การจูงใจบุคลากร และการประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ดวงเดือน ตียะบุตร, 2556)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ของการจัดการศึกษา พระปริยัติธรรม มีหลายประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาที่สำคัญอยู่หลายๆ ประเด็น ฉะนั้นผู้บริหารต้องมีหลักธรรม หรือนำหลักธรรมข้อใดข้อหนึ่งมาเป็นแนวทางปฏิบัติ จึงจะสามารถแก้ปัญหาที่ได้ออย่างเหมาะสม ดังนั้น บุคลากรในองค์กรจะทำงานเป็นทีมได้ดียิ่งขึ้นจะต้องมีผู้บริหารที่ดีคอยกำกับดูแล ผู้บริหารที่ดีในทางธรรม คือ ต้องมีพรหมวิหาร 4 ประการ คือ 1)เมตตา คือ การมีความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข มีความรักและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งความรักจะเกิดได้ถ้าผู้บริหารรู้จักมองในแง่ดีหรือส่วนที่ดีของผู้ร่วมงานถ้าพบส่วนเสียในตัวเองต้องรู้จักมองข้ามและให้อภัยเมื่อพบสิ่งดีก็จดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา 2)กรุณา คือ ความสงสารเห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อผู้ร่วมงานประสบเคราะห์กรรม นักบริหารต้องมีความสงสารและคิดหาทางช่วยให้เขาพ้นทุกข์นั้นความสงสารและจะเกิดขึ้นได้เมื่อนักบริหารใจกว้างรับฟังปัญหา 3)มูทิตา คือความรู้สึกชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี 4)อุเบกขา คือความวางใจเป็นกลางเที่ยงตรงไม่เอนเอียงไม่ว่าจะเป็นทั้งการบริหารทั้ง 4 ด้าน 1)การบริหารวิชาการ 2)การบริหารงบประมาณ 3)การบริหารบุคลากร และการบริหารงานทั่วไปไม่ว่าจะเป็นในด้านคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษาในปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ที่ยังไม่เป็นที่ยอมรับจากสังคมในวงกว้าง ความไม่ชัดเจนในอัตลักษณ์ของการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทที่ควรจะเป็นอย่างแท้จริงประสิทธิภาพของระบบการดำเนินการด้านการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาที่ยังไม่มีทิศทางพัฒนาและขาดความชัดเจนในการสร้างเอกภาพการบริหารให้กับกลุ่มโรงเรียนและสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด นอกจากนั้นยังพบว่า การสร้างพันธะสัญญาการดำเนินงานและการจัดการศึกษาเพื่อการสร้างศาสนทายาทที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันยังไม่ได้มีการกำหนดให้มีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมากนักจะมีเพียงการดำเนินงานตามกรอบแนวปฏิบัติของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นสำคัญ อีกทั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามียุทธศาสตร์การพัฒนาที่ไม่เด่นชัดพอ ที่จะเป็แนวทางในการจัดการศึกษาในบริบทพื้นที่นั้นๆ เพื่อสร้างศาสนทายาทแนะนำเนิการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่ชุมชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านบุคลากรโรงเรียนในกลุ่มพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ล้วนแล้วแต่เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ แต่ขาดด้านสวัสดิการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ จึงทำให้บุคลากรส่วนหนึ่งสอบบรรจุข้าราชการจึงเป็นเหตุให้ทางโรงเรียนหลายโรงขาดบุคลากร ดังนั้นทางหน่วยงานจึงพยายามและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรโดยเร่งตั้งกองทุนต่างๆ ให้เป็นรูปธรรมเร็ววันขึ้น ด้านอาคารสถานที่ โรงเรียนยังขาดห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และห้องโสตทัศนศึกษา รวมทั้งอุปกรณ์การเรียนรู้

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ต้องการทราบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับใดสอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลที่กำหนดไว้หรือไม่ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถเสนอผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดเป็นนโยบายใน การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ รวมถึงการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการสรรหาสอบคัดเลือก ประเมินผลการปฏิบัติงาน งานพัฒนาบุคลากร งานสวัสดิการบุคลากรเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่บุคลากรโดยใช้หลักเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีต่อการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
- 2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทาง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์

3. สมมติฐานการวิจัย

- 3.1 ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน
- 3.2 ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน
- 3.3 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 4.1 ทำให้ทราบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์
- 4.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความเห็นของครู

4.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 โรงเรียน จำนวน 105 รูป/คน การเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มี 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า(Rating scale) มี 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 105 ชุด มีความเที่ยงตรงของเนื้อหาเท่ากับ 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .98โดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบ Google form สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test (Independent samples)

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย(μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(σ) ระดับความคิดเห็นต่อระดับความคิดเห็นครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมทุกด้าน

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	ระดับ
1. พรหมวิหารด้านเมตตา	4.20	.71	มาก
2. พรหมวิหารด้านกรุณา	4.28	.72	มาก
3. พรหมวิหารด้านมุทิตา	4.23	.75	มาก
4. พรหมวิหารด้านอุเบกขา	4.25	.70	มาก
รวม	4.24	.71	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย(μ)=4.24, σ =.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านที่ 2 พรหมวิหารด้านกรุณา มีคะแนนเฉลี่ย(μ)=4.28, σ =.72) รองลงมาคือ ด้านที่ 4 พรหมวิหารด้านอุเบกขา มีคะแนนเฉลี่ย(μ)=4.25, σ =.70) ด้านที่ 5 การบริหารงานบุคคล มีคะแนนเฉลี่ย(μ)=4.24, σ =.69) ด้านที่ 3 พรหมวิหารด้านมุทิตา มีคะแนนเฉลี่ย(μ)=4.23, σ =.75) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านที่ 1 พรหมวิหารด้านเมตตา มีคะแนนเฉลี่ย(μ)=4.20, σ =.71)

6.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

6.2.1 ครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2.2 ครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2.3 ครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6.3 ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ได้แนวทาง ดังนี้ 1)การแสดงออกถึงความรักความปรารถนาดี ให้ความช่วยเหลือให้ทุกคนประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วกัน และยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2)หากการทำงานเกิดปัญหาหรืออุปสรรค สิ่งแรกที่หัวหน้าควรทำ คือการพูดคุย สอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมชี้แนะแนวทางการแก้ไขและพูดให้กำลังใจ โดยไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเผชิญปัญหาเพียงลำพัง 3)ความยินดี พลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีได้รับความสำเร็จ มีความสุขที่มีความเจริญก้าวหน้า ยินดีในสิ่งที่ผู้อื่นได้รับ ไม่มีความอิจฉาริษยากันในความสำเร็จของผู้อื่นด้วยการพูด

แสดงความยินดี 4) เมื่อประสบกับอุปสรรคในการทำงานใดๆ ต้องให้ความช่วยเหลือให้ผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ ไม่ซ้ำเติมด้วยการลงโทษอย่างไม่เป็นธรรม ลงโทษโดยไร้เหตุผล

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ระดับความคิดเห็นต่อระดับความคิดเห็นครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระณัฐวุฒิ สุชาติ (คลังเงิน), เจ้าอธิการบุญช่วย โชติวิโส และ ประจितร มหาหิง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1) ด้านเมตตา พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และแนะแนวทางส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความปรารถนาดี รองลงมา ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเมตตา มีจิตใจแผ่เมตตาจริง เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และรักษาวินัย ให้เกิดความสามัคคีสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาบุญญวัฒน์ ปณฺญาวุฑฒ (อ่อนดี) (2555) ได้กล่าวถึงการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารไว้ในการศึกษาการบริหารงานบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2) ด้านกรุณา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารมีใจเอื้ออาทร ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ส่งเสริมการศึกษาแก่องค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการจัดระบบ การเรียนรู้และแนะแนวทางการพัฒนาการศึกษาส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการช่วยเหลือในด้านการให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาศราวุธ น้อยนารี (2558) ได้ศึกษาการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4

ของเจ้าอาวาส ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมและราย
ด้านอยู่ในระดับมาก

3) ด้านมูทิตา พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาราย
ข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารมีใจเอื้ออาทร
ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ส่งเสริมการศึกษาแก่องค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการจัดระบบการ
เรียนรู้และแนะแนวทางการพัฒนาการศึกษาส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการช่วยเหลือ
ในด้านการให้ความรู้ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสมที่เป็นเช่นนี้เพราะซึ่งสอดคล้องกับ
งานวิจัยของ พระมนัส อคฺคธมฺโม (ก้อนใหญ่) (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลัก
พรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4) ด้านอุเบกขา พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย
ข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ผู้บริหารดำรงมั่นรักษาความ
ถูกต้องหรือความยุติธรรมต่อครูผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความอดทนและ
สามารถแก้ไขในสถานศึกษาได้ดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณ
อย่างเหมาะสมกับงานแต่ละฝ่ายได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุวรรณ์ มาตรบรรเทา (2559) ที่ได้
ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคล
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
อยู่ในระดับมากทุกด้าน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ด้านเมตตากับการสรรหา การแสดงออกถึงความรักความปรารถนาดี ให้ความช่วยเหลือ
ให้ทุกคนประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วกัน และยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

8.1.2 ด้านกรุณากับประเมินผลการปฏิบัติงาน หากการทำงานเกิดปัญหาหรืออุปสรรค
สิ่งแรกที่หัวหน้าควรทำคือ การพูดคุย สอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมชี้แนะแนวทางการแก้ไขและ
พูดให้กำลังใจ โดยไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเผชิญปัญหาเพียงลำพัง

8.1.3 ด้านมุกตากับงานพัฒนาบุคลากร ความยินดี พลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีได้รับความสำเร็จ มีความสุข มีความเจริญก้าวหน้า ยินดีในสิ่งที่ผู้อื่นได้รับ ไม่มีความอิจฉาริษยากันในความสำเร็จของผู้อื่นด้วยการพูดแสดงความยินดี

8.1.4 ด้านอุเบกขากับงานสวัสดิการบุคลากร เมื่อประสบกับอุปสรรคในการทำงานใดๆ ต้องให้ความช่วยเหลือให้ผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ ไม่ซ้ำเติมด้วยการลงโทษอย่างไม่เป็นธรรม ลงโทษโดยไร้เหตุผล

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นว่า ด้านเมตตา ผู้บริหารมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและรักษาวินัย ให้เกิดความสามัคคีที่ยังได้คะแนนต่ำสุด จึงควรมีการปรับปรุงการกำหนดการศึกษาและวิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

8.2.2 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ระดับครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านกรุณาของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าผู้บริหารมีการช่วยเหลือในด้านการศึกษาให้ผู้ได้บงคับบัญชาตามความเหมาะสมได้คะแนนต่ำสุด จึงควรมีการปรับปรุงการกำหนดการศึกษาและวิเคราะห์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม

8.2.3 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ระดับครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ด้านมุกตาท่าของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าผู้บริหารส่งเสริมและให้กำลังใจผู้ได้บงคับบัญชาในการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างจริงจังได้คะแนนต่ำสุด จึงควรมีการปรับปรุงการกำหนดการศึกษาและวิเคราะห์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม

8.2.4 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ระดับครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ด้านอุเบกขา ของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมกับงานแต่ละฝ่ายได้ดี ได้คะแนนต่ำสุด จึงควรมีการปรับปรุงการกำหนดการศึกษาและวิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในด้านอื่นๆ ด้วย

8.3.2 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในหลักธรรมอื่นๆ ด้วย เช่น หลักอิทธิบาท 4 หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นต้น

8.3.3 คุรุศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของจังหวัดอื่นๆ ด้วย

9. บรรณานุกรม

- ดวงเดือน ดิยะบุตร. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนครพนม.
- พระณัฐวุฒิ สุขาโต (คลังเงิน), เจ้าอธิการบุญช่วย โชติวิโส และประจิตร มหาหิง. (2563). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์. 7(2). 300-313.
- พระมนัส อคฺคธมฺโม (ก้อนใหญ่). (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาบุญญวัฒน์ ปญญาวุฑฺโฒ. (อ๋อนดี). (2555). การศึกษาการบริหารงานบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาศราวุธ น้อยนารี. (2558). การความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของเจ้าอาวาสในเขตการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 หน้า 17.
- มยุวรรณ์ มาตรบรรเทา. (2559). การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปางศิลาทอง จังหวัดกำแพงเพชร. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2553). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2561. จาก <http://gotoknow.org/blog/mathu/334443>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี : บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579). กรุงเทพฯ : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.