

การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์*
Personnel Administration Based on the Four Sublime States of Mind
at Kalasin Buddhist College, Mahamakut Buddhist University

ศิลา กิตตินุสรณ์¹, พระครูชัยรัตน์² และวิมลพร สุวรรณแสนทวี³
Sila Kittinusorn¹, Phrakhuchairattanakorn² and Vimonporn Suwansaentavee³

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

Email : siranee36637@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ จำนวน 47 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบที t-test แบบ Independent Samples และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้สถิติ F- test เพื่อทดสอบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธีการ Scheffe'

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่งด้านการบรรจุและแต่งตั้งด้านวินัยและการรักษาวินัยด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ

* Received August 31, 2020; Revised May 5, 2021; Accepted Revised May 7, 2021

การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามเพศ สถานภาพ และตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ ควรจัดทำแผนและกำหนดภาระหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจนสร้างขวัญกำลังใจและดำเนินกิจกรรมร่วมกันประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์เป็นแก้ปัญหาาร่วมกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคลากร; หลักพรหมวิหาร 4; วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

ABSTRACT

The objectives of the research article were 1) to study on personnel administration based on the four sublime states of mind at Kalasin Buddhist college, Mahamakut Buddhist university, 2) to compare the Personnel administration based on the four sublime states of mind at Kalasin Buddhist college, Mahamakut Buddhist university, 3) to study suggestions about Personnel administration based on the four sublime states of mind at Kalasin Buddhist college, Mahamakut Buddhist university. The sample were 47 personnel at Personnel administration based on the four sublime states of mind at Kalasin Buddhist college, Mahamakut Buddhist university, whose general information features are gender, status and position. The tool used to collect data was a 5-level scale query. The statistics used were percentage, mean, standard deviation. Tests the hypothesis with the Independent Samples t-test. One-way analysis of variance using the F-test statistic to test the difference was performed to test the difference between the groups with the Scheffe 'method.

The results of the research showed that 1. The conditions of personnel administration according to the four sublime states of mind at Kalasin Buddhist college, Mahamakut Buddhist university overall is at a medium level. When considering each side, arranged from the highest to the lowest, were position planning, positions, Discipline, and the lowest average value was Enhancing operational efficiency. 2. Comparison of opinion levels on Personnel administration based on the four sublime

states of mind at Kalasin Buddhist college, Mahamakut Buddhist university, classified by gender and each side differences were statistically significant at the 0.5 level and Segments classified by gender, status and overall position and by side no different. 3.Suggestionspersonnel administration based on the four sublime states of mind at Kalasin Buddhist college, Mahamakut Buddhist university, indicate thata plan should be created and clearly define the responsibilities of the personnel, create encouragement and carry out activities together, and consultation meeting to solve practical problems by experienced people in order to solve problems together. Segments classified by gender, status and overall position and by side. No different.

Keywords : Personnel Administration; Four Sublime States of Mind; Kalasin Buddhist College

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก. ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือและกลไก การขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสะเกษอำนาจกล่าวว่า “ถ้าเราปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้ เราจะปฏิรูปการศึกษาไม่สำเร็จ” (วิจิตร ศรีสะเกษอำนาจ, 2552) เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือกระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสม มีความรู้ความสามารถ ทุ่มเทพพัฒนาการทำงานให้กับองค์กร (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2551) หากผู้บริหารปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2553)

การบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคลากรที่เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักพรหมวิหาร 4 บุคลากรได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและ

ก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยผู้บริหารต้องดำเนินการในภารกิจหลักคือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคลากรเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคนซึ่งมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญ คนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่างๆในการบริหารบุคลากร ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคลากร ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงานและปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556)

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา การบริหารงานบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาโดยศึกษาการบริหารงานบุคลากรใน 6 ด้าน คือ 1)การวางแผนการบริหารบุคลากร 2)การสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร 3)การพัฒนาบุคลากร 4)การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5)การให้บุคลากรพ้นจากงาน และ 6)การควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในการที่จะพัฒนาการบริหารงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ สถานภาพ และตำแหน่ง

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

3.2 ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

3.3 ผลที่ได้รับจากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกวิทยาเขต และสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรประจำ ประกอบด้วย ผู้บริหารบุคลากรอัตราจ้าง ประกอบด้วย อาจารย์สัญญาจ้าง ลูกจ้าง ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการบริหารงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ จำนวน 47 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open ended) มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี 3 กลุ่ม ได้แก่ 1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1)ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of item objective congruence) 2)ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค 2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1)การทดสอบที(t-test แบบ Independent Samples)2)การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้สถิติ F- test

5. ผลการวิจัย

5.1 สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง	3.16	0.77	ปานกลาง	1
2) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	3.02	0.78	ปานกลาง	2
3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	2.86	0.74	ปานกลาง	5
4) ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.97	0.82	ปานกลาง	4
5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย	2.99	0.75	ปานกลาง	3
รวม	3.00	0.72	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.77) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.78) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 0.75) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 0.82) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

5.1.1 ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ผู้บริหารและคณะบุคลากรประเมินความ ต้องการอัตรากำลังบุคลากรบรรจุและบุคลากรอัตราจำกัดกับภารกิจของวิทยาลัย(กรุณา)มีการประชุมบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนโยบายด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ(เมตตา) วิทยาลัยจัดทำแผนและการกำหนดตำแหน่งภาระหน้าที่ของบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่(เมตตา) มีผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น (เมตตา)

5.1.2 ด้านการบรรจุและแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่และประเมินผลการปฏิบัติงาน(กรุณา) มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรและบุคลากรทางการศึกษารับย้ายรับโอนตามสาขาหลักสูตรที่วิทยาลัยขาดแคลน(กรุณา) วิทยาลัยดำเนินการปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ย(เมตตา) ต่ำสุด ได้แก่มีระบบการสรรหาบุคลากรได้ตรงกับความต้องการของวิทยาลัย (กรุณา)

5.1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่วิทยาลัยมีเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ อย่างเพียงพอ(กรุณา) ผู้บริหารอนุญาตให้ฝ่ายบุคลากรประจำ (กรุณา)อัตราจ้างลาได้ / วิทยาลัยมีหลักเกณฑ์วิธีการในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน(มุทิตา)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมกระตุ้นและส่งเสริมให้ บุคลากรประจำอัตราจ้าง/ผู้ปกครอง และชุมชน ได้พบปะสร้างขวัญกำลังใจและดำเนินกิจกรรมร่วมกัน(กรุณา)

5.1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่มีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานตามกำหนดระยะเวลาทุก 6 เดือน (กรุณา)มีการแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้รับการประเมินทราบ (มุทิตา)มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดฝึกอบรม เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร(เมตตา) มีการพิจารณาความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะและข้อที่มี (กรุณา)ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ(มุทิตา)

5.1.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่วิทยาลัยมีมาตรการควบคุมการปฏิบัติราชการตรงเวลาวิทยาลัย(กรุณา) ดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรด้วยความเป็นธรรมวิทยาลัย(กรุณา) ดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรทันที เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ (เมตตา)ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย(เมตตา)

5.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ พบว่า จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามสถานภาพด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโดยรวมและด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง, ด้านวินัยและการรักษา วินัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบว่าคุณสมบัติที่

แตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Multiple Comparison) ตามวิธีของ Sheaffe' พบว่า ค่าเฉลี่ยของต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ตำแหน่งอาจารย์ประจำกับตำแหน่งฝ่ายสนับสนุนและตำแหน่งเจ้าหน้าที่ที่มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ พบว่า 1)ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่งสถานศึกษาควรจัดทำแผนและกำหนดภาระหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน การวางแผนกำลังคนของหน่วยงานตามความต้องการของหน่วยงานในลักษณะของกรอบอัตรากำลังประเมินงานบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทต่างๆ 2)ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ควรจัดการเกี่ยวกับการโอนย้ายบุคลากรมาบรรจุเป็นราชการและบุคลากรทางการศึกษาและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในวิทยาลัยรวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความยุติธรรมโปร่งใสและตรวจสอบได้โดยการสำรวจอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและพยากรณ์ความจำเป็นในอนาคต 3)ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรศึกษาระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัย ควรจัดกิจกรรมกระตุ้นและส่งเสริมให้ บุคลากรประจำอัตรากำลัง ผู้ปกครอง และชุมชน ได้พบปะสร้างขวัญกำลังใจและดำเนินกิจกรรมร่วมกัน 4)ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรจัดอบรมเพิ่มเติมซึ่งเป็นการพัฒนาที่จัดได้ค่อนข้างง่ายและไม่ค่อยสิ้นเปลืองงบประมาณมากนัก จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรได้พบปะประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์เป็นแก้ปัญหาหารือกัน 5)ด้านวินัยและการรักษาวินัยควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรที่ยุติธรรม

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

6.1 สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานบุคลากรมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรบุคคลมีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพพร้อมจะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับแก่ชุมชน สังคมและประเทศชาติ การบริหารงานจำเป็นต้องมีบุคลากรในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ มีความรู้และประสบการณ์ตรงตามสาขาวิชาที่สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมนัส อคฺคธมฺโม(ก้อนใหญ่) (2555) ได้กล่าวถึง การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ไว้ใน

“ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร” ไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสำหรับด้านที่มีการปฏิบัติ สูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร และคณะบุคลากรประเมินความ ต้องการอัตรากำลังบุคลากรบรรจุและบุคลากรอัตราจำกัดกับภารกิจของ วิทยาลัย(กรุณา)มีการประชุมบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนโยบายด้านการวางแผนและกำหนด ตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ (เมตตา)วิทยาลัยจัดทำแผนและการกำหนดตำแหน่งภาระหน้าที่ของ บุคลากร (เมตตา)ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น (เมตตา)

6.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นไม่เหมือนกันสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูวิจิตรสาธิต (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทักษะของครูกลุ่มโรงเรียนการกุศล จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบการใช้หลักพรหม วิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครูกลุ่มโรงเรียนการกุศล จังหวัด สงขลา พบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนการกุศล ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ที่มีเพศ อายุระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) การนำหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบ บริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อ การนำหลักธรรมมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และจำแนกตามสถานะโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 การบริหารงานด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานควรมีการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมมากขึ้นและวิเคราะห์สภาพ ความเป็นจริง (SWOT) เพื่อนำข้อมูล (Data) มาจัดทำแผนงานในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

7.1.2 การพัฒนาบุคลากรควรมีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและควร สร้างความตระหนักและปลูกฝังในการใฝ่เรียนรู้ และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ควรบริหารงานโดยสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรในสำนักงาน

7.2.2 ควรให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้ด้านอารมณ์จิตใจและด้านสังคม ต่อเพื่อนร่วมงานตามกำลังความสามารถ

7.2.3 ควรให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้พ้นจากความเดือดร้อนทั้งทางกายและใจในภาวะ ที่ได้รับความเดือดร้อนเป็นทุกข์

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรศึกษาผลลัพธ์หลังจากมีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคลากรของเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในที่ศนะของบุคลากร

7.3.2 ควรศึกษาการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารส่วนงานทุกวิทยาลัยเขต วิทยาลัยสงฆ์และสถาบันสมทบอื่น ๆ ด้วย

7.3.3 ควรศึกษาการบริหารงานในสถานศึกษาตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น หลักอิทธิบาท 4 หลักสังคหวัตถุ 4 หลักพรหมวิหาร 4 เป็นต้น

7.3.4 ควรทำการวิจัยประเภทอื่นๆ โดยใช้เครื่องมือที่เพิ่มขึ้น เช่น การสังเกตพฤติกรรมการ สัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ให้ได้ผลตรงกับความเป็นจริงที่สุดอื่นๆ

8. บรรณานุกรม

- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.
- พระครูวิจิตรสาธิต. (2560). การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่ศนะของครูกลุ่มโรงเรียนการกุศล จังหวัดสงขลา. นครศรีธรรมราช : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมนัส อคคธมโม (ก้อนใหญ่). (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2552). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2551). ครบเครื่องเรื่องการเจรจาต่อรอง. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.