



การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

APPLICATION OF THE FOUR BUDDHIST PRINCIPLES OF BRAHMAVIHARA BY SCHOOL
ADMINISTRATORS TOWARD PERSONNEL ADMINISTRATION IN SCHOOLS
UNDER RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

วิทยานิพนธ์
ของ
วัชระ คณะทรง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ปรัชญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตุลาคม 2565

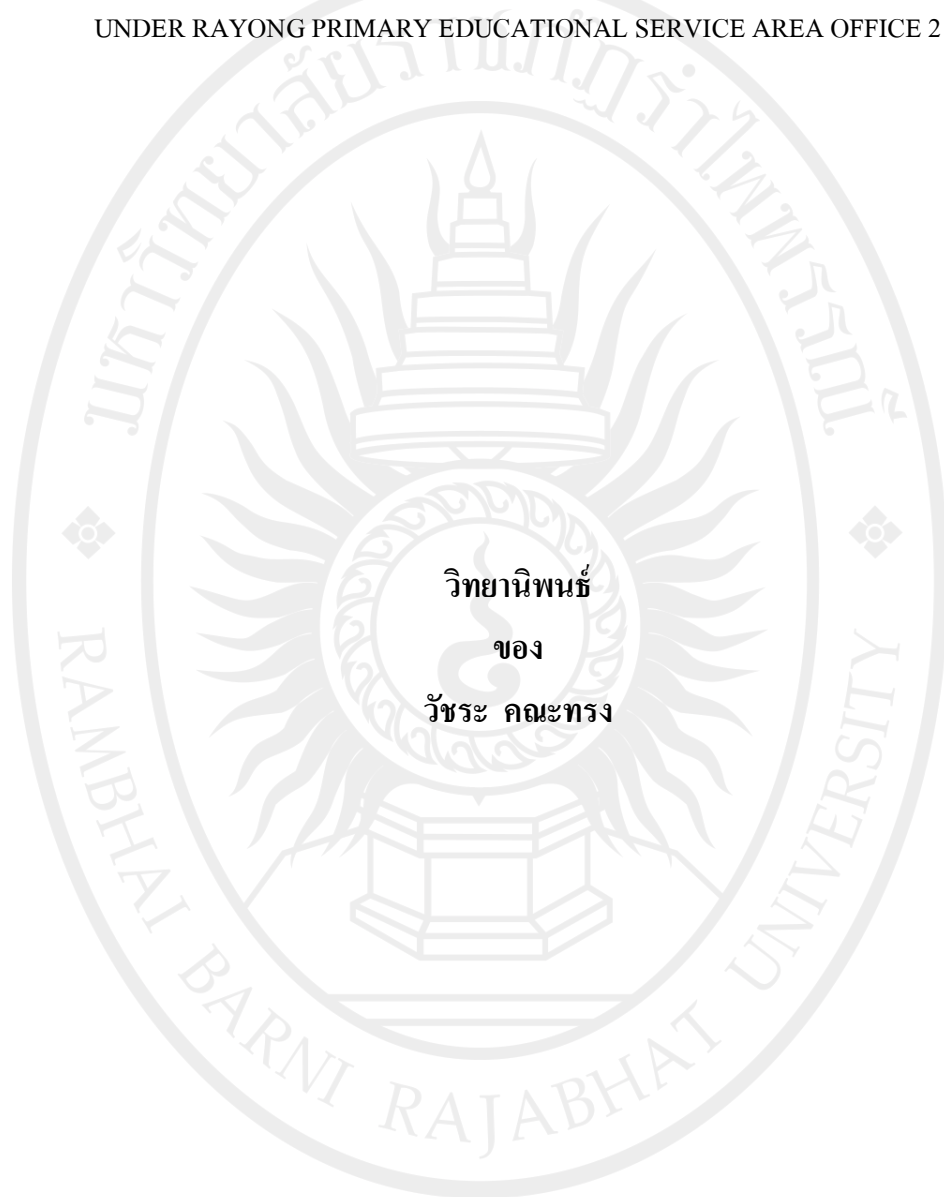
การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

APPLICATION OF THE FOUR BUDDHIST PRINCIPLES OF BRAHMAVIHARA BY SCHOOL

ADMINISTRATORS TOWARD PERSONNEL ADMINISTRATION IN SCHOOLS

UNDER RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตุลาคม 2565




ใบรับรองวิทยานิพนธ์


เรื่อง

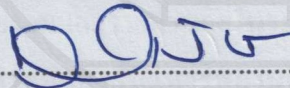
การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
Application of the Four Buddhist Principles of Brahmavihara by School
Administrators toward Personnel Administration in Schools
under Rayong Primary Educational Service Area Office 2

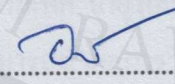
วิชระ คณะทรง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญกร เอี่ยมพญา)


..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล)


..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิตโคตร)


..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

วันที่ 31 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2565

วัชรระ คณะทรง. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล	ปร.ค. (พัฒนศึกษา)	ประธานกรรมการ
อาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร	ปร.ค. (พัฒนศึกษา)	กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตาม
เพศ อายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 291 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง
เทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครื่องจักรและมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้อำเภอ
เป็นชั้นในการสุ่ม เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการบริหารงาน
บุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งส่งผลให้ครู
และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขได้

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, พรหมวิหารธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Watchara Kanasong. (2022). **Application of the Four Buddhist Principles of Brahmavihara by School Administrators toward Personnel Administration in Schools under Rayong Primary Educational Service Area Office 2.** Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Assistant Professor Dr. Theerangkoon Warabamrungskul Ph.D. (Development Education)	Chairman
Dr. Reongwit Nilkote Ph.D. (Development Education)	Member

Abstract

This research aimed: 1) to study the personnel administration based on Brahmavihara principles of school administrators, and 2) to compare the personnel administration based on Brahmavihara principles of school administrators under Rayong Primary Educational Service Area Office 2, categorized by sex, age, and work experience. The sample consisted of 291 teachers under Rayong Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was determined by Krejcie and Morgan's table. Proportional Stratified Random Sampling and districts were used to select the sample. The research instrument was a 5-rating scale questionnaire with a reliability of 0.94. The statistics for data analysis included: percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA. The findings revealed that: 1) the teachers' opinion toward the personnel administration based on Brahmavihara principles of school administrators, overall and in each aspect, was at the high level, and 2) the comparison of the personnel administration based on Brahmavihara principles of school administrators under Rayong Primary Educational Service Area Office 2 categorized by sex, age, and work experience overall was different, but not at a statistically significant level. The findings can be applied in personnel administration. Consequently, teachers and administrators can work effectively and happily.

Keywords: Personnel administration, Brahmavihara, Administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้สละเวลาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่สนับสนุนช่วยเหลือในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีส่วนช่วยในการส่งเสริมความก้าวหน้าในการศึกษาของบุคคลทั่วไปหรือหน่วยงาน ผู้วิจัยขอขอบคุณงามความดีนี้แก่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

วัชระ คณะทรง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตในการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมุติฐานในการวิจัย.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม.....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	10
ความหมายของการบริหารงานบุคคล.....	10
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล.....	13
ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล.....	16
หลักพรหมวิหารธรรม.....	32
ความหมายของพรหมวิหารธรรม.....	33
ความสำคัญของพรหมวิหารธรรม.....	34
องค์ประกอบของพรหมวิหารธรรม.....	38
การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	43
ความหมายของการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม.....	43
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม.....	45
องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม.....	46
การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	48
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2.....	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
งานวิจัยต่างประเทศ.....	52
งานวิจัยในประเทศ.....	53
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
การกำหนดประชากร และเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	77
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	77
วิธีดำเนินการวิจัย.....	77
สรุปผลการวิจัย.....	79
อภิปรายผล.....	80
ข้อเสนอแนะ.....	83
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี บรรณานุกรม.....	85

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	93
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย.....	94
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย.....	96
ภาคผนวก ค เครื่องมือวิจัย.....	115
ภาคผนวก ง การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย.....	123
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	133

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา.....	59
2 จำนวนและร้อยละของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	64
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานบุคคลตามหลัก พรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 2.....	65
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานบุคคลตามหลัก พรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 2 ด้านเมตตา.....	66
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานบุคคลตามหลัก พรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 2 ด้านกรุณา.....	67
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ การบริหารงานบุคคลตามหลัก พรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 2 ด้านมูทิตา.....	68
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ การบริหารงานบุคคลตามหลัก พรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 2 ด้านอุเบกขา.....	70
8 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 จำแนกตาม เพศโดยรวมและรายด้าน.....	71
9 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 จำแนกตามอายุ.....	72
10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านกรุณา.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านกรุณา.....	74
12 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน.....	75
13 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลตามหลัก พรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2.....	124
14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.....	131

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
-----------------------------	---

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2560 : 1) ในการพัฒนาการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญและจำเป็นต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานด้านการศึกษาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และต้องมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารการศึกษา ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561–2580 ได้กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนาที่มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม (ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580). 2561 : 6)

การดำเนินงานด้านการพัฒนาศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มุ่งมั่นที่จะพัฒนารูปแบบ การส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น และการนำนโยบายปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งเป็นความพยายามที่จะดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษามีคุณภาพ บนความร่วมมือของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ประธานเครือข่ายการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ทุกภาคส่วนเป็นพลังขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ แต่ยังคงพบว่ามีจุดอ่อนด้านบุคลากรของสถานศึกษาว่า มีความขาดแคลนครู และครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอก จึงส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระรับผิดชอบงานสอนหลายวิชา อีกทั้งต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอนส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2, 2563 : 29) และจากผลการสำรวจความต้องการของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ปัญหาที่ครูพบมากที่สุด คือ ปัญหาสุขภาพใจ สูงถึงร้อยละ 74.05 (ภรณี ลัคนากิเศรษฐ์ และธนิสรา สุทธานันต์, ออนไลน์ : 2564) ด้วยภาระงานของครูเพิ่มมากขึ้น คุณภาพการศึกษาไทยลดลงเนื่องจากภาระงานของครูในเรื่องเอกสารมีปริมาณมาก และเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่ระบบกำหนดให้ต้องปฏิบัติงานหลายด้าน ครูจึงไม่สามารถพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ครูจำนวนมากตัดสินใจเดินออกจากอาชีพแม่พิมพ์ของชาติ (กนก วงษ์ตระหง่าน, ออนไลน์ : 2564) จากปัญหาดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยการบริหารงานของสถานศึกษาประกอบด้วย บริหารวิชาการบริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหารงานที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคลากรเป็นพิเศษ (พระมหาชัชววัฒน์ จตุตม โล (พรหมสนธิ), 2560 ข : 27) การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาที่จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนดไว้ เพื่อให้บุคลากรต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้การปกครองทำงานด้วยความสบายใจอยู่ในระเบียบวินัยและสามารถทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้ การปกครองที่ดีนั้นจะออกผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาปรับใช้กับการบริหารบุคคลนั้นว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้องค์กรนั้นมีความก้าวหน้าพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนในอนาคต เนื่องจากทำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาค สามารถได้รับผลงานตามงานที่ตนทำได้อย่างเต็มที่ และได้รับความดีความชอบอย่างเป็นธรรมสมเหตุสมผล (กัณฑ์พงษ์ นามแสนท์, 2559 : 39) ซึ่งหลักพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย 1) เมตตา ความรัก คือ ความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข 2) กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์โศกใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อน 3) มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ก็มีใจแจ่มชื่นเบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำดีงามประสบความสำเร็จก้าวหน้ายิ่งขึ้น ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย พร้อมทั้งจะช่วยส่งเสริมสนับสนุน 4) อุเบกขา ความมีใจ

เป็นกลาง คือ มองตามเป็นจริง โดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคง เทียงตรงจตุตถาซึ่ง มองเห็นการที่บุคคล จะได้รับผลดี หรือชั่ว สมควรแก่เหตุที่ตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยวางตน และปฏิบัติไปตาม หลักการ และเหตุผล (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). 2557 : 24)

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญดังกล่าวทำให้การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลัก พรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 จะเป็นแบบอย่างและเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามี ส่วนร่วมและมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อ การเปลี่ยนแปลงไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นองค์ความรู้ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีแนวทาง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงาน บุคคลให้เหมาะสมกับองค์กรและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 2 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,147 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 2. 2564 : 35 – 40)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 2 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 291 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607–610) จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

1.2.1 อายุ 20 – 35 ปี

1.2.2 อายุ 36 – 50 ปี

1.2.3 อายุ 51 ปีขึ้นไป

1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.3.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี

1.3.2 ประสบการณ์ 11 – 20 ปี

1.3.3 ประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป

2. **ตัวแปรตาม** ได้แก่ การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านเมตตา
- 2.2 ด้านกรุณา
- 2.3 ด้านมูทิตา
- 2.4 ด้านอุเบกขา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ที่ทางการได้กำหนด ด้วยการนำหลักพรหมวิหารธรรม มาประยุกต์ใช้ในการปกครองดูแลบุคลากรให้มีความสุข มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการดังนี้

1. **เมตตา** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึง ความปรารถนาดี ความจริงใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร มีการวางแผนงาน วิเคราะห์งาน กำหนดอัตรากำลังที่เพียงพอต่อความต้องการ มอบหมายงานให้บุคลากรตรงตามความรู้ ความสามารถ ให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอนบุคลากร ด้วยไมตรีจิต มีความประพฤติที่เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร และคิดทำประโยชน์ต่อสถานศึกษาและบุคลากร คิดช่วยเหลือให้ประสบแต่ประโยชน์สุขโดยทั่วกัน

2. **กรุณา** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึง ความสงสาร ปรารถนาให้บุคลากรพ้นทุกข์ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ สร้างความรัก ความศรัทธา สร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน อาสาช่วยเหลือ มีความเสียสละรู้จักแบ่งปัน เปิดใจรับฟังปัญหา เป็นที่ปรึกษาที่ดี ในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาโดยมุ่งหวังให้พ้นจากความทุกข์ยากในการปฏิบัติงาน

3. **มูทิตา** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึง ความยินดี ความชื่นบาน ด้วยไมตรีจิตที่อ่อนโยน ไม่คิดริษยา เมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า มีการส่งเสริม

สนับสนุน เอาใจใส่ จัดสวัสดิการ ขยก่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจ และให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเสมอภาค

4. อุเบกขา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึง การมีใจที่เป็นกลางในการบริหารงาน มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย รักษาระเบียบวินัยในการบริหารงาน ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง ปราศจากอคติ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เท่าเทียม มีเหตุผล และเที่ยงธรรม อันเป็นการรักษาความถูกต้อง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และดำรงไว้ซึ่งความถูกต้อง โดยพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความไคร่ครวญด้วยปัญญา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 2

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 2

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 2

เพศ หมายถึง เพศสภาพของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 2 คือ ครูเพศชาย ครูเพศหญิง

1. ชาย หมายถึง ครูเพศชาย
2. หญิง หมายถึง ครูเพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 2 แบ่งเป็น

1. อายุ 20 – 35 ปี หมายถึง อายุของครู 20 – 35 ปี
2. อายุ 36 – 50 ปี หมายถึง อายุของครู 36 – 50 ปี
3. อายุ 51 ปีขึ้นไป หมายถึง อายุของครูตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป

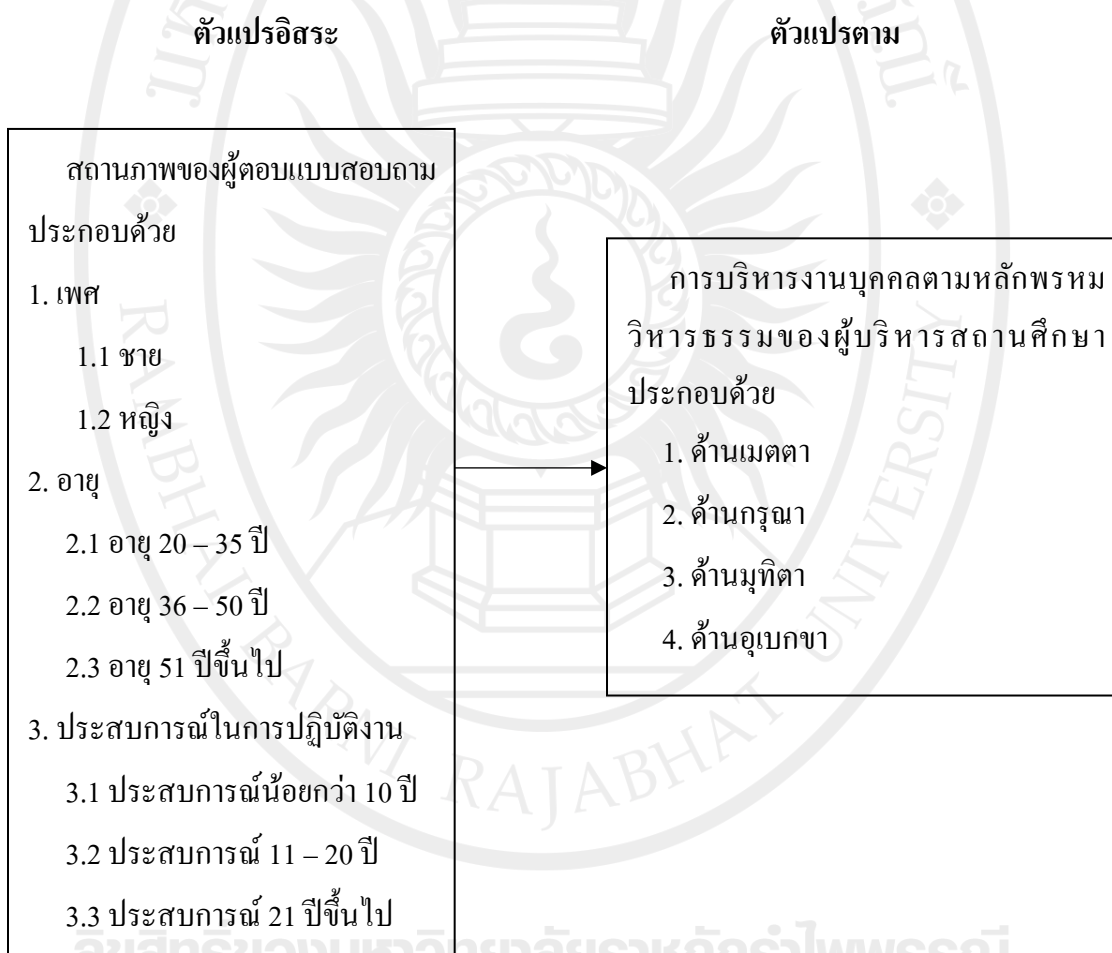
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 2 ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น

1. ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครู น้อยกว่า 10 ปี
2. ประสบการณ์ 11 – 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครู 11 – 20 ปี

3. ประสพการณ์ 21 ปีขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครู 21 ปีขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปการบริหาร จากแนวคิดของนักวิชาการ จากนั้นนำมาวิเคราะห์และปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย สรุปได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เพื่อให้ได้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในงานวิจัยเรื่องนี้ ซึ่งจะทำให้สามารถอธิบายตัวแปรที่ศึกษาเรื่องนี้ให้มีความชัดเจน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม
 - 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 1.1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 1.1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 1.1.3 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล
 - 1.2 หลักพรหมวิหารธรรม
 - 1.2.1 ความหมายของพรหมวิหารธรรม
 - 1.2.2 ความสำคัญของพรหมวิหารธรรม
 - 1.2.3 องค์ประกอบของพรหมวิหารธรรม
 - 1.3 การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม
 - 1.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม
 - 1.3.3 องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม
 - 1.3.4 การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. บริบทการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยในประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นหนึ่งในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะบุคลากรในสถานศึกษาเป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานของสถานศึกษา โดยตรง และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. 2564 : 21) โดยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา เพราะเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จ และประสิทธิภาพของสถานศึกษาในด้านต่างๆ นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 15) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่องค์กรจัดวางกระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพตามความต้องการ และความจำเป็น เมื่อได้มาแล้วก็ต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการบำรุงรักษาตอบแทนพัฒนาประเมินผลการทำงาน ตลอดจนกำหนดวิธีการที่ทำให้ความมั่นคงแก่ชีวิตการทำงานและการพิจารณาให้ออกจากงานตามวาระหรือด้วยสาเหตุ

พะยอม วงศ์สารภี (2554 : 5) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุสุขภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

นิรมิต เทียมทัน (2555 : 85) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน ความสามารถ การศึกษาความรู้ในงาน ประสบการณ์ ทักษะและเครื่องมือเพื่อผลสำเร็จของงาน

พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรมศรี) (2555: 14-15) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอ โดยเริ่ม

ตั้งแต่การวางแผนจัดหาคคนเข้ามาทำงาน และบำรุงรักษาไว้ ตลอดจนการดำเนินการให้พ้นจากงาน ทำให้จุดประสงค์ของบุคคลได้บรรลุผลโดยให้เกิดความกลมกลืนและสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมทั้งความต้องการของบุคคล และขององค์กรด้วยการนำเทคนิค และวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน

สุนันทา เลานันท์ (2556 : 5) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับ ในหน่วยงานเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กรกระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนบุคคล การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวดู สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์กร ตลอดจนการวิจัยด้านบุคคล

คำนาย อภิรัชญาสกุล (2557 : 3) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกัน และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

โชติ บศิริรัฐ (2558 : 102) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ศิลปะในการจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์ (2559 : 47 – 48) ได้กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง กระบวนการสรรหาจนถึงขั้นให้ออกจากงานเพื่อให้มีการเลือกสรรบุคลากรที่ดีมีความสามารถเข้าทำงาน ซึ่งเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนและของผู้ชำนาญการด้านบุคคล โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กรการปกครองผู้ได้บังคับบัญชา ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนดไว้ เพื่อให้บุคลากรต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้การปกครองทำงานด้วยความสบายใจอยู่ในระเบียบวินัยและสามารถทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559 : 16) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดระเบียบ การดูแลบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุดเป็นผลให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบด้านประสิทธิภาพ โดยได้รับผลงานจากการสร้างแรงจูงใจบุคลากรทุ่มเทในการทำงาน

พระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล (พรหมสนธิ) (2560 ข : 26) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน โดยเริ่มจากการให้ได้มาซึ่งบุคคล การบำรุงรักษา การพัฒนา ตลอดจนการให้พ้นจากงาน และให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลด้วยความพอใจและมีความสุข

ฉันทิพย์ จำเดิมเผด็จศึก และณัฐฐิพล ปุราณิธี (2562 : 257) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการ โดยการกำหนดนโยบาย แนวทาง ปฏิบัติในการสรรหาคัดเลือก และการบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งให้ความสำคัญต่อการพัฒนา ชำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องการพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทพผลภาพเกษียณอายุ ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ณัฐชยาน์ รัตนินปฐมภัก (2563 : 23) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา การจัดให้บุคคลได้เกิดผลขึ้นทั้งในด้านทักษะความรู้ความสามารถ การบำรุงรักษาบุคคลทั้งในด้านความรู้และการสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนการให้พ้นจากงานเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

อัญพัชญ์ จิระพงศร์พี และกมลพร กัลป์ญาณมิตร (2564 : 82) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการวางแผนนโยบาย และโครงการเกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทน การควบคุมอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน

พระปลัดสมเกียรติ อัสสุโร และคณะ (2564 : 75) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การชำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอการควบคุม การประเมินผล การปฏิบัติงาน

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564 : 22) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง รูปแบบ แนวทาง และกระบวนการในการบริหารคน ภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรสนับสนุนทางการศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายทางการศึกษา

สรุปได้ว่าความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการ จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ความสามารถ การศึกษา และความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยเป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนด ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ในการขับเคลื่อนงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ มีผู้ให้เหตุผลและความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2540 : 72) ได้กล่าวว่า การบริหารบุคคลมีความสำคัญ เพราะสามารถช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต การบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับส่วนต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงาน เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมประเทศชาติ ถ้าการบริหารงานบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพบุคลากรในองค์กรโดยรวมมีความสุขความเข้าใจที่ดีต่อกัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 59 – 61) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ทราบถึงสภาพปัญหาของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการของตนเองและสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนราชการได้

2. สร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอันจะนำไปสู่สมรรถนะที่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการของส่วนราชการ

3. ช่วยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และจังหวัดให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง

4. เป็นกลไกที่เชื่อมโยงให้การบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในระดับนโยบายระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการให้มีความประสานสอดคล้องกัน

อูษณีย์ จิตตะปาโล (2555 : 3-4) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการยกระดับมาตรฐานขององค์กร และงานด้านการบริหารของทุกๆ องค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความสำคัญต่อการบริหารงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์กร การบริหารงานจึงมีบทบาทสำคัญดังนี้

1.1 เป็นการหาคนให้มีความรู้ความสามารถตรงกับที่องค์กรต้องการให้เข้ามาทำงาน ตลอดจนมีการจูงใจให้บุคคล ยินดีอุทิศทั้งใจอย่างเต็มความสามารถ

1.2 ช่วยให้มีการจัดระเบียบงาน และสอดคล้องดูแลให้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กรได้ทำงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

1.3 ช่วยเหลือองค์กรในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 เป็นการเสริมสมรรถภาพในการทำงานให้ของบุคลากรขององค์กร ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรให้สำเร็จผล โดยให้การฝึกอบรม ให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เปิดโอกาสให้มีการศึกษาดูงาน

2. ความสำคัญต่ออาชีพงานบริหารบุคคล ถือเป็นอาชีพอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ เพราะการบริหารบุคคลต้องรับผิดชอบ และดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหา การคัดเลือกคน การฝึกอบรม การจูงใจพนักงานและการประเมินผล ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีต่อคนงาน จึงต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีความชำนาญ และมีลักษณะเป็นผู้นำ

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559 : 17-18) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ เพราะบุคลากรภายในองค์กรสามารถสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กร และเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร

พระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล (พรหมสนธิ) (2560 : 27) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ เพราะเป็นหัวใจของการบริหารงาน จึงต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลเป็นพิเศษ เพราะจะทำให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

พระปลัดสมเกียรติ อัสสุโร และคณะ (2564 : 72-73) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษา ในกระบวนการบริหาร จึงได้กำหนดให้การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร เพื่อให้หน่วยงานสามารถรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มาก และนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ การจะทำเช่นนี้ได้หน่วยงานต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเป็นส่วนสำคัญของการบริหารสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารในสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นผู้กำหนดนโยบายกำหนดจุดหมายวางแผนกำหนดเป้าหมายตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบายรัฐที่กำหนดไว้และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพบังเกิดประสิทธิผลทางการศึกษาให้สูงขึ้น การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาจะเป็นการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาการเรียนการสอนบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่จะให้ความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีงามให้กับเยาวชนของชาติได้โดยตรงที่สุด ได้แก่บุคลากรในสถานศึกษาที่ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูผู้สอนซึ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้นำสำคัญในโรงเรียนที่จะต้องตัดสินใจสั่งการอำนวยความสะดวกดูแลบำรุงขวัญและกำลังใจให้บุคคลผู้ร่วมงานให้มีความกระตือรือร้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องซึ่งจะทำให้คุณภาพการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงการบริหารงานบุคลากร ตามแนวการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลของโรงเรียน อยู่ในภารกิจงานของสถานศึกษา

แมคคอกมิก และอีลเจน (McCormick & Ilgen, 1985 : 65) ได้กล่าวว่า การที่คนมีความรู้ที่เหมาะสมกับงานมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งนี้เพราะการมีความรู้เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามในการทำงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจและจริงจัง

แคสเททเทอร์ และยัง (Casterter and Young, 2000 : 4) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในองค์กรการศึกษาหมายถึง การดึงดูด การพัฒนา การดำรงอยู่ และการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างลุล่วง และเต็มประสิทธิภาพ

มันดี และนอ (Mondy and Noe, 2002 : 28) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากร มีความสำคัญในการบริหารงานสถานศึกษา เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงาน ในสถานศึกษา รวมไปถึงการจัดให้มีการฝึกอบรมให้บุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานที่ดีนั้นย่อมขึ้นกับคุณภาพของบุคลากร การร่วมมือประสานงานร่วมกันของบุคลากร

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นศาสตร์และสาขาอาชีพ (Professional Field) ที่มีความจำเป็นในทุกๆ องค์กรไม่ว่าจะเป็นในภาคเอกชนหรือภาครัฐ และแตกต่างกันออกไปในแต่ละประเภทหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ (สืบสกุล นรินทรางกุล ณ อยุธยา, 2564 : 28) ดังนั้น จึงมีนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ นักบริหาร หลายคนได้กำหนดขอบข่ายและภาระงานของการบริหารงานบุคคลไว้หลากหลายตามบริบท และมุมมองของนักวิชาการไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551 : 76) ได้ให้ขอบข่าย การบริหารงานบุคคล ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- อุษณีย์ จิตตะปาโล (2555 : 19 – 20) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลมี ดังนี้

1. การวิเคราะห์งาน
2. การวางแผนกำลังคน
3. การสรรหา
4. การคัดเลือก
5. การบรรจุพนักงาน
6. การอบรมและพัฒนา
7. การประเมินผลงาน
8. การให้ค่าตอบแทน
9. การธำรงรักษาพนักงาน
10. การวิจัยบุคคล

จอมพงษ์ มงคลวนิช (2555 : 111) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
ได้แก่

1. การวางแผนบุคลากร
2. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การบริหารค่าจ้างและสวัสดิการ
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การชำระรักษาบุคลากร

จุฑารัตน์ แสงสุข (2558 : 107) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 4 ปัจจัยด้าน คือ

1. การได้มาซึ่งบุคลากร
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การบำรุงรักษาบุคลากร
4. การพ้นจากงานของบุคลากร

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2556 : 95 – 96) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายงานบุคลากรประกอบด้วย 6 ชั้น

ดังนี้

1. การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานขององค์กร
2. การประเมินทรัพยากรมนุษย์ปัจจุบัน
3. การศึกษาความต้องการหรืออุปสงค์ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
4. การศึกษาอุปทานของทรัพยากรมนุษย์
5. การเปรียบเทียบอุปสงค์กับอุปทานของทรัพยากรมนุษย์
6. การจัดทำแผนทรัพยากรมนุษย์

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2557 : 83) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลมีดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน
2. การสรรหา
3. การคัดเลือก
4. การฝึกอบรมและพัฒนา

5. การบริหารค่าตอบแทน
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. วินัยและโทษทางวินัย
8. การออกจากงาน

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559 : 83-100) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลมี ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
2. การสรรหาและคัดเลือก
3. การบริหารค่าตอบแทน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

พระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล (พรหมสนธิ) (2560 : 30 – 31) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล แบ่งขอบข่ายงานได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร
2. การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
3. การบำรุงรักษาบุคลากร
4. การพัฒนาบุคลากร
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2563 : 6 – 214) ได้ให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด มีแนวทางการปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ
2. เงินเดือน และค่าตอบแทน
3. การย้าย
4. การเกลี้ยอัตรากำลัง
5. การโอน
6. การประเมินวิทยฐานะ
7. การพัฒนา

8. การบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2)

9. การดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการ

10. การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องทุกข์

ณัฐชานันท์ รัตตินินปฐมภักดิ์ (2563 : 39) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล โดยแบ่งภารกิจในขอบข่ายงานบริหารบุคคลได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การวางแผนงานบุคคล
2. การสรรหาบุคคล
3. การชํารงอยู่ของบุคคล
4. การพัฒนาบุคคล
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564 : 28) ได้กล่าวว่า สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่นั้น มีขอบข่ายและกระบวนการที่สำคัญ 8 กระบวนการ ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning)
2. การออกแบบโครงสร้างองค์กรและการออกแบบงาน (Organization and Job Design)
3. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection)
4. การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)
6. การบริหารค่าตอบแทน (Reward)
7. การบริหารเส้นทางสายอาชีพและการทดแทนตำแหน่ง (Career and Succession Management)
8. งานบุคลากรสัมพันธ์และงานวินัย (Human Relations and Discipline)

มันดี และ นอ (Mondy & Noe, 1990 : 9–11) ได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา และการคัดเลือก (Human resources planning, Recruitment and selection)
2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human resource development)
3. การจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยความสะดวก (Compensation and benefits)

4. การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and health)
5. การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ (Employee and labor relations)
6. การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล (Human resource research)

อามstrong (Armstrong, 1995 : 97) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลมีดังนี้

1. การแสวงหาบุคคล
2. การจ่ายค่าตอบแทน
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาบุคคล
5. การให้บริการกับบุคคล
6. การให้พ้นจากงาน
7. การเสริมแรงงานสัมพันธ์

ลูเนนเบิร์ก และออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein, 2008 : 485) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลมีดังนี้

1. การวางแผน
2. การสรรหา
3. การคัดเลือก
4. การพัฒนา
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การจ่ายค่าตอบแทน

จากขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดของนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ นักบริหาร พบว่ามีขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลสอดคล้องกัน 5 กระบวนการดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) การอบรมพัฒนาบุคลากร โดยมีรายละเอียดของขอบข่ายการบริหารงานบุคคลดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนอัตรากำลังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อุษณีย์ จิตตะปาโล (2555 : 19) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง คือการกำหนดแนวทางของการใช้ทรัพยากรการบริหารเวลา บริหารคน (แรงกาย แรงใจ และสติปัญญา) ของบุคคลเพื่อกระทำให้สิ่งที่ต้องการบังเกิดขึ้น

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2556 : 31) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง คือ กระบวนการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นการล่วงหน้า ว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ต้องการเมื่อไหร่ รวมทั้งกำหนดวิธีการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต การกำหนดแผนปฏิบัติการและการตรวจสอบปรับปรุงแผนให้มีความถูกต้องแผนทรัพยากรมนุษย์นี้มีทั้งในระดับองค์กร และระดับหน่วยงาน

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2557 : 51-61) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง คือ ความพยายามในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อการสรรหา การใช้ การธำรงรักษา และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมในอนาคตเพื่อปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2559 : 84) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง คือ หน้าที่ที่สำคัญของการจัดองค์กร การนำและการควบคุมที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษา และการวางวัตถุประสงค์ กำหนดเป้าหมาย การสร้างกลยุทธ์ และการตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปโดยราบรื่น มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ โดยแผนที่ดีจะเป็นทั้งคู่มือและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บุคคลหรือองค์กรสามารถดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559 : 35-80) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง คือ การวางแผนเพื่อคาดการณ์ถึงแนวโน้มอัตรากำลังในอนาคต และการวางแผนเพื่อเตรียมการทดแทนบุคลากรที่ต้องเกษียณอายุการทำงานในอนาคต การวางแผนเป็นงานที่ผู้บริหารระดับสูงร่วมกับฝ่ายบุคคลต้องทำการวิเคราะห์องค์กรด้วยความรอบคอบ เพราะหากการคาดการณ์อัตรากำลังผิดจะส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม ในการแบกรับภาระทางด้านทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว

เอกสิทธิ์ สนามทอง (2560 : 26) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง คือ กิจกรรมการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เริ่มต้นด้วยการนำผลของการวิเคราะห์งานที่ได้ข้อมูลสำคัญสองด้านประกอบด้วย คำอธิบายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เพื่อมาพิจารณาวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถแบ่งได้ คือ การประเมินทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน และการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

พระสุวรรณภูมิ ฆมฺมรโต (อินทร์รัมย์) (2561 : 56) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง คือ การที่ผู้บริหารใช้ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานด้านบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับการวางแผน

บุคลากร การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้งบุคคลที่มีประสิทธิภาพเข้าทำงานในองค์กร การบำรุงรักษา และพัฒนาบุคลากร ตลอดจนถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน เพื่อสนองตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและบุคลากรในองค์กรเป็นหลัก

ณัฐยานี รัตตินิปฐมภัก (2563 : 40) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการบุคลากรในอนาคตอย่างเป็นระบบ โดยระบุจำนวนประเภทของบุคคลที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงระดับของความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ต้องการ เพื่อให้องค์กรมั่นใจว่ามีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และมีจำนวนเพียงพอกับการปฏิบัติงานในอนาคตพร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ และมีแผนการใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อุทยาน (2564 : 37) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง (Human Resource Planning) คือ การคาดการณ์ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ เป้าหมายและนโยบายต่าง ๆ ในองค์กร โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แนวโน้มทิศทางและปัจจัยที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในเรื่องที่สำคัญและเป็นพื้นฐานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทุก ๆ เรื่อง

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การคาดการณ์ความต้องการบุคลากรของสถานศึกษาไว้ล่วงหน้า โดยการกำหนดแผนและแนวทางปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมตรงตามระดับของความรู้ ทักษะ ความสามารถที่องค์กรต้องการ มีจำนวนเพียงพอกับการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อสนองตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2542 : 51) การสรรหาบุคลากร คือ การที่ผู้บริหารใช้ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานบุคลากรในองค์กร เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร และการบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเข้าทำงานในองค์กร การบำรุงรักษา และพัฒนาบุคลากร ตลอดจนถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน เพื่อสนองตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและบุคลากรในองค์กรเป็นหลัก

อุษณีย์ จิตตะปาโล (2555 : 78) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือ กระบวนการจัดหาคนที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน โดยเริ่มตั้งแต่การแสวงหาบุคคลตามที่ต้องการมาทำการทดสอบเพื่อเลือกให้ได้คนที่ดีที่สุด และบรรจุแต่งตั้งให้ทำงานตามตำแหน่งที่เหมาะสม การดำเนินการกระบวนการเลือกสรรบุคคลมีขอบเขตรวมถึง การดำเนินการต่าง ๆ ด้วยการค้นหา

การโฆษณา ชักชวน การประชาสัมพันธ์การเลือกใช้วิธีการทดสอบที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการบรรจุบุคคลให้เหมาะสมกับงาน

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2556 : 60) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือ กระบวนการที่มีความสำคัญต่ออนาคตขององค์กร จึงจำเป็นต้องมีความละเอียดรอบคอบเพื่อให้ได้คนที่ดีที่สุดเข้ามาทำงาน วิธีการสรรหาอาจเลือกจากพนักงานภายในที่มีความเหมาะสมก่อน หรือใช้วิธีการคัดเลือกจากภายนอก โดยเปิดรับสมัครเป็นการทั่วไป และมีกระบวนการคัดเลือกตั้งแต่ การต้อนรับผู้สมัคร การกรอกใบสมัคร การทดสอบ การสัมภาษณ์ การตรวจสอบประวัติการตรวจสอบสุขภาพ การทดลองงาน จนถึงการตัดสินใจจ้าง ทั้งนี้ผู้รับผิดชอบต้องทำหน้าที่อย่างปราศจากอคติ ความลำเอียง โดยใช้หลักคุณธรรมในการดำเนินการจะทำให้ได้บุคลากรที่ดีมีความเหมาะสมตาม ที่ตั้งใจไว้

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2557 : 54 – 55) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือ การสรรหาตัวบุคคล การบรรจุพนักงานต้องดำเนินการ โดยการวิเคราะห์งาน และการพรรณนาลักษณะงาน การรับสมัครและการติดต่อกับแหล่งพนักงานที่เชื่อถือได้ การคัดเลือกตัวบุคคล และการแนะนำให้พนักงานใหม่รู้จักสถานที่ทำงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2559 : 88 – 89) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือ กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ จากแหล่งต่าง ๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมกับองค์กร โดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรต้องสามารถเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย และเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการสรรหาบุคลากรที่ใช้ในการตรวจสอบ การพิจารณา และการตัดสินใจรับบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยผู้ทำหน้าที่คัดเลือกบุคลากรจะต้องมีความรู้ในหลักการและมีความเข้าใจในเทคนิค และบุคคลที่ต้องการออกจากกลุ่มผู้สมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559 : 88) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือ กระบวนการในการแสวงหาบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อมาทำงานกับองค์กรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพตามที่ต้องการ กระบวนการสรรหาที่ดีจึงต้องกำหนดคุณสมบัติให้ชัดเจนเพื่อคัดกรองในเบื้องต้น ไม่ให้เสียเวลาทั้งฝ่ายขององค์กรที่ทำการสรรหา และผู้สมัครที่เข้ารับการคัดเลือก เพื่อทำการตัดสินใจเลือกบุคคลเลือกบุคคลให้ตรงตามตำแหน่งที่สรรหาให้มากที่สุด โดยการพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะและบุคลิกภาพของผู้สมัครมาเป็นรายบุคคล จะทำให้องค์กรได้บุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

เอกสิทธิ์ สนามทอง (2560 : 26) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือ วิธีการชักจูงหรือจูงใจบุคคลที่องค์กรต้องการด้วยการสรรหากำลังคนให้เป็นไปตามความต้องการ และความจำเป็นขององค์กรที่กำหนดไว้ เพื่อกระตุ้นให้มาสมัครงานกับองค์กร ซึ่งการสรรหาสามารถสรรหาได้จากการสรรหาจากภายในองค์กร และการสรรหาจากภายนอกองค์กร กิจกรรมของการคัดเลือกจากจำนวนผู้ที่มาสมัครไว้ เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดและเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง และความต้องการขององค์กร

พระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล (พรหมสนธิ) (2560 : 31) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร คือ กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อจูงใจให้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานตามที่องค์กรได้วางระบบไว้ ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มาสมัครงานเพื่อองค์กรจะได้ทำการคัดเลือกต่อไป

พระสุวรรณภูมิ ฆมฺมโรโต (อินทร์รัมย์) (2561 : 57) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร คือ การแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยมีคำสั่งการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้นโดยใช้ความยุติธรรม และการจัดครูเข้าสอนแทน กรณีครูลาหรือไปราชการ เป็นหน้าที่ของสถานศึกษาโดยตรงที่จะต้องดำเนินการ เพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับงานในตำแหน่งตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล โดยยึดระบบคุณธรรม มีการควบคุมกำกับติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ณัฐชยาน์ รัตนิปฐุมภัก (2563 : 43) ได้กล่าวว่า การสรรหาบุคคล หมายถึง กระบวนการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะที่ดีตรงกับความต้องการขององค์กร

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อุรุยา (2564 : 65) ได้กล่าวว่า การสรรหา (Recruitment) คือ กระบวนการในการแสวงหาและจูงใจบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เข้าสู่กระบวนการคัดเลือกในตำแหน่งงาน การสรรหาอาจกระทำได้ทั้งจากบุคคลภายในหรือภายนอกองค์กร อาจดำเนินการด้วยตัวเองหรือดำเนินการผ่านตัวแทนการสรรหา (Recruitment Agency) กระบวนการสรรหาที่ดีควรมีการวางแผนการสรรหาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับช่วงเวลาที่ต้องการบุคลากรมาปฏิบัติงาน เช่น ก่อนการเกษียณอายุ หรือช่วงเวลาที่มียอดการลาออกสูงสุดในแต่ละปี การวางแผนการสรรหาควรทำการคาดการณ์ระยะเวลาที่ใช้เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามที่องค์กรต้องการ นอกจากนี้ ยังควรวางแผนการสรรหาให้เหมาะสมกับช่วงเวลาในการสำเร็จการศึกษาของผู้สมัคร

ในกรณีที่ต้องการผู้สมัครที่จบใหม่หรือควรวางแผนการสรรหาผู้สมัครที่มีประสบการณ์แล้วในช่วงเวลาก่อนสิ้นปีหรือช่วงเวลาหลังการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

สรุปได้ว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการการแสวงหาบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้นโดยใช้ความยุติธรรม มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง และบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง มีการปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรงตามความต้องการขององค์กร

3. เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน

การวางแผนอัตรากำลังมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อุษณีย์ จิตตะปาโล (2555 : 112) ได้กล่าวว่า เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน คือ การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ให้แก่องค์กร โดยการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงาน การประเมินค่าจ้าง ตลอดจนการพัฒนาและการปรับปรุงโครงสร้างของค่าจ้าง การจ่ายค่าจ้างแบบจูงใจ การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างและ การปรับค่าจ้าง รวมทั้งการจ่ายผลประโยชน์เพิ่มเติมอื่นๆ เช่น โบนัสและการแบ่งกำไร ตลอดจนถึงวิธีการควบคุมต้นทุนการจ่ายค่าตอบแทนและการจ่ายในกรณีอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับความหมายนี้

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2556 : 137) ได้กล่าวว่า เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน คือ เครื่องมือหนึ่งในการบริหารงาน เพราะจะช่วยให้องค์กรมีระบบการจ่ายค่าจ้างที่เหมาะสม และสามารถรักษาคณบดีมีความรู้ความสามารถไว้ได้ ค่าตอบแทนที่ดีจะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานของกฎหมายมีความเพียงพอในการดำรงชีพของลูกจ้าง มีความเป็นธรรมในระหว่างลูกจ้างด้วยกัน มีลักษณะจูงใจให้ลูกจ้างทำงานมากขึ้น และสอดคล้องกับความสามารถในการจ่ายขององค์กรด้วย นอกจากค่าจ้างแล้วองค์กรยังสามารถกำหนดค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ประโยชน์ทดแทน การลาหยุด การเกษียณอายุ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงาน และมีความสุขในการทำงานด้วย

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2557 : 122) ได้กล่าวว่า เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน คือ เงินหรือรางวัลที่พนักงานได้มาจากการทำงานให้นายจ้าง ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัสรางวัลหมางาย หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล ที่จะทำให้พนักงานเต็มใจทำการจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมไม่มีความเหลื่อมล้ำจะทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานงานอย่างเต็มที่การจ่ายค่าตอบแทนที่ต่ำหรือไม่ สมเหตุผล จะทำให้คนย้ายไปยังสถานประกอบการที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าหรือดีกว่า การบริหารค่าตอบแทนจึงจำเป็นยิ่งที่จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของหน่วยงานนั้น

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2559 : 214) ได้กล่าวว่า เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน คือ การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่น ที่องค์กรได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559 : 96) ได้กล่าวว่า เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน คือ ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงิน ก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

เอกสิทธิ์ สนามทอง (2560 : 27) ได้กล่าวว่า เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน คือ การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอและเป็นธรรม ซึ่งค่าตอบแทนที่พนักงานจะได้รับนั้นมีหลายรูปแบบ เช่น ค่าตอบแทนในรูปของเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่รูปเงิน เป็นต้น

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อรุณยา (2564 : 111) ได้กล่าวว่า การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การออกแบบ การวางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทนกับบุคลากรในองค์กรเพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต การบริหารค่าตอบแทนที่ดีนั้น ควรมีความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการของคนที่แตกต่างกัน และทำให้บุคคลแต่ละคนรับรู้ได้ถึงความสำคัญที่องค์กรตอบแทนในความทุ่มเทความสามารถและผลงานที่ได้แสดงออกมา

สรุปได้ว่า เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน หมายถึง การจัดสรรผลประโยชน์ และค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน อย่างยุติธรรมไม่มีความเหลื่อมล้ำ เพื่อสร้างจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การวางแผนอัตราค่าจ้างมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อุษณีย์ จิตตะปาโล (2555 : 169) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานพยายามจะกำหนดให้ทราบแน่ชัดได้ว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพดีมากน้อยเพียงใด

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2556 : 137) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การประเมินพนักงานว่าได้ปฏิบัติงานได้ผลตามที่กำหนดหรือไม่ หากจำเป็นก็ต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม และมีผลต่อการให้กำลังใจความชอบด้วย และเป็นการดำเนินการเพื่อสร้างความมั่นใจว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นไปอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรและสามารถรักษา

พนักงานที่ดีไว้กับองค์กร ขอบเขตของการประเมินผล จะรวมถึงผู้บริหารในด้านต่าง ๆ ของฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารงาน ปฏิบัติการ พนักงาน และสภาพแวดล้อมภายนอกภายใต้เงื่อนไขของสภาพแวดล้อมนอกที่มีอยู่และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร

ค่านาย อภิปรัชญาสกุล (2557 : 170) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ ทุกคนว่า ผลงานที่ผ่านมามีระดับเป็นที่น่าพอใจมีคุณค่าต่อองค์กร เมื่อมีการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด และผลการประเมินนี้สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อปรับค่าจ้าง และเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2559 : 194) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานคือ กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งถูกพัฒนาขึ้นเพื่อทำการวัดคุณค่าของบุคลากรในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด ว่าเหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนดและเหมาะสมกับรายได้ที่บุคลากรได้รับจากองค์กรหรือไม่ ตลอดจนใช้ประกอบการพิจารณาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559 : 100) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การประเมินสภาพของการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้ หรือจากคำสั่งเกิดและวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ

พระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล (พรหมสนธิ) (2560 ข : 31) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของบุคลากรให้ปฏิบัติอย่างทั่วถึงและการพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างจริงจังตามมาตรฐาน

พระสุวรรณภูมิ ธรรมโรโต (อินทร์รัมย์) (2561 : 64) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในปีต่อไป และการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อปรับปรุง

บุคคลในองค์กรให้เหมาะสมกับงาน และเป็นข้อมูลในการเลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้ายหน่วยงาน เพื่อจะนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ ในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ณัฐชยา รัตตินปฐมภัก (2563 : 47 – 48) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

สืบสกุล นรินทรานุกร ณ อุษยา (2564 : 97) ได้กล่าวว่า กระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่าผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งอย่างเป็นระบบโดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เป็นจริงกับมาตรฐานที่กำหนด และสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงผลการพิจารณานั้น ๆ เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานต่อไป

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ดุลยพินิจพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ เป็นธรรม และมีความโปร่งใส เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการประกอบการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. การอบรมพัฒนาบุคลากร

การวางแผนอัตรากำลังมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล (พรหมสนธิ) (2560 : 31) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การพิจารณาการเข้ารับการพัฒนาบุคลากรอย่างบริสุทธิ์และยุติธรรม เปิดโอกาส ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมพร้อมปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงของการพัฒนาบุคลากร

ณัฐชยา รัตตินปฐมภัก (2563 : 45) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นางนุช วงษ์สุวรรณ (2556 : 176) ได้กล่าวว่า การอบรมพัฒนาบุคลากร คือ การศึกษาอย่างเจาะลึกจะมีความหมายแตกต่างกันตามสาขาวิชา แต่ในภาพรวมเหมือนกัน คือ ส่วนรวมขององค์กรดีขึ้น เช่น ด้านรัฐศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการมีส่วนร่วมใน

กระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบบประชาธิปไตย ในด้านเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนทุนมนุษย์และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นต้น

อูยณีย์ จิตตะปาโล (2555 : 127) ได้กล่าวว่า การอบรมพัฒนาบุคลากร คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญความสามารถ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทำที่ความรู้สึกรับการฝึกอบรม เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน ในปัจจุบันทำงานประสบความสำเร็จในอนาคต ตลอดจนการเตรียมตัวคนให้พร้อมเพียง เพื่อรับตำแหน่ง ความรับผิดชอบสูงขึ้น ไป การฝึกอบรมถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายบริหาร ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2556 : 137) ได้กล่าวว่า การอบรมพัฒนาบุคลากร คือ การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะเป็นการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน และเพิ่มคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทั้งยังช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร ความขัดแย้งระหว่างบุคคล การทำงานที่บกพร่อง รวมถึงการช่วยเสริมความสามารถในการทำงานกับอุปกรณ์และเครื่องมือใหม่ ๆ ด้วย การฝึกอบรมจึงใช้กับพนักงานใหม่ที่เรียกว่า การปฐมนิเทศ และใช้กับพนักงานเก่าที่เรียกว่าการพัฒนาพนักงาน การจัดการฝึกอบรมที่ได้ผล ควรหาความจำเป็นในการฝึกอบรม วางโครงการฝึกอบรมเพื่อขอความเป็นชอบ เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงมีการจัดฝึกอบรมแล้วประเมินผลและติดตามผลว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งถ้าผู้จัดฝึกอบรมได้ดำเนินการอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์นี้แล้วย่อมมีส่วนส่งเสริมการพัฒนาพนักงานและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าไปด้วยการนำเอาศักยภาพของมนุษย์แต่ละคนมาใช้ไปกาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2557 : 146) ได้กล่าวว่า การอบรมพัฒนาบุคลากร คือ แต่ละคนเกิดรู้สึกรู้สึที่ดีต่อองค์กร ตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร กระบวนการดำเนินการที่เพิ่มความรู้ และความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ใช่เรื่องของการเรียนรู้ ทักษะ และความสามารถเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการหาวิธีที่จะดึงเอกภาพของทรัพยากรบุคคลที่อยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์

เอกสิทธิ์ สนามทอง (2560 : 27) ได้กล่าวว่า การอบรมพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการกิจกรรมการเสริมสร้าง เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร และการบริหารผลการปฏิบัติงาน

พระสุวเรนภูมิ ชุมมรโต (อินทร์รัมย์) (2561 : 60) ได้กล่าวว่า การอบรมพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการที่มีการวางแผนการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบการให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ การจัดให้มีประชุม อบรม สัมมนาเป็นหมู่คณะ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้าง เครื่องมือและสื่อการเรียนการสอนและการพัฒนาความรู้ให้มีคุณภาพและเป็นที่น่าสนใจต่อองค์กรที่จะ มุ่งเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564 : 75) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนาเป็น กระบวนการเพื่อพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม สมรรถนะและทักษะที่เหมาะสมตามความต้องการของงานในแต่ละตำแหน่งหรือความต้องการของ องค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตนเองและเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าใน อาชีพการงานของตน ดังนั้น จึงควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การอบรมพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างให้บุคลากร เพิ่มพูน ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการดำเนินการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับงาน ความสามารถ การศึกษา ความรู้ในงาน ประสบการณ์ ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนด และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมี ขอบข่าย 5 ด้านดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การคาดการณ์ความต้องการบุคลากรของสถานศึกษาไว้ ล่วงหน้า โดยการกำหนดแผนและแนวทางปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จัดสรรบุคลากรที่เหมาะสม ตรงตามระดับของความรู้ ทักษะ ความสามารถที่องค์กรต้องการ มีจำนวนเพียงพอกับการปฏิบัติงานใน อนาคต เพื่อสนองตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการการแสวงหาบุคลากรตามคุณสมบัติที่ กำหนดไว้ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้นโดยใช้ความยุติธรรม มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี เหมาะสมตรงตามตำแหน่ง และบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง มีการปฐมนิเทศ การทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรงตามความต้องการขององค์กร

3. เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน หมายถึง การจัดสรรผลประโยชน์ และค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน อย่างยุติธรรมไม่มีความเหลื่อมล้ำ เพื่อสร้างจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ดุลยพินิจพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ เป็นธรรมและมีความโปร่งใส เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการประกอบการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. การอบรมพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างให้บุคลากร เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

การส่งเสริมและพัฒนาให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด จำเป็นอย่างยิ่งต้องนำหลักการ แนวคิด หรือทฤษฎีในการบริหารมาปรับประยุกต์ใช้ ในงานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักพรหมวิหารธรรมมาปรับประยุกต์ใช้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารนั้นจำเป็นต้องครองใจคนให้ได้ 2) เมื่อผู้บริหารครองใจคนได้ หรือมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษามากเท่าไร จะส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลที่ดีตามไปด้วย จากที่ได้กล่าวมา สอดคล้องกับแนวคิดของ (สยามพร พันธุ์ไชย, 2558 : 154) ที่ว่า การครองใจคนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลนั้น เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การครองใจคน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

หลักพรหมวิหารธรรม

พรหมวิหารธรรมเปรียบเสมือนหลักธรรมประจำตัวของศาสนิกชนที่ดี เป็นธรรมของพรหมหรือของท่านผู้ใหญ่ เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำมาเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล การบริหารคนเพื่อครองคนนั้นมีความสำคัญ ซึ่งหลักพรหมวิหารธรรมเป็นหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันด้วยการปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ (นวรรตน์ ไวชมภู และรพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ, 2560 : 111)

โดยหลักพรหมวิหารธรรม มีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของหลักพรหมวิหารธรรม

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2520 : 1 – 9) ได้กล่าวว่า พระบรมศาสดาทรงแสดงว่าพรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือผู้ใหญ่ หรือผู้ประเสริฐ ทรงเรียกคุณธรรมว่าพรหมวิหาร เป็นธรรมเป็นที่อยู่ซึ่งมี ทั้งความดีและความสุข

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2541 : 8 – 9) ได้กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 คือ บุคคลผู้มีคุณธรรมครบถ้วนบริบูรณ์เท่านั้น

ราชบัณฑิตยสถาน (2548 : 120 – 121) ได้กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 ว่าเป็นธรรมหมวดหนึ่งในพระพุทธศาสนามีความหมายหลายนัย คือ

1. เป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหมเครื่องอยู่อย่างพรหม และทำให้พรหมเสมอด้วยพรหมโดยมุ่งประเด็นที่ว่า เมื่อผู้บำเพ็ญสมาธิเจริญเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาแล้วยอมส่งผลให้บรรลุนิยามได้ตามลำดับ

2. เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้ประเสริฐธรรมประจำใจอันประเสริฐหลักความประพฤติที่ประเสริฐเมื่อมีธรรม 4 ประการนี้ประจำใจย่อมมีความรักสรรพสัตว์ปรารถนาช่วยสรรพสัตว์นั้น ๆ ไม่สำเร็จ

3. เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้เป็นใหญ่คือ ผู้นำผู้ปกครองโดยมุ่งให้ผู้นำหรือผู้ปกครองมีความรักความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นพื้นฐานช่วยเหลือเขาประสบความสำเร็จและความทุกข์ยินดีด้วยเมื่อเขาได้รับความสำเร็จ และวางใจเป็นกลาง ไม่ตกอยู่ในอคติ พรหมวิหาร 4 เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า อัปปะมัชฌญา 4 เพราะมุ่งประเด็นที่ว่าแผ่ไปไม่จำกัดในมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายเป็นพรหมวิหาร 4

กิตติ์ นิรันดร์พานิช (2554 : 60 – 61) ได้กล่าวว่า พรหมวิหาร คำว่าวิหาร แปลว่า ที่อยู่ คำว่าพรหม แปลว่า ประเสริฐ ดังนั้นคำว่า พรหมวิหาร หมายความว่า เอาใจจับอยู่ในอารมณ์แห่งความประเสริฐหรือเอาใจไปขังไว้ในความดีที่สุดซึ่งมีคุณธรรม 4 ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา โดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ

พระโสภณมหาเถระ (มหาสีสยาตอ) (2555 : 1 – 2) ได้กล่าวว่า พรหมวิหาร นี้ พรหม แปลว่า ประเสริฐ ส่วนคำว่าวิหาร แปลว่า ความประพฤติ ดังนั้น คำว่า พรหมวิหาร จึงหมายความว่า ความประพฤติอันประเสริฐ ด้วยการทำประโยชน์สุขแก่ผู้อื่นหรือมีความหมายว่า การประพฤติอย่างพรหม

โดยเป็นความประพฤติกของผู้อบรมจิตด้วยการเจริญเมตตา ดังนั้น พรหมวิหารจึงเรียกอีกอย่างหนึ่งได้ว่า พรหมจรรย์ซึ่งหมายถึง ความประพฤติอันประเสริฐนั่นเอง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2557 : 24) ได้กล่าวว่า พรหมวิหาร คือ ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม

พระมหาเกษม ปญญาวโร (2560 : 67) ได้กล่าวว่า พรหมวิหารธรรม คือ หลักธรรมสำหรับผู้ที่มีใจเป็นพรหม เป็นบุคคลประเสริฐในฐานะผู้ให้ที่ให้ความรัก ความสงสาร ความยินดี และการวางเฉยสำหรับผู้อื่นที่หมายถึงคนทุก ๆ ระดับ เพื่อสร้างสันติสุขแก่สังคม

พระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล (พรหมสนธิ) (2560 ข : 91) ได้กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมประจำตนอันประเสริฐ อันเป็นหลักความพุดที่ประเสริฐบริสุทธิ์เป็นธรรมเครื่องอย่างประเสริฐ ซึ่งเป็นหลักธรรมประจำใจเกี่ยวกับความพุดเป็นธรรมที่ส่งเสริมในการปกครอง

ธีรังกูร วรบำรุงกุล (2562 : 832-833) ได้กล่าวว่า พรหมวิหารเป็นหลักจริยธรรมด้านการครองคนที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี

พระเทพคิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ) (ม.ป.ป. : 3 – 35) ได้กล่าวว่า พรหมวิหารคือธรรมที่เป็นเครื่องอยู่ของพรหมหรือธรรมอันเป็นหลักปฏิบัติสำหรับท่านผู้ใหญ่ ซึ่งพระผู้มีพระภาคเจ้าได้ทรงแสดงไว้ 4 ประการ โดยหลักของการปฏิบัติแล้วเป็นลักษณะของสมถกัมมัฏฐานคือการทำจิตใจของตนให้สงบเป็นเบื้องต้น

สรุปได้ว่า พรหมวิหารธรรม หมายถึง หลักธรรมประจำใจของผู้บริหาร สำหรับใช้ในการครองคน ที่ปฏิบัติด้วยจิตคิดที่เกื้อกูล ใ้บุคคลนั้นมีทั้งความดีและความสุข

ความสำคัญของหลักพรหมวิหารธรรม

ปัญญานันทภิกขุ (2541 : 188) กล่าวว่า พรหมวิหารธรรมเป็นหลักใจ ได้แก่ผู้ใหญ่ที่ดียอมดำรงตนมั่นคงอยู่ในพรหมวิหารสี่ ประการเป็นประจำในผู้น้อยเป็นนิจ คือมีเมตตารักใคร่ปรารถนาให้ผู้น้อยได้รับความร่มเย็นเป็นสุขโดยทั่วกัน กรุณาสงสารช่วยเหลือผู้ที่ทุกข์ยากจนเต็มความสามารถ มุทิตา พลอยยินดีต่อผู้น้อยที่มีความเจริญขึ้น แม้จะได้รับยกย่องดีกว่าตนก็ไม่คิดริษยาและอูเบกขา วางตนเฉย ๆ ในเวลาที่เห็นผู้น้อยต้องได้รับ โทษ หรือรับความวิบัติที่ตนไม่สามารถจะช่วยได้หรือตนช่วยแล้วแต่ไม่สำเร็จ

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2543 : 195 – 203) ได้กล่าวว่า พรหมวิหารธรรม เป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ เป็นธรรมเป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุขโดยให้ปฏิบัตินำไปใช้ ชั้นแรกให้ปฏิบัติด้วยจิตคิดเกื้อกูลเผื่อออกไปในสัตว์บุคคลทั้งหลาย คือเมตตาซึ่งมีอาการเป็นความคิดเกื้อกูล ต่อจากนั้นเมื่อได้เห็นหรือได้ยินหรือได้คิดว่าเขามีความทุกข์เดือดร้อนก็ปฏิบัติช่วยบำบัดทุกข์ให้ คือ กรุณาซึ่งมีอาการช่วยบำบัดทุกข์ จากนั้นครั้งใดเห็นเขามีสุขไม่ทุกข์ ก็พลอยยินดีบันเทิงใจ คือ มุทิตาซึ่งมีอาการพลอยยินดี และเมื่อไม่มีกิจที่ควรจะทำต่อไปก็อุเบกขา คือ อยูเฉย ๆ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2548 : 124 – 127) ได้กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบประกอบด้วย

1. เมตตา ความรักใคร่ ปราบปรามดิ้อยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

2. กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้อง บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3. มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีความสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง ประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีความสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

4. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัย และปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน

พระเทพโศภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2554 : 43 – 44) ได้กล่าวว่า พรหมวิหารธรรมเป็นหลักธรรมที่นักบริหารต้องมี เพราะเป็นธรรมะสำหรับผู้ใหญ่ 4 ประการ เมตตาจะทำให้นักบริหารรู้จักมองแง่ดีของเพื่อนร่วมงานและจดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา กรุณา

จะทำให้ผู้บริหารเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของคนอื่น มุทิตาทำให้ผู้บริหารส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และอุเบกขาจะทำให้ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการให้รางวัลและโทษ โดยรู้เท่าทันคนร่วมงานทุกคน

กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์ (2559 : 38-48) ได้กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ คุณสมบัติประจำใจสำหรับผู้ใหญ่โดยมุ่งธรรมสูงส่งคุณพรหมประกอบด้วย 1) เมตตาความรักปรารถนา คืออยากให้เขามีสุขมีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า 2) กรุณาความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ไฟใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ 3) มุทิตา ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุขมีจิตผ่องใสบันเทิงประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลาย ผู้ดำรงในปกติสุขพลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้น 4) อุเบกขาความวางใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญาคือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมจตุตราชังไม่ลำเอียงด้วยรักและชังพิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบ

พระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล (พรหมสนธิ) (2560 : 90) ได้กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมประจำใจ เพื่อให้ตนดำรงชีวิตได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์เจกเช่นพรหม เป็นแนวธรรมปฏิบัติของผู้บริหาร ผู้ปกครอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วยหลักปฏิบัติ 4 ประการ คือ

1. เมตตา (Loving-kindness) คือ ความรักใคร่ ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุขมีจิตอันแผ่ไมตรี และคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

2. กรุณา (Compassion) คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ไฟใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3. มุทิตา (Sympathetic joy) คือ ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง ประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

4. อุเบกขา (Equanimity) คือ ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา กล่าวคือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมจตุตราชัง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว

นวรัตน์ ไวมภู และรพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ (2560 : 109 – 110) ได้กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 เปรียบเสมือนหลักธรรมประจำตัวของพุทธศาสนิกชนที่ดี ง่าย ทำได้จะส่งผลดีกับชีวิต ซึ่งเป็นหลักธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่

ธีรังกูร วรบำรุงกุล (2562 : 832–833) ได้กล่าวว่า พรหมวิหารธรรม สามารถนำไปใช้กับกลุ่มเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาจิตใจ ผู้บริหารสถานศึกษาก็พอทำงานร่วมกันกับพวกเขาได้ แต่กลุ่มที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องระวังให้มาก คือ กลุ่มผู้วิกลจริตที่แฝงเข้ามาในสถานศึกษา หลังจากทราบจริตของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละประเภทแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีหลักการเกี่ยวกับจริยธรรมด้านการครองคนใน 4 ประการ คือ

1. ความรักใส่ใจ (เมตตา = Loving-kindness) ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตต้องเป็นคนมีจิตใจที่เป็นกุศลเปี่ยมด้วยความรัก ไม่ผูกโกรธและพยายามต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา มีความรักใคร่ปรารถนาจะให้เขาเป็นสุข

2. ความสงสาร (กรุณา = Compassion) ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตต้องเป็นคนมีจิตคิดจะช่วยเหลือและปลดเปลื้องความทุกข์ตลอดเวลา เป็นคนอาสาช่วยแบ่งเบาภาระอย่างสม่ำเสมอ อยากรช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยาก เดือดร้อนของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาความสงสาร คิดจะช่วยเหลือเขาพ้นทุกข์

3. เบิกบานพลอยยินดี (มุทิตา = Sympathetic joy) ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตต้องเป็นคนอหิชาสัยไมตรีจิตที่งดงามและผ่องใส ยินดีในความสุขและความสมหวังของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา แม้นมีทุกข์หรือประสบเคราะห์กรรมก็ไม่คิดจะซ้ำเติมหรือเยาะเย้ยให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาต้องเจ็บช้ำน้ำใจ เมื่อเห็นเขาอยู่ดีมีความสุข ก็มีใจแจ่มชื่นเบิกบาน เมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จองงามยิ่งขึ้น ไปถึงพลอยยินดีบันเทิงใจด้วย

4. มีใจเป็นกลาง (อุเบกขา = Equanimity) ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตต้องเป็นคนมีความประพฤติและปฏิบัติที่เที่ยงตรงและเป็นกลางไม่เอนเอียงด้วยความรักและความชัง คำนี้ถึงผลของการกระทำของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาที่ทำดีควรได้ดีหรือการชมเชย ทำชั่วหรือผิดจากกฎระเบียบ กติกาควรได้รับการเตือนหรือการลงโทษเป็นที่ตั้งเรียกว่า "ค่าของคนอยู่ที่ผลของการกระทำ" ไม่ลุแก่อำนาจไม่เหิมเกริมซ้ำเติมผู้อื่น เพราะตนอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบ มีความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุขมั่นคงเที่ยงตรงดุจตราขึง มองเห็น

การที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุที่ตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัย วางตน และปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของพรหมวิหารธรรม หมายถึง หลักธรรมสำหรับเป็นแนวปฏิบัติของผู้บริหาร ผู้ปกครอง เพื่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ผู้บริหารต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ สามารถนำไปใช้กับ กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีความเมตตาความรักปรารถนาดี กรุณาความสงสาร มุทิตาความยินดี อุเบกขาความวางใจเป็นกลาง

องค์ประกอบของพรหมวิหารธรรม

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2520 : 1 – 9) ได้กล่าวว่า พรหมวิหารธรรม มีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. เมตตา คือภาวะของจิตที่มีเชื้อโยไมตรีจิตมิตรใจ คิดเกื้อกูลด้วยสุขประโยชน์ ปราศจากอาฆาตพยาบาท ซึ่งเคียดโกรธแค้น แสดงออกทางสีหน้าและสายตาที่สงบเข้มขื่น มองดูด้วยสายตาด้านแสดงถึงใจที่เอิบอาบ ด้วยความปรารถนาดีให้มีความสุข ปราศจากความมั่งร้ายที่เป็นภัยเวรทั้งปวง เมตตานี้เป็นพรหมวิหารธรรม ข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มีขึ้นในจิต วิธืออบรมคือ ระวังใจ มิให้โกรธแค้นขัดเคืองอาฆาตพยาบาท เมื่อภาวะของจิตเช่นนั้นเกิดขึ้น ก็พยายามสงบระงับเสีย หัดคิดว่า ตนเองรักสุข ต้องการความสุขนั้นใด คนอื่นสัตว์อื่นทั้ง

2. กรุณา คือภาวะของจิตที่หวั่นไหวไปเพราะความทุกข์ของผู้อื่น เหมือนอย่างถ้าซื้อได้ที่จะซื้อความทุกข์ของเขา ก็จะช่วยทำความทุกข์ของเขาให้หมดสิ้นไป จึงมีอาการที่ทนเฉยอยู่ไม่ได้ต้องชวนช่วยช่วยเหลือ เพื่อบำบัดทุกข์ ปราศจากความคิดเบียดเบียนซ้ำเติม เห็นใครตกอยู่ในความทุกข์ไม่มีที่พึ่ง ก็อดอยู่ไม่ได้ที่ต้องคิดช่วย กรุณานี้เป็นพรหมวิหารธรรมอีกข้อหนึ่ง ที่พึงอบรมให้มีในจิตวิธืออบรมคือระวังใจไม่ให้คิดเบียดเบียน

3. มุทิตา คือภาวะของจิตที่บันเทิงยินดีในเมื่อผู้อื่น ได้รับความสุขความเจริญด้วยสมบัติต่าง ๆ ปราศจาก ความริษยา เห็นใครพรั่งพร้อมด้วยสมบัติก็พลอยมี มุทิตา ตัดความยินดีร้ายไม่ยินดีด้วยเหตุที่ริษยาเสียได้ มุทิตา เป็นพรหมวิหารธรรม

4. อุเบกขา คือภาวะของจิตที่มีอาการเป็นกลาง เห็นเสมอกันในสัตว์บุคคลทั้งหลายในคราวทั้งสอง คือใน คราวประสบสมบัติและในคราวประสบวิบัติ ไม่ยินดี ยินร้าย มองเห็นว่าทุก ๆ คนมีกรรมที่ทำให้ไ้เป็นของ ของตน จะมีสุข จะพ้นจากทุกข์ จะไม่เสื่อมจาก สมบัติที่ได้ ก็เพราะกรรม จึงวางเฉยได้

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2541 : 8 – 9) ได้กล่าวว่า พรหมวิหาร มี 4 ประการ ดังนี้

1. เมตตา ความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ดูได้จาก สีหน้าที่บ่งบอก คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส และดูจากการกระทำที่มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2. กรุณา ความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ร่วมโลก ยามเห็นผู้อื่นมีความลำบากก็ทนอยู่ไม่ได้ ต้องแสดงออกมาด้วยการเข้าช่วยเหลือเจือจุนด้วยความเต็มใจเสมอ ในทำนองสุขก็สุขด้วยนั่นเอง

3. มุทิตา ความชื่นชมยินดีในความสำเร็จสมหวังของผู้อื่น ไม่แสดงความอิจฉา ริษยาด้วยการทนดูเห็นคนที่เขาได้ดีกว่าตัวไม่ได้ ดูได้จากการ ไปแสดงไมตรีต่อบุคคลอื่นหรือชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้อื่น โดยไม่ต้องบังคับใจ

4. อุเบกขา ความวางเฉยในเมื่อไม่อาจจะช่วยเหลือเขาได้ไม่ทับถมซ้ำเติม และเมื่อผู้อื่นผิดพลาดหรือได้รับความวิบัติไม่แสดงอาการสมน้ำหน้าเมื่อเขาพลาด เป็นต้น

บุญมี แทนแก้ว (2553 : 173) ได้กล่าวว่า พรหมวิหารธรรมมีองค์ประกอบทั้ง 4 ประการดังนี้

1. เมตตา หมายถึง ความรัก คือ ความปรารถนาดีมีไมตรีจิต ต้องการความช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข

2. กรุณา หมายถึง ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจในอันที่จะปลดเปลื้องความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง

3. มุทิตา คือ ความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีความสุข ก็มีจิตใจแจ่มชื่นเบิกบานเมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จองงามยิ่งขึ้น ไปก็พลอยยินดีปรีดาปราโมทย์บันเทิงใจด้วย

4. อุเบกขา หมายถึง ความมีใจเป็นกลาง คือ มองตามความเป็นจริงโดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคง แน่วแน่ เทียงตรงดุจตราขึง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุที่ตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยวางตนและปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม

พระโสภณมหาเถระ (มหาศีลยาตอ) (2555 : 1 – 2) ได้กล่าวว่า พรหมวิหารมี องค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. เมตตา ความเป็นมิตร ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นอย่างจริงใจ
2. กรุณา ความสงสารต่อผู้อื่นที่ตกต่ำกว่าตนเมื่อเขาได้รับความทุกข์
3. มุทิตา ความพลอยยินดีต่อผู้อื่นที่ประสบความสำเร็จยิ่งกว่าตน
4. อุเบกขา ความวางเฉย หรือวางใจเป็นกลางต่อความสุขหรือความทุกข์ของผู้อื่น โดยคิดว่าเป็นกรรมของเหล่าสัตว์

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2557 : 24) ได้กล่าวว่า พรหมวิหาร คือ ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม 4 อย่าง ต่อไปนี้

1. เมตตา ความรัก คือ ความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข
2. กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์โศกเศร้าที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง
3. มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ก็มีใจแช่มชื่นเบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำดีงามประสบความสำเร็จก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย พร้อมทั้งจะช่วยส่งเสริมสนับสนุน
4. อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือ มองตามเป็นจริง โดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคงเที่ยงตรงดุจตาชั่ง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดี หรือชั่ว สมควรแก่เหตุที่ตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัย วางตน และปฏิบัติไปตามหลักการ เหตุผล และความเที่ยงธรรม

พระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล (พรหมสนธิ) (2560 ข : 91) ได้กล่าวว่า พรหมวิหารมี 4 องค์ประกอบดังนี้

1. เมตตา แปลว่า ความรักใคร่ปรารถนาดีมีไมตรีจิต หมายถึง การคิดช่วยเหลือให้ทุกคนประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วหน้ากัน จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของเมตตา คือการฝึกอบรมจิตใจเป็นสำคัญ คือ ฝึกจิตใจให้มีความเยือกเย็น เมตตาต่อสรรพสัตว์ทั่วหน้า
2. กรุณา แปลว่า ความสงสาร หมายถึง การคิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์เดือดร้อนได้แก่โศกเศร้าที่จะปลดปล่อยบำบัดทุกข์ ความเดือดร้อนของผู้อื่นและสัตว์ทั้งปวง ในการปฏิบัติเกี่ยวกับกรุณาเริ่มจากปลูกฝังความสงสารให้กับผู้อื่น ได้รับความลำบากเกิดขึ้นในใจเมื่อมีความกรุณาในใจแล้ว การแสดงออกย่อมจะเกิดขึ้นตามแต่เหตุการณ์นั้น ๆ เช่นการช่วยเหลือคนกำพร้าอนาถา

ความกรุณาเป็นคุณธรรมสำคัญ ที่จะทำให้นักเสียสละพร้อมที่จะทาทุกอย่างเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ได้รับความสุขคุณธรรมข้อนี้แสดงว่าผู้พุดิจจะต้องมีฐานคุณธรรมเมตตาสูงมาก

3. มุทิตา แปลว่า ความชื่นบาน หมายถึง ความพลอยยินดีด้วยในเรื่องเห็นผู้อื่น ได้ดีมุทิตานี้ เป็นธรรมของผู้มีลักษณะใจกว้างขวาง ยินดีต่อความดีของผู้อื่น นับได้ว่าเป็นการทำบุญหรือความดี อย่างหนึ่งนอกจากนี้ ยังหมายถึงในการสนับสนุน แก่ผู้สร้างสรรค์ประดิษฐ์สิ่งต่างๆเพื่อประโยชน์ของ สังคมด้วย

4. อุเบกขา แปลว่า การวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาข้อเท็จจริง หมายถึง ในการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ควรพิจารณาด้วยปัญญามีเหตุผลที่ถูกต้องและเที่ยงธรรม แล้วปฏิบัติลงด้วยความ เยือกเย็นสุขุมรอบคอบสามารถดำรงมั่นรักษาความถูกต้อง หรือความยุติธรรมไว้ได้

พระมหาเกษม ปญญาวโร (2560 : 67) ได้กล่าวว่า พรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา รวมเรียกว่าพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย

1. เมตตา คือความรักใคร่ ความปรารถนาจะให้เขาเป็นสุข
2. กรุณา คือความสงสารเมื่อคนอื่นตกยากมีทุกข์
3. มุทิตา คือความยินดี ในเมื่อเห็นคนอื่นได้ดี
4. อุเบกขา คือ ความเป็นกลางต่อทุกข์สุขของสัตว์ ไม่เอนเอียงด้วยความชอบหรือชัง

ธีรังกูร วรบำรุงกุล (2562 : 832-833) ได้กล่าวว่า พรหมวิหารมีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. เมตตา หมายถึง ความสนิทสนม คือ ความรักใคร่ที่เว้นจากราคะ ความกำหนัด ได้แก่ ความปรารถนาให้เกิดความสุขความเจริญแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา ความปรารถนาดีอยากให้มี สุข ความมีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาทั่วหน้า จะส่งผลให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชามีความสนิทสนมศุญญาติมิตร ดังคำที่ว่า "ถึงไม่ใช่ชาติ ไม่ใช่เชื้อหากมีความเอื้อเฟื้อก็เปรียบเหมือนเนื้ออาตมา" และความรักใส่ใจจะทำให้ผู้บริหาร สถานศึกษาแห่งอนาคตรู้จักมองแง่ดีของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาและจดจำไว้เพื่อจะได้ใช้ คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา

2. กรุณา หมายถึง ความห่วงใยเมื่อเห็นเพื่อนร่วมทนหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้รับทุกข์ร้อน ได้แก่ ปรารถนาเพื่อปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา จะส่งผลให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชามีความสุขกายสบายใจปราศจากทุกข์ร้อนภัยพิบัติต่าง ๆ

ที่จะเข้ามากระทบได้ในเวลาอันสั้น และความสงสารจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

3. มุทิตา หมายถึง ความชื่นบาน ได้แก่ ความพลอยยินดีในเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ดีหรือความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง ประกอบด้วยอาการเข้มแข็งเบิกบานอยู่เสมอต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้มแข็งเบิกบานใจอย่างเป็นปกติและความเบิกบานพลอยยินดีจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

4. อุเบกขา หมายถึง ความวางเฉย ได้แก่ วางตนเป็นกลางในเมื่อจะแผ่เมตตาไปก็ไม่สมควร เช่น เอาใจช่วยโจร เป็นต้น หรือความวางใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมคุณตราซังไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นการกระทำที่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชากระทำแล้ว รวมทั้ง รู้จักวางเฉย สงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดี เขาสมควรรับผิดชอบ ตนเองหรือเขาได้ รับผลอันสมควรกับความรับผิดชอบของตน จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความเที่ยงธรรม ไม่มีอคติเจือปนในการประกอบกิจการงานทุกชนิดรวมถึงการตัดสินใจสั่งการตามหน้าที่ และการมีใจเป็นกลางจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตมีความยุติธรรมในการให้รางวัลและลงโทษ โดยรู้เท่าทันเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ) (ม.ป.ป. : 3 – 35) ได้กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 ประการ คือ

1. เมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาดี ที่จะเห็นบุคคลอื่น สัตว์อื่น ประสบความสุข ความเจริญ

2. กรุณา คือความห่วงใย ความสงสารคิดจะช่วยคนอื่นให้พ้นทุกข์ ข้าศึกโดยตรงของกรุณา คือวิหิงสา

3. มุทิตา คือความรู้สึกลอยยินดี เมื่อผู้อื่นเขาได้ดี

4. อุเบกขา คือความวางเฉยใช้ในกรณีที่คนอื่นหรือสัตว์อื่น ประสบความทุกข์ความวิบัติ เพราะการกระทำของตน

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า พรหมวิหารธรรม มีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. เมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข หมายถึง การแสดงออกถึงความรัก ความปรารถนาดี มีความสุขเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ทั้งทางกายและทางใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล ให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอน ด้วยไมตรีจิต ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความประพฤติที่เหมาะสมและดีงาม และคิดทำประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และคิดช่วยเหลือให้ทุกคนประสบแต่ประโยชน์ มีความสุขโดยทั่วกัน

2. กรุณา ความสงสาร ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ หมายถึง การแสดงออกถึงความสงสารจากสิ่งที่เข้ามาเบียดเบียนทำให้เกิดความไม่สบายกาย ไม่สบายใจ คิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความเดือดร้อนทั้งทางกายและใจจากภาวะที่ได้รับความเดือดร้อนเป็นทุกข์และต้องการความช่วยเหลือ โดยเป็นการช่วยเหลือที่ถูกต้อง และเปิดใจรับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

3. มุทิตา ความพลอยยินดี หมายถึง การแสดงออกถึงความชื่นบาน เป็นความพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่น มีในความเจริญก้าวหน้า ด้วยอาการแจ่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ เป็นผู้ดำรงในปกติสุข มีจิตอ่อนโยน ไม่มีความอิจฉาริษยา มีอารมณ์สดชื่นแจ่มใสตลอดเวลา คิดยินดี ไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ

4. อุเบกขา การรักษาใจเป็นกลาง หมายถึง การแสดงออกถึง มีจิตที่เรียบ ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง โดยพิจารณาข้อเท็จจริง เมื่อตัดสินใจในเรื่องใด ๆ แล้ว ควรพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญา มีเหตุผล ถูกต้องและเที่ยงธรรม การวางใจเป็นกลาง อันเป็นการรักษาความถูกต้อง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และดำรงไว้ซึ่งความถูกต้อง

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม

การขับเคลื่อนงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องใช้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ดังที่ได้สรุปความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ข้างต้นว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการ จัดสรรทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับงาน ความสามารถ การศึกษา ความรู้ในงาน และประสบการณ์ ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนด ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายทางการศึกษา และได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการ นักบริหาร

ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของหลักพรหมวิหารธรรมไว้ว่า หลักพรหมวิหารธรรม หมายถึง หลักธรรมประจำใจของผู้บริหาร สำหรับใช้ในการครองคน ที่ปฏิบัติด้วยจิตคิดที่เกื้อกูล ให้บุคคลนั้นมี ทั้งความดีและความสุข จะเห็นได้ว่ากระบวนบริหารงานบุคคลช่วยให้สถานศึกษาขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักพรหมวิหารธรรมซึ่งเป็นหลักธรรมประจำใจของผู้บริหารนั้น จะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วรกฤษ เกื้อนซ่าง (2557 : 53) การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม หมายถึง หลักธรรมของพระพุทธศาสนาที่สอนให้ประพฤติและปฏิบัติ หรือควบคุม กำกับทางจิตใจของมนุษย์ ให้อยู่กับสังคมในโลกปัจจุบัน โดยการแสดงออกในด้านความรักความปรารถนาให้ทุกคนมีความสุข และให้มีจิตใจสงสาร คิดช่วยเหลือผู้อื่น รวมทั้งสัตว์ทั้งหลายให้พ้นทุกข์ รวมถึงด้านจิตใจ พลอยยินดี กับคนที่เขาได้ดีมีความสุข รวมถึงอาการที่แสดงออกด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง ด้วยรัก และชังใคร ทำดีได้ดี ทำชั่ว ได้ชั่ว ผู้ใดมีพรหมวิหาร 4 ผู้นั้นย่อมมีจิตใจ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ของตนเองและผู้อื่นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงการมีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ก่อให้เกิดศรัทธาแก่ครู เพื่อนร่วมงานและ ชุมชน ตลอดจนการบริหารบุคคลด้วยความ เป็นธรรม วางระบบและวิธีการให้คุณให้โทษ ให้รางวัล ด้วยความเป็นธรรม

พระมหาสุพจน์ สุเมโธ (พานทอง) (2558 : 124 – 125) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานเป็นอย่างมาก องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ ย่อมต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพในการทำงาน และร่วมมือนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ที่ตั้งไว้ให้ได้ โดยยึดหลักการสำคัญในการบริหารคือต้องมีการกระจายอำนาจในภาระหน้าที่ต่าง ๆ สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรและสร้างระบบคุณธรรมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น โดยเฉพาะบุคลากร ในสถานศึกษาหากบุคลากรในสถานศึกษามีคุณภาพมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการบริหาร สามารถสร้างความรัก ความศรัทธาของบุคลากร ที่มีต่อองค์กร และต่อ ผู้บริหาร สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ มีความสุขในการปฏิบัติงาน และร่วมแรงร่วมใจกันนำพา สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้การบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพนั้น สามารถนำหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เป็นหลักธรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารหรือ ผู้บังคับบัญชา สามารถปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน และมีขวัญกำลังใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรได้มากที่สุด

จากที่กล่าวสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนด ด้วยการนำหลักพรหมวิหารธรรม มาประยุกต์ใช้ในการปกครองดูแลบุคลากรให้มีความสุข มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม

วรกฤษ เกื่อนช้าง (2557 : 53) ได้กล่าวว่า คุณสมบัติของบุคลากรที่ดีนั้น จะส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปด้วยดี ผู้บริหารสถานศึกษาใดสามารถนำหลักพรหมวิหารธรรมไปปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนจะถือได้ว่าเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสมบูรณ์ในหลักพรหมวิหารธรรม ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องนำเอาหลักธรรมพรหมวิหารธรรม ด้านอุเบกขามาใช้ในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนเสมอภาคกันด้วยความยุติธรรมอีกอย่างหนึ่ง ผู้บริหารต้องรู้เท่าทันของผู้ร่วมงานทุกคนและในบางสถานการณ์จำเป็นต้องวางเฉยเป็นกลางรู้เท่าทัน

พระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล (พรหมสนธิ) (2560 ก : 76) ได้กล่าวว่า ในสถานที่ที่มีพรหมวิหาร 4 สถานทีนั้นย่อมมีคนที่มีจิตใจ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ของตนเองและผู้อื่น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงการมีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ก่อให้เกิดความศรัทธาแก่ครู เพื่อนร่วมงานและ ชุมชน ตลอดจนการบริหารบุคคลด้วยความเป็นธรรม

วินัย ภูมิสุข และณัฐกานต์ หงส์กุลเศรษฐ์ (2562 : 475) ได้กล่าวว่า ในบรรดาทรัพยากรทั้งปวงที่มีอยู่ในโลก กล่าวได้ว่า “คน” หรือ “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด และมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้ก็เพราะทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็หาไม่มีสติปัญญาเท่าคนไม่ ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้นหากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์มิได้ แนวความคิดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เป็นของใหม่ที่ทางการศึกษาในปัจจุบันเท่านั้น หากแต่ได้มีการศึกษากันมาตั้งแต่โบราณกาลแล้ว ดังจะเห็นได้จากหลักธรรมบางหมวดของพระพุทธองค์คือหลักพรหมวิหารธรรม ซึ่งกล่าวได้ว่า เป็นแก่นสารของการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเห็นได้ว่า การศึกษาเกี่ยวกับการทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะที่เป็นการใช้คนให้เหมาะกับงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา นั้นสามารถรองรับบุคลากรของสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทั้ง ความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาอย่างครบถ้วน จะส่งผลให้เกิดขวัญ

กำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานอย่างดียิ่ง อันจะนำไปสู่การทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และดำเนินไปได้ด้วยดี และมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม

การบริหารงานบุคคลนั้นเป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจเป็นอย่างดีในหลักการและขอบข่ายของงานบริหารงานบุคคล ดังที่ได้สรุปขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล จากแนวคิดของนักวิชาการ นักบริหารไว้ข้างต้นว่ามีขอบข่ายของงาน 5 ด้านดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การคาดการณ์ความต้องการบุคลากรของสถานศึกษาไว้ล่วงหน้า โดยการกำหนดแผนและแนวทางปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมตรงตามระดับของความรู้ ทักษะ ความสามารถที่องค์กรต้องการ มีจำนวนเพียงพอกับการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อสนองตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการแสวงหาบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้น โดยใช้เวลายุติธรรม มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง และบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง มีการปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรงตามความต้องการขององค์กร

3. เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน หมายถึง การจัดสรรผลประโยชน์ และค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน อย่างยุติธรรมไม่มีความเหลื่อมล้ำ เพื่อสร้างจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ดุลยพินิจพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ เป็นธรรมและมีความโปร่งใสเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการประกอบการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. การอบรมพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างให้บุคลากร เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล 5 ด้านนั้น ผู้วิจัยจึงนำมาบูรณาการกับหลักพรหมวิหารธรรม เพื่อให้เห็นลักษณะการแสดงออกถึงความปรารถนาดีต่อบุคลากรอย่างจริงใจ

ให้การช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหาบุคลากร สร้างความรัก ความศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร และสถานศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรด้วยการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของบุคลากร มีใจที่เป็นกลางในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย และรักษาระเบียบวินัยในการบริหารงาน จะทำให้กระบวนการบริหารงานบุคลากรเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา และเพื่อให้ได้ตัวแปรที่จะศึกษา ผู้วิจัยจึงสรุปองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้านดังนี้

1. เมตตา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึง ความปรารถนาดี ความจริงใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร มีการวางแผนงาน วิเคราะห์งาน กำหนดอัตรากำลังที่เพียงพอต่อความต้องการ มอบหมายงานให้บุคลากรตรงตามความรู้ ความสามารถ ให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอนบุคลากรด้วยไมตรีจิต มีความประพฤติที่เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร และคิดทำประโยชน์ต่อสถานศึกษาและบุคลากร คิดช่วยเหลือให้ประสบแต่ประโยชน์สุขโดยทั่วกัน

2. กรุณา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึง ความสงสาร ปรารถนาให้บุคลากรพ้นทุกข์ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ สร้างความรัก ความศรัทธา สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาสาช่วยเหลือ มีความเสียสละรู้จักแบ่งปัน เปิดใจรับฟังปัญหา เป็นที่ปรึกษาที่ดีในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาโดยมุ่งหวังให้พ้นจากความทุกข์ยากในการปฏิบัติงาน

3. มุทิตา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึง ความยินดี ความชื่นบาน ด้วยไมตรีจิตที่อ่อนโยน ไม่คิดริษยา เมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า มีการส่งเสริมสนับสนุน เอาใจใส่ จัดสวัสดิการ ยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจ และให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเสมอภาค

4. อุเบกขา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึง การมีใจที่เป็นกลางในการบริหารงาน มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย รักษาระเบียบวินัยในการบริหารงาน ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง ปราศจากอคติ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เท่าเทียม มีเหตุผล และเที่ยงธรรม อันเป็นการรักษาความถูกต้อง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และดำรงไว้ซึ่งความถูกต้อง โดยพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความใคร่ครวญด้วยปัญญา

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และหลักพรหมวิหารธรรมของนักวิชาการข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผู้วิจัยจึงสรุปว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนด ด้วยการนำหลักพรหมวิหารธรรม มาประยุกต์ใช้ในการปกครองดูแลบุคลากรให้มีความสุข มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการดังนี้

1. เมตตา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึง ความปรารถนาดี ความจริงใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร มีการวางแผนงาน วิเคราะห์งาน กำหนดอัตรากำลังที่เพียงพอต่อความต้องการ มอบหมายงานให้บุคลากรตรงตามความรู้ ความสามารถ ให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอนบุคลากรด้วยไมตรีจิต มีความประพฤติที่เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร และคิดทำประโยชน์ต่อสถานศึกษาและบุคลากร คิดช่วยเหลือให้ประสบแต่ประโยชน์สุขโดยทั่วกัน

2. กรุณา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึง ความสงสาร ปรารถนาให้บุคลากรพ้นทุกข์ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ สร้างความรัก ความศรัทธา สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาสาช่วยเหลือ มีความเสียสละรู้จักแบ่งปัน เปิดใจรับฟังปัญหา เป็นที่ปรึกษาที่ดีในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาโดยมุ่งหวังให้พ้นจากความทุกข์ยากในการปฏิบัติงาน

3. มุทิตา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึง ความยินดี ความชื่นบาน ด้วยไมตรีจิตที่อ่อนโยน ไม่คิดริษยา เมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษา มีความเจริญก้าวหน้า มีการส่งเสริมสนับสนุน เอาใจใส่ จัดสวัสดิการ ยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจ และให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเสมอภาค

4. อุเบกขา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึง การมีใจที่เป็นกลางในการบริหารงาน มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย รักษาระเบียบวินัยในการบริหารงาน ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง ปราศจากอคติ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เท่าเทียม มีเหตุผล

และเที่ยงธรรม อันเป็นการรักษาความถูกต้อง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และดำรงไว้ซึ่งความถูกต้อง โดยพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความไคร่ครวญด้วยปัญญา

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

1. ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดระดับประถมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ใน 3 อำเภอของจังหวัดระยอง ได้แก่ อำเภอแกลง อำเภอวังจันทร์ และอำเภอเขาชะเมา มีข้อมูลโรงเรียนในสังกัด 87 แห่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา 74 คน และครู 1,147 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. 2564 : 35 – 40) (รายละเอียดดังภาคผนวก ก)

2. ทิศทางการจัดการศึกษา

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจ เป็นกรอบการขับเคลื่อนการบริหารจัดการและการยกระดับคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร พันธกิจ และเป้าประสงค์ ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

“เป็นผู้นำแห่งนวัตกรรมจัดการศึกษา สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน สืบสานเอกลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่วิถีพอเพียง”

ค่านิยมองค์กร

“ระยอง 2 มุ่งมั่น สร้างสรรค์ประสิทธิผล”

Rayong2 RACE

R = Responsible ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

A = Alert รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

C = Creative สร้างสรรค์

E = Effective ประสิทธิภาพ

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และพัฒนาสู่มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ
2. พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทุกระดับอย่างมืออาชีพ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
4. ส่งเสริม สนับสนุน ฟื้นฟู อนุรักษ์ สืบสานเอกลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์การลดความเหลื่อมล้ำทั้งด้าน โอกาส และคุณภาพ
2. ยุทธศาสตร์เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
3. ยุทธศาสตร์บูรณาการประสานความร่วมมือ
4. ยุทธศาสตร์รู้รักเหง้า เท้าท้นสังคม

เป้าหมาย

เด็กะของ 2 เด็กที่อยู่ใน วยการศึกษาภาคบังคับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ต้อง

1. ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพทุกคน
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องใส่ใจในการสร้าง ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของ โรงเรียน
3. ทุกภาคส่วนของจังหวัดต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ต้องติดตามการทำงานทุกประเด็น และรายงานความเคลื่อนไหวเป็นระยะ

ภาพลักษณ์เด็กะของ 2

เด็กดีสารภีทะเล “กตัญญู รู้รักเหง้า เท้าท้นสังคม อุดมปัญญา รักษาวินัย มีรอยได้ ใส่ใจ สุขภาพ”

ตัวชี้วัด

1. เด็กทุกคนอ่านออกเขียนได้
2. เด็กทุกคนท่องสูตรคูณ/คิดคำนวณได้

3. เด็กรู้จักศัพท์ภาษาอังกฤษที่ใช้ในชีวิตประจำวัน
4. นักเรียนผ่านการประเมินเป็นเด็กดีसारภีทะเล
5. นักเรียนมีคะแนนจากการสอบวัดระดับชาติ อย่างน้อย ร้อยละ 50
6. โรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยจากการสอบวัดระดับชาติ อย่างน้อย ร้อยละ 50
7. นักเรียนมีโครงการวิชาการ วิชาชีวิต และวิชาชีพ ในแต่ละภาคเรียน การนำนโยบาย

สู่การปฏิบัติ

Rayong2 Academy บูรณาการ วิชาการ วิชาชีพ วิชาชีวิต ตามรอยวิถีไทย ใส่ใจสังคมรอบด้าน เชื่อมประสานค่านิยม 12 ประการ และ STEAM องค์ความรู้ที่จำเป็น ด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาไทย เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ศิลปะ คณิตศาสตร์ และคุณธรรม โดยใช้ศิลปะ (Art) เป็นแกนในการเรียนรู้

นโยบาย 8 อ. สู่ความเป็นเลิศ

1. อ่านเก่ง เขียนสวย
2. โอเน็ต (O – NET) เป็นหนึ่ง
3. อาเซียนสร้างสรรค์
4. อังกฤษสื่อสาร
5. ICT เพื่อการเรียนรู้
6. องค์คณะแห่งความร่วมมือ
7. อาชีพพื้นฐาน
8. อนามัยแข็งแรง

เป้าหมายการจัดการศึกษา “4 ดี”

1. เป็นคนดี หมายถึง นักเรียนที่มีคุณลักษณะคนดี คุณธรรม ค่านิยมต่าง ๆ เพื่อการจรรโลงสังคมไทยให้อยู่เย็นเป็นสุข
2. เรียนรู้ดี หมายถึง นักเรียนที่มีทักษะด้านวิชาการ อ่านออกเขียนได้ มีผลการทดสอบระดับชาติอยู่ในระดับน่าพอใจ
3. ทักษะชีวิตดี หมายถึง นักเรียนที่มีทักษะในการดำรงอยู่ในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรู้เท่าทัน มีวิจรรณญาณในการไตร่ตรองข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ
4. ทักษะอาชีพดี หมายถึง นักเรียนที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ หารายได้ มีความเป็นนักธุรกิจน้อยตั้งแต่ยังอยู่ในวัยเรียน

เป้าหมายตัวชี้วัด

1. เด็กทุกคนอ่านออกเขียนได้
2. เด็กทุกคนท่องสูตรคูณ/คิดคำนวณได้
3. เด็กรู้จักศัพท์ภาษาอังกฤษที่ใช้ในชีวิตประจำวัน
4. นักเรียนผ่านการประเมินเป็นเด็กดีสารภีทะเล
5. นักเรียนมีคะแนนจากการสอบวัดระดับชาติอย่างน้อยร้อยละ 50
6. โรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยจากการสอบวัดระดับชาติอย่างน้อย ร้อยละ 50
7. นักเรียนมีโครงการวิชาการ วิชาชีวิต และวิชาชีพ ในแต่ละภาคเรียน

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 2 ในฐานะผู้วิจัยเป็นครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 2 และเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 2 ได้มีสารสนเทศเพื่อเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างและเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สถานศึกษา มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

แบลงค์ (Blank, 1991 : 27) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคโรไลนาเหนือ (North Carolina) สหรัฐอเมริกา พบว่า

1. การบริหารบุคคล ของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังไม่ดีเท่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่น ๆ
2. บุคลากรที่รับผิดชอบด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูง แต่ในด้านวิชาการแล้วเขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ

ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรมในลักษณะประจำการ หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน 3. การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังโดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวทำงาน หรือตำแหน่งของบุคลากร 4. ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนางานองค์กร หรือบุคลากรของภาครัฐกิจเอกชนเป็นตัวอย่าง การบริหารบุคคลของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้

เมอร์รี่ (Murry. 1996 : 15 – 16) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์หลักคุณธรรมของผู้นำที่นำไปประพฤติปฏิบัติในโรงเรียนโดยการวิเคราะห์ของผู้บริหาร ครูและนักเรียน ผลการวิจัย พบว่า คุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีคุณภาพ ได้แก่ การดูแลห่วงใย ความยุติธรรมและความรับผิดชอบ ส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหาร จะส่งผลสะท้อนออกมา คือ ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรมความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็นและมติที่ประชุมอันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในโรงเรียน

บุชลี และพาววี (Boselie & Paauwe. 2005 : 550) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหน้าที่ของบุคคลของบริษัทในยุโรป ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อมั่นในตัวบุคคลที่จะส่งผลกระทบต่อทรัพยากรบุคคลในทางบวกด้านตำแหน่งหน้าที่และความเชี่ยวชาญตามลำดับโดยเชื่อว่า สมรรถนะของทรัพยากรบุคคลจะนำไปสู่ความสำเร็จด้านการเงิน ส่วนนักธุรกิจเชื่อว่าการตัดสินใจของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญที่จะช่วยให้มีคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยในประเทศ

พระสราวุธ สุจิตโต (ปีดจะมะ) (2558 : 209 – 210) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ดที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4

ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะผู้บริหาร บุคลากร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 112 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุमानหรืออ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที่ t – test การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

พิมพ์ใจ โนนชิง และคณะ (2558 : 136 – 137) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 296 คน ผลวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

มยุรรัตน์ มาตรบรรเทา และจรรยาเกียรติ กุลสอน (2559 : 165 – 166) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรโดยใช้ t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) บุคลากรดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

จรี สายจันเจียม และคณะ (2560 : 15 – 16) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สำนักงานเทศบาลเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสำนักงานเทศบาลเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง 2) เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 จำแนกเป็น เพศ อายุราชการ วุฒิทางการศึกษาและเงินเดือน 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 และ 4) เพื่อเสนอแนะรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสำนักงานเทศบาลเมืองภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศและอายุ พบว่า ที่มีเพศและอายุ ต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

พระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล (พรหมสนธิ) (2560 ก : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 2) สร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลและหลักพุทธธรรมที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method Research) เป็นทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ

และการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า สภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 มี 5 ด้านโดยภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก

พระสุวรรณภูมิ ฐมฺมรโต (อินทร์รัมย์) และคณะ (2562 : 2933 – 2934) ได้ศึกษาเรื่อง ระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารในระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา 2) เพื่อพัฒนาวิธีการบริหารในระบบงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษา และ3) เพื่อเสนอวิธีการบริหารในระบบงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู จำนวน 21 โรงเรียน ซึ่งมีผู้บริหาร และครู จำนวน 320 คน สัมภาษณ์ 7 คนและสนทนา กลุ่ม 9 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการศึกษาระบบการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

กรรณิกา ละอองทอง และคณะ (2562 : 22 – 29) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 เพื่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในเขตอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้ พรหมวิหาร 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูผู้ดูแลเด็ก ที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการ ประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 เพื่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ใน เขตอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่พบว่า ค่าเฉลี่ยของการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 เพื่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในเขตอำเภอ เกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

พระณัฐวุฒิ สุชาโต (คลังเงิน) และคณะ (2563 : 300–301) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการบริหารงานบุคคล โรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัย แบบผสม (Mixed Methodology Research) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

กานต์ธิดา วิชากุล และคณะ (2564 : 23 – 24) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 และเสนอแนวทางการส่งเสริมการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 210 คน กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน และครูผู้สอน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เนื่องจากการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความจำเป็นต้องใช้หลักพรหมวิหารธรรมเป็นหลักธรรมประกอบการกำหนดแนวทางและทิศทางในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานของบุคลากรในสถานศึกษา หลักพรหมวิหารธรรม หากนำหลักธรรมนี้มาใช้ในการบริหารจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เพิ่มความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้มีสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2564 ครูจำนวน 1,147 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. 2564 : 35 – 40)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,147 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 – 610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่มด้วยวิธีการจับสลาก จากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2
จำแนกตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

อำเภอที่ตั้งสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครู	ครู
แกลง	793	201
วังจันทร์	182	46
เขาชะเมา	172	44
รวม	1,147	291

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัดที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2560 : 60)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบวัดการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------|--------------|
| 1.1 ด้านเมตตา | จำนวน 10 ข้อ |
| 1.2 ด้านกรุณา | จำนวน 10 ข้อ |
| 1.3 ด้านมุทิตา | จำนวน 10 ข้อ |
| 1.4 ด้านอุเบกขา | จำนวน 10 ข้อ |

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัด ในครั้งนี้เลือกเทคนิคการวัดเจตคติของตามแนวคิดของ ไอลเคิร์ท (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2560 : 60) ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมในระดับน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 40 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนแล้ว จัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ นำแบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายข้อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ลงความเห็นว่ามีข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ 1 คะแนนถ้าลงความเห็นว่าตรง ให้ 0 คะแนนถ้าลงความเห็นว่าไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนนถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปแล้วนำไปใช้สร้างแบบวัดการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ข้อความที่ใช้วัดการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 ข้อ

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบวัดการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยจัดเรียงข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item – Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปได้ข้อความที่ใช้วัดการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.23 ถึง 0.77

6. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบวัดการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยจัดเรียงข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้ครั้งแรก จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 – 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 101)
 - 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมอยู่ในระดับมาก
 - 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมอยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมอยู่ในระดับน้อย
 - 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t -test) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's method)

สถิติพื้นฐาน

1. ร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Congruence : IOC) ใช้ในการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ

2. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับใช้ในการหาค่าอำนาจจำแนกข้อความรายข้อ

3. สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งฉบับ

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างเพศชาย/เพศหญิง เป็นรายข้อใช้สถิติ t -test (independent)

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างอายุ 20-35 ปี/อายุ 36-50 ปี/ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี/ประสบการณ์ 11-20 ปี/ประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไปใช้สถิติ F-test (Oneway ANOVA) และทดสอบรายคู่หลังการวิเคราะห์ F-test ใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
SS	แทน	ค่า Sum of Squares
MS	แทน	ค่า Mean of Squares
df	แทน	ค่า Degrees of Freedom
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอนตามลำดับความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอด้วยจำนวนและร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 นำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และอันดับของแต่ละด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ นำเสนอด้วยโดยการทดสอบค่าที (t – test) ส่วนอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน นำเสนอด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

รายการ	จำนวน	
	(n = 291)	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	226	77.70
ชาย	65	22.30
รวม	291	100.00
2. อายุ		
20 – 35 ปี	158	54.30
36 – 50 ปี	105	36.10
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	28	9.60
รวม	291	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี	192	66.00
ประสบการณ์ 11 – 20 ปี	74	25.40
ประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป	25	8.60
รวม	291	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 291 คน จำแนกตามเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 77.70 และเป็นเพศชายจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 จำแนกตามอายุส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 35 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 อายุ 35 – 50 ปี จำนวน 105 คนคิดเป็นร้อยละ 36.10 และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 จำแนกตามประสบการณ์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 ประสบการณ์ 11 – 20 ปีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 และประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไปจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 2

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 2

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านเมตตา	4.49	0.52	มาก	2
2. ด้านกรุณา	4.44	0.58	มาก	3
3. ด้านมูทิตา	4.50	0.50	มาก	1
4. ด้านอุเบกขา	4.49	0.54	มาก	2
รวม	4.48	0.48	มาก	

จากตาราง 3 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมูทิตา ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาด้านเมตตา และด้านอุเบกขา ($\bar{X} = 4.49$) ด้านกรุณา ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ การบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ด้านเมตตา

ด้านเมตตา	n = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความปรารถนาดี ความจริงใจ ต่อบุคลากรในสถานศึกษา	4.58	0.63	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา	4.59	0.63	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีมีการวางแผนงาน วิเคราะห์งาน ของสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.42	0.69	มาก	9
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีกำหนดอัตรากำลังที่เพียงพอ ต่อความต้องการของสถานศึกษา	4.47	0.64	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้บุคลากร ตรงตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร	4.38	0.69	มาก	10
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอน บุคลากรด้วยไมตรีจิต	4.44	0.71	มาก	7
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติที่เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	4.48	0.66	มาก	5
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่มุ่งทำประโยชน์ ต่อสถานศึกษา	4.59	0.62	มากที่สุด	2
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่มุ่งทำประโยชน์ ต่อบุคลากร	4.42	0.77	มาก	8
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดและช่วยเหลือ ให้บุคลากรประสบแต่ประโยชน์สุขในการทำงาน	4.54	0.68	มากที่สุด	4
รวม	4.49	0.52	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ด้านเมตตา มีค่าเฉลี่ย

โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.59$) ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่มุ่งทำประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.59$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความปรารถนาดี ความจริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.58$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านกรุณา

ด้านกรุณา	n = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสงสาร และปรารถนาดีต่อบุคลากรพันทุกซ์ที่เข้ามาเบียดเบียนในการปฏิบัติงาน	4.42	0.70	มาก	7
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	4.47	0.71	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.44	0.71	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรัก ความศรัทธาที่ดี ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.44	0.79	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.43	0.72	มาก	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษาอาสาช่วยเหลืองานของสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.34	0.71	มาก	10
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละ และอุทิศตนในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.42	0.69	มาก	8
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการช่วยเหลือ แบ่งปันแก่บุคลากรเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	4.39	0.76	มาก	9

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านกรรณา	n = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
9. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้พ้นจากความทุกข์ในการปฏิบัติงาน	4.52	0.62	มากที่สุด	2
10. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาที่ดีในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา	4.52	0.64	มากที่สุด	1
รวม	4.44	0.60	มาก	

จากตาราง 5 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 2 ด้านกรรณา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาที่ดีในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.52$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้พ้นจากความทุกข์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.52$) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 2 ด้านมฤตดา

ด้านมฤตดา	n = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความยินดี เมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า	4.62	0.53	มากที่สุด	1

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านมูทิตา	n = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความชื่นบานด้วยโมตรจิตที่อ่อนโยนเมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า	4.53	0.65	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความกตริชยาเมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า	4.49	0.68	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในทุกๆด้าน	4.53	0.61	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในทุกๆด้าน	4.56	0.60	มากที่สุด	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคกัน	4.40	0.74	มาก	10
7. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิการด้านต่างๆให้แก่บุคลากร	4.45	0.65	มาก	9
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องและเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ	4.50	0.61	มาก	5
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากรเพื่อให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.45	0.67	มาก	8
10. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเสมอภาคกัน	4.48	0.67	มาก	7
รวม	4.50	0.50	มาก	

จากตาราง 6 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านมูทิตา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยินดี เมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.62$) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนา

ความเจริญก้าวหน้าในทุกๆด้าน ($\bar{X} = 4.56$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความชื่นบานด้วยโมตรีจิตที่อ่อนโยนเมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.53$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านอุเบกขา

ด้านอุเบกขา	n = 291		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางใจเป็นกลางในการบริหารงาน	4.42	0.66	มาก	10
2. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย	4.44	0.67	มาก	8
3. ผู้บริหารสถานศึกษารักษาระเบียบวินัยในการบริหารงานของสถานศึกษา	4.52	0.67	มากที่สุด	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวที่เหมาะสมต่อบุคลากรในสถานศึกษาไม่เอนเอียงด้วยรักและหัง	4.42	0.77	มาก	9
5. ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจหรือการตัดสินใจแก้ปัญหาโดยปราศจากอคติ	4.48	0.66	มาก	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส	4.56	0.64	มากที่สุด	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเท่าเทียม	4.46	0.73	มาก	7
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีเหตุผล และมีความเที่ยงธรรมอันเป็นการรักษาความถูกต้อง	4.51	0.66	มากที่สุด	5
9. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการในทุกด้าน	4.57	0.63	มากที่สุด	1
10. ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความใคร่ครวญ หลีกเลี่ยง สติ และปัญญา	4.53	0.66	มากที่สุด	3
รวม	4.49	0.54	มาก	

จากตาราง 7 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านอุเบกขา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่ออยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการในทุกด้าน ($\bar{X}=4.57$) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ($\bar{X}=4.56$) ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความไคร่ครวญ หลักคิด สติ และปัญญา ($\bar{X}=4.53$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนก ตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 8 – 10

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				<i>t</i>	<i>p</i>
	หญิง		ชาย			
	(n = 226)		(n = 65)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านเมตตา	4.51	0.53	4.42	0.49	1.20	0.23
2. ด้านกรุณา	4.46	0.58	4.38	0.56	0.98	0.33
3. ด้านมูทิตา	4.53	0.51	4.39	0.45	2.79	0.03*
4. ด้านอุเบกขา	4.52	0.55	4.40	0.48	1.58	0.17
รวม	4.51	0.49	4.40	0.42	1.76	0.08

ลขสกรของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

* $p < .05$

จากตาราง 8 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านเมตตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านมุทิตาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 จำแนกตามอายุ

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม					
ของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p
1. ด้านเมตตา					
ระหว่างกลุ่ม	1.79	2	0.90	3.34	0.04*
ภายในกลุ่ม	77.29	288	0.27		
รวม	79.08	290			
2. ด้านกรุณา					
ระหว่างกลุ่ม	3.35	2	1.67	5.13	0.01*
ภายในกลุ่ม	93.97	288	0.33		
รวม	97.32	290			
3. ด้านมุทิตา					
ระหว่างกลุ่ม	0.60	2	0.30	1.21	0.30
ภายในกลุ่ม	71.27	288	0.25		
รวม	71.87	290			
4. ด้านอุเบกขา					
ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	0.42	0.66
ภายในกลุ่ม	83.08	288	0.29		
รวม	83.33	290			

ตาราง 9 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.13	2	0.56	2.46	0.09
ภายในกลุ่ม	65.87	288	0.23		
รวม	67.00	290			

* $p < .05$

จากตาราง 9 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมูทิตา และด้านอุเบกขาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านเมตตา และด้านกรุณา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's method) ดังตารางที่ 10

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านเมตตา

อายุ	\bar{X}	20-35 ปี	36-50 ปี	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป
		4.44	4.51	4.71
20-35 ปี	4.44	-	0.54	0.04*
36-50 ปี	4.51		-	0.21
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.71			-

* $p < .05$

จากตาราง 10 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านเมตตา พบว่า อายุ 20 – 35 ปี และอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเมตตา สูงกว่าอายุ 20 – 35 ปี

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านกรุณา

อายุ	\bar{X}	20 – 35 ปี	36 – 50 ปี	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป
		4.35	4.53	4.64
20 – 35 ปี	4.35	–	0.04*	0.04*
36 – 50 ปี	4.53		–	0.64
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.64			–

* $p < .05$

จากตาราง 11 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านกรุณา พบว่า อายุ 20 – 35 ปี และอายุ 36 – 50 ปี รวมทั้งอายุ 20 – 35 ปี และอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเมตตา สูงกว่าอายุ 36 – 50 ปี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p
1. ด้านเมตตา					
ระหว่างกลุ่ม	1.04	2	0.52	1.92	0.15
ภายในกลุ่ม	78.04	288	0.27		
รวม	79.08	290			
2. ด้านกรุณา					
ระหว่างกลุ่ม	2.02	2	1.01	3.05	0.06
ภายในกลุ่ม	95.30	288	0.33		
รวม	97.32	290			
3. ด้านมุทิตา					
ระหว่างกลุ่ม	0.32	2	0.16	0.63	0.53
ภายในกลุ่ม	71.56	288	0.25		
รวม	71.87	290			
4. ด้านอุเบกขา					
ระหว่างกลุ่ม	0.18	2	0.09	0.31	0.73
ภายในกลุ่ม	83.14	288	0.29		
รวม	83.33	290			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.56	2	0.28	1.22	0.30
ภายในกลุ่ม	66.44	288	0.23		
รวม	67.00	290			

* $p < .05$

จากตาราง 12 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านกรุณา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2556 : 43) จำนวนทั้งสิ้น 291 คน และดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่า (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,147 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2, 2564 : 35 – 40)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 2 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 291 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะของการเลือกรายการ (Check – list)

ตอนที่ 2 แบบวัดการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 ด้านเมตตา	จำนวน 10 ข้อ
2.2 ด้านกรุณา	จำนวน 10 ข้อ
2.3 ด้านมุทิตา	จำนวน 10 ข้อ
2.4 ด้านอุเบกขา	จำนวน 10 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 127)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t -test) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 291 คน จำแนกตามสถานภาพเพศส่วนใหญ่เป็นหญิงจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 77.70 และเป็นเพศชายจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 ส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 35 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 อายุ 35 – 50 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 และอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไปจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60

ส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 ประสบการณ์ 11 – 20 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 และประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60

2. การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านมูทิตา ด้านเมตตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา

3. การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีการนำหลักพรหมวิหารธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมอร์รี่ (Murry. 1996 : 15-16) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์หลักคุณธรรมของผู้นำที่นำไปประพฤติปฏิบัติในโรงเรียนโดยการวิเคราะห์ของผู้บริหาร ครูและนักเรียน ผลการวิจัย พบว่า คุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีคุณภาพ ได้แก่ การดูแลห่วงใย ความยุติธรรมและความรับผิดชอบ ส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหาร จะส่งผลสะท้อนออกมา คือ ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรมความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็นและมติที่ประชุมอันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระสราวุธ สุจิตโต (ปีดจะมะ) (2558 : 209 – 210) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์

อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มยุวรรณ์ มาตรบรรเทา และจรูญเกียรติ กุลสอน (2559 : 165–166) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้หลัก พรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงาน บุคคล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระสุวรรณภูมิ ทุมมรโต (อินทร์รัมย์) และคณะ (2562 : 2933 – 2934) ได้ศึกษาเรื่อง ระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล (พรหมสนธิ) (2560 ข : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า สภาพเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระณัฐวุฒิ สุชาโต (คลังเงิน) และคณะ (2563 : 300 – 301) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหม วิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก สามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กานต์ธิดา วิชากุล และคณะ (2564 : 23 – 24) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า สภาพการ บริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้การบริหารงานบุคคลตาม หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน

2. ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้มีสาเหตุ

มาจาก การบริหารงานบุคคลนั้นเป็นหัวใจของการบริหารงานในสถานศึกษา จึงทำให้ครูทั้งเพศชาย เพศหญิงต่างรับรู้ได้ถึงการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับผลวิจัย ของ พระสราวุธ สุจิตโต (ปี๒๕๕๘ : 209 – 210) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักธรรม พรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลวิจัยของ จุรี สายจันเจียม และคณะ (2560 : 15–16) ได้ ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สำนักงานเทศบาล เมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ผลวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตาม หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสำนักงานเทศบาลเมืองภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง จำแนก ตามเพศ พบว่าเพศต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้แสดงว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลวิจัยของ พระสราวุธ สุจิตโต (ปี๒๕๕๘ : 209 – 210) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบ การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการประยุกต์ใช้ หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลวิจัยของ กรรณิกา ละอองทอง และคณะ (2562 : 22–29) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 เพื่อการ ปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในเขตอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 เพื่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในเขตอำเภอ เกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่พบว่าค่าเฉลี่ยของการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 เพื่อการปฏิบัติงาน ของครูผู้ดูแลเด็ก ในเขตอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลวิจัยของ จุรี สายจันเจียม และคณะ (2560 : 15 – 16) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบ การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สำนักงานเทศบาลเมือง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ผลวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลัก

พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสำนักงานเทศบาลเมืองภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ พบว่ามีอายุต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้มีสาเหตุมาจาก ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูที่แตกต่างกัน ต่างก็รับรู้ถึงการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ใกล้เคียงกันซึ่งได้สอดคล้องกับผลวิจัยของ พิมพ์ใจ โนนชิง และคณะ (2558 : 136 – 137) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของแก่น เขต 4 ผลวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันได้สอดคล้องกับผลวิจัยของ กรรณิกา ละอองทอง และคณะ (2562 : 22 – 29) ได้ศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 เพื่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในเขตอำเภอ เกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 เพื่อการ ปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ใน เขตอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่พบว่า ค่าเฉลี่ย ของการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 เพื่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในเขตอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา เพื่อจะให้เกิดประโยชน์ และเป็น แนวต่อการพัฒนาสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือกันในการทำงาน ขอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความเห็นใจกันและมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยต่อไป และเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า จึงขอเสนอแนะวิธีการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 การศึกษาค้นคว้าต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเพศ อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

2. ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กนก วงษ์ตระหง่าน. (2564). ครูลาออกทบทวนภาระงานเอกสารไม่ไหวสะท้อนระบบการศึกษาล้มเหลว. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.thansettakij.com/politics/503355>. 16 ธันวาคม 2564.
- กิตต์ นิรันต์พานิช. (2554). **จากใจให้คุณครูและนักบริหารทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เพรสมีเดีย จำกัด.
- กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์. (กรกฎาคม – ธันวาคม 2559). การปรับใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารบุคลากร. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. 1 (2) : 38 – 48.
- กรรณิกา ละอองทอง ชีรภัทร์ ถิ่นแสนดี และกุศล ศรีสารคาม. (มกราคม – มิถุนายน 2562). การประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 เพื่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก ในเขตอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด, **วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี**. 2 (1) : 22 – 29.
- กานต์ธิดา วิชากุล และคณะ. (มีนาคม – เมษายน 2564). แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู, **Journal of Modern Learning Development**. 6 (2) : 23 – 24.
- ก้านาย อภิปรัชญาสกุล. (2557). **การบริหารทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ : โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชซิง.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตตินันท์ นันทไพบุลย์. (2557). **การจัดการทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑารัตน์ แสงสุข. (2558). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละโวทัย เขต 2, **วารสารราชนครินทร์** (2) : 103 – 114.
- จรี สายจันเจียม และคณะ. (มกราคม-เมษายน 2560). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สำนักงานเทศบาลเมือง ภาควิชาวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง, **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น**. 1 (1) : 15 – 16.

- ฉันทิพย์ จำเดิมเผด็จศึก และฉัฐวิมล ปุรานิธิ. (พฤษภาคม – สิงหาคม 2562). การจัดการความรู้เกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลเชิงพุทธ, **บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์**. 7 (2) : 257
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 13. นนทบุรี : ไทยเนรมิตกิจ
อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.
_____. (2562). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- โชติ บดีรัฐ. (2558). **เทคนิคการบริหาร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2559). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพริ้นติ้ง.
- ฉัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัก. (2563). **กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญสังกัด
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก**. ปรัชญาดุฎฐิบัณฑิต ปร.ด.(การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ธีรังกูร วรบำรุงกุล. (January – February 2019). การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่ง
อนาคต. **Humanities, Social Sciences and arts**. 12 (1). 832 – 833.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2556). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- นวรรตน์ ไวมภุ และรพีพรรณ สุวรรณฉัฐโชติ. (มกราคม – มิถุนายน 2560). **วิถีครองคน: พรหมวิหาร 4
สำหรับผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21**, วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 4 (1) : 109 – 111.
- นิรมิต เทียมทัน. (2555). **กลยุทธ์การบริหารการจัดการที่มุ่งความสำเร็จขององค์กรและยุทธศาสตร์การ
บริหารการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญมี แทนแก้ว. (2553). **จริยศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ปัญญานันท์ทิกขุ. (2541). **หน้าที่ของคน (ฉบับสมบูรณ์)**. กรุงเทพมหานคร : ชรรมสภา.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : פרานนการพิมพ์.
- พยอม วงศ์สารภี. (2554). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
_____. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พระณัฐวุฒิ สุชาโต (คลังเงิน) เจ้าอธิการบุญช่วย โชติวิโส และประจิดร มหาหิง. (เมษายน – มิถุนายน 2563). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น, วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 7 (2) : 300 – 301.

พระเทพดิลก (ระแบบ จิตญาโณ). (ม.ป.ป.). **พรหมวิหารธรรม เรือนใจของผู้ใฝ่สุข**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา.

พระเทพโสภณ (ประยูร ฆมฺมจิตฺโต). (2554). **มณีแห่งปัญญา**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา และสถาบันบันลือธรรม.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2541). **พระในบ้าน**. กรุงเทพมหานคร : กาชาวรรณการพิมพ์.

พระปลัดสมเกียรติ อัมสุธโร อินถา ศิริวรรณ และระวิง เรืองสังข์. (มกราคม – สิงหาคม 2564). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล, วารสารบัณฑิตศึกษาปริทัศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์. 9(1) : 72–75.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2548). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส.อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์จำกัด.

_____. (2557). **ธรรมบุญชีวิต**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.

พระมหาเกษม ปญญาโวโร. (มกราคม – สิงหาคม 2560). การเจริญพรหมวิหาร 4 ในชีวิตประจำวัน, วารสารปรัชญาปริทรรศน์. 22 (1) : 67.

พระมหาชัยวัฒน์ จตุตมโล (พรหมสนธิ). (มกราคม – มิถุนายน 2560 ก). กระบวนการและหลักการ บริหารงานบุคคลที่เหมาะสมตามหลักพรหมวิหารสี่, วารสารธาตุพนมปริทรรศน์. 1 (1) : 76,82.

_____. (2560 ข). **รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4**. พุทธศาสตร์คฤภีบัณฑิต พช.ค. (พุทธบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรหมศรี). (2555). **การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดสมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา**. พุทธศาสตร์คฤภีบัณฑิต พช.ค. (พระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระมหาสุพจน์ สุเมโธ (พานทอง). (2558). พรหมวิหาร 4 : แนวคิดเชิงบูรณาการในการบริหารงานบุคคล
ในสถานศึกษา, *วารสารศิลปกรรมศาสตร์ วิชาการ วิจัย และงานสร้างสรรค์*. 2 (2) : 124 – 125,
145.
- พระสราวุธ สุขิโต (ปัดจะมะ). (มกราคม – มิถุนายน 2558). การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4
ในการบริหารงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด, *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*. 4 (1) : 209 – 210.
- พระสุวรรณภูมิ ฆมฺมรโต (อินทร์รัมย์). (2561). ระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหาร
การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา. *พุทธศาสตร์
ดุสิตบัณฑิต พช.ด. (พุทธบริหารการศึกษา)*. พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสุวรรณภูมิ ฆมฺมรโต (อินทร์รัมย์) สีน งานประโคน และอุทัย สติมัน. (2562). ระบบการบริหารงาน
บุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌิมศึกษา, *Journal of MCU Nakhondhat*. 6 (6) : 2933 – 2934.
- พระโสภณมหาเถระ (มหาสีตยาตอ). (2555). *พรหมวิหาร*. กรุงเทพมหานคร : หจก.ประยูรสาส์นไทย
การพิมพ์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการ
จัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิมพ์ใจ โนนชิง และคณะ. (2558). การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของแก่น เขต 4,
ธรรมทรรศน์. 15 (1) : 136 – 137.
- ภรณ์ ลักนาภิเศกษัฐ และธนิสรา สุทธานันต์. (2564). *ไม่ใช่เรื่องผิด ถ้าครูจะบอกว่า วันนี้ฉันรู้สึกไม่โอเค.*
(ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.educathai.com/knowledge/articles/347>. 16 ธันวาคม 2564.
- มยุวรรณ์ มาตรบรรเทา และจรรยาเกียรติ กุลสอน. (พฤศจิกายน – ธันวาคม 2559). การใช้หลัก
พรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์, *ธรรมทรรศน์*. 16 (3) : 165 – 166.
- พุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) (2561, 13 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. หน้า 68.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2548). **พจนานุกรมศัพท์ทางศาสนาสาขาลัทธิไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน.**
 กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดอรุณการพิมพ์.
- วรกฤษ เกื้อนซ่าง. (2557). **รูปแบบการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธของวิทยาลัยสงฆ์กลุ่มภาคเหนือ.**
 นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2556). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ก้าวใหม่.
- วินัย ภูมิสุข และณัฐกานต์ หงส์กุลเศรษฐ์. (2562). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร, บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์. 7 (3) : 475.**
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน). (2520). **พรหมวิหาร 4.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ห้องภาพสุวรรณ.
- _____. (2543). **รวมธรรมะ.** กรุงเทพมหานคร:อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สยามพร พันธไชย. (2558). **หลักพุทธบูรณาการเครื่องมือครองใจคนของผู้บริหารยุคใหม่, ธรรมทรรศน์. 15 (2) : 154.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. (2563). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563 – 2565).** ระยอง : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.
- _____. (2564). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.** ระยอง : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2563). **คู่มือการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ กศจ. (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 4).** ม.ป.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **รายงานสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการพลเรือน ปีงบประมาณ 2552.** กรุงเทพฯ : แอร์บอรั้น พริ้น.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ : บริษัท พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา เลานันท์. (2556). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : วิชาการพิมพ์.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- อัญพัชญ์ จิระพงษ์ศรีพี และกมลพร กัลป์ญาณมิตร. (มกราคม – เมษายน 2564). **การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม, วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 4 (1) : 82.
- อุษณีย์ จิตตะปะปาล. (2555). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2560). **เทคนิคการวางแผนอาชีพ และการพัฒนาบุคลากร Career Planning and Staff Development Technique**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Amstrong, M. (1995). **A Handbook of personnel Management practice**. London, UK : kogan.
- Blank, E.B. (1991). **A Model Job Description For Personnel Administrator position in North Carolina Public School System**. North Carolina. (The University of North Carolina at Greensboro.
- Boselie, Paul & Joap Paauwe. (2005). **Human Resource Function Competencies in European Competencies, Personnel Review**. Farmborough, 34 (5), 550.
- Castetter, W. B. and Young, I. P. (2000). **The Human Resource Function in Educational Administration**. New Jersey : Prentice–Hall.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5 th ed. New York :Harper Collins
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970) . “Determining Sample Size for Research Activities,” **Journal of Education and Psychological Measurement**. 30 (3) : 607 – 610.
- Lunenburg C.F. & Ornstein C.A. (2008). **Educationgl Administration : Concepts and (5'led)**. United State of America: Thomson Learning Wadsworth.

- McCormick, E. J. & Ilgen, D. R. (1985). **Industrial and organization psychology**. NewYork : Englewood Prentice – Hall.
- Mondy , W.R., and Noe, R. M. (2002). **Human Resource Management**. New Jersey : Prentive – Hall.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1990). **Human Resource Management (4" ed.)**. Boston Allyn and Bacon.
- Murry,Joseph H.,JR. (1996). **A Study of The Morai Aspect of Leadership in an Urban**. New Oreans Louisiana: University Of New Orleans.



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผศ.ดร.อุดมลักษณ์ ระพีแสง อาจารย์ภาควิชาภาษาไทย
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. อาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
3. อาจารย์ ดร.สุนิสา ละวรรณวงษ์ อาจารย์สาขาวิชากลุ่มวิชาชีพครู (จิตวิทยา)
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
4. ดร.สุทธิ สุวรรณपाल ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาจันทบุรี เขต 1
5. ดร.จิริทิพย์ ผาธรรม ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหนองเจ๊กสร้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๒๘

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน หัวหน้าภาควิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ด้วย นายวัชระ คณะทรง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดมลักษณ์ ระพีแสง เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๕๖๕

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ด้วย นายวัชระ คณะทรง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรณูวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่ อาจารย์ ดร.วิทย์ภูมิ บุญลอย เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๓๐

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๗) กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน หัวหน้าภาคกลุ่มวิชาชีพครู (จิตวิทยา) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ด้วย นายวัชระ คณะทรง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่ ดร.สุนิสา ละวรรณวงษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๙๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๕๖๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

(๑๓) กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑

ด้วย นายวิษระ คณะทรง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่นายสุทธิ สุวรรณपाल เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๓๓๒

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเจ๊กสร้อย

ด้วย นายวัชระ คณะทรง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิษญู นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่ ดร.จิริทิปต์ ฝาดธรรม เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์: ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๒๘๐

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองกิ้งเกรา
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย นายวัชระ คณะทรง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรจักร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวัชระ คณะทรง เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์: ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๒๘๐

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุขไพโรจน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย นายวัชระ คณะทรง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวัชระ คณะทรง เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๒๒

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยาวเอน
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑๗ ชุด

ด้วย นายวัชระ คณะทรง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวัชระ คณะทรง เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๒๒

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสามแฉก นำไปเป็น
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๑๕ ชุด

ด้วย นายวัชระ คณะทรง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวัชระ คณะทรง เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๒๒

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขุนตาหน่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑๓ ชุด

ด้วย นายวัชระ คณะทรง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวัชระ คณะทรง เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๒๒

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเนินนึ่งทะเลสาบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑๖ ชุด

ด้วย นายวัชระ คณะทรง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวัชระ คณะทรง เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๒๒

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชุมแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๒๕ ชุด

ด้วย นายวัชระ คณะทรง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวัชระ คณะทรง เก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์: ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๒๒

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกาะน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๒๐ ชุด

ด้วย นายวัชระ คณะทรง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวัชระ คณะทรง เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๒๒

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดตะเคียนงาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๒๗ ชุด

ด้วย นายวัชระ คณะทรง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรงวิษุณี นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวัชระ คณะทรง เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๒๒

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินเขาชัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๒๗ ชุด

ด้วย นายวัชระ คณะทรง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวัชระ คณะทรง เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๒๒

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดผางช้างเผือก
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๙๗ ชุด

ด้วย นายวัชระ คณะทรง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวัชระ คณะทรง เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๒๒

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสารนาถธรรมาราม
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย นายวัชระ คณะทรง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เรณวิษณุ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวัชระ คณะทรง เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๓๒๒

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสระมื่น
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ๑๓ ชุด

ด้วย นายวัชระ คณะทรง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวัชระ คณะทรง เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์: ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 ข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานหรือด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงขอความกรุณาท่านตอบให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน และทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่านเพื่อความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ตอบทุกข้อจึงมีความสำคัญ และถือว่าเป็นความลับเฉพาะบุคคลที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายวัชระ คณะทรง

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป
2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. อายุ

- อายุ 20 – 35 ปี
 อายุ 36 – 50 ปี
 อายุ 51 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี
 ประสบการณ์ 11 – 20 ปี
 ประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 สอบถามการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2

คำชี้แจง

1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านเมตตา 2) ด้านกรุณา 3) ด้านมุทิตา 4) ด้านอุเบกขา

2. ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมในระดับมาก

3 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมในระดับน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โปรดตอบทุกข้อ

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นและวางแผนปฏิบัติงานต่างๆ ร่วมกันเสมอ		✓			

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นและวางแผนปฏิบัติงานต่างๆ ร่วมกันเสมอ อยู่ในระดับมาก เป็นต้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านเมตตา						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความปรารถนาดี ความจริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีมีการวางแผนงาน วิเคราะห์งานของสถานศึกษาอยู่เสมอ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีกำหนดอัตรากำลังที่เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้บุคลากรตรงตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอนบุคลากรด้วยไมตรีจิต					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติที่เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่มุ่งทำประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่มุ่งทำประโยชน์ต่อบุคลากร					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดและช่วยเหลือ ให้บุคลากรประสบแต่ประโยชน์สุขในการทำงาน					
ด้านกรุณา						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสงสาร และปรารถนาดีให้บุคลากรพันทุกข์ที่เข้ามาเบียดเบียนในการปฏิบัติงาน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านกรณณา (ต่อ)						
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรัก ความศรัทธาที่ดี ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาอาสาช่วยเหลืองานของสถานศึกษาอยู่เสมอ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละ และอุทิศตนในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการช่วยเหลือ แบ่งปันแก่บุคลากรเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้พ้นจากความทุกข์ในการปฏิบัติงาน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาที่ดีในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา					
ด้านมุกิตา						
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยินดี เมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความชื่นบานด้วยไมตรีจิตที่อ่อนโยนเมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความคิตรีษยาเมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในทุกๆด้าน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในทุกๆด้าน					

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านมุทิตา (ต่อ)						
26	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคกัน					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิการด้านต่างๆให้แก่บุคลากร					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องและเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากรเพื่อให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเสมอภาคกัน					
ด้านอุเบกขา						
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางใจเป็นกลางในการบริหารงาน					
32	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย					
33	ผู้บริหารสถานศึกษารักษาระเบียบวินัยในการบริหารงานของสถานศึกษา					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวที่เหมาะสมต่อบุคลากรในสถานศึกษาไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจแก้ปัญหาโดยปราศจากอคติ					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเท่าเทียม					
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีเหตุผล และมีความเที่ยงธรรมอันเป็นการรักษาความถูกต้อง					

ข้อ	รายการ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านอุเบกขา (ต่อ)						
39	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการในทุกด้าน					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความไคร่ครวญ หลักกิด สติ และปัญญา					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง
คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 13 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลตามหลัก
พรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 2

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านเมตตา									
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ ปรารถนาดี ความจริงใจ ต่อบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีมีการ วางแผนงาน วิเคราะห์งานของ สถานศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกำหนด อัตรากำลังที่เพียงพอต่อความ ต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ มอบหมายงานให้บุคลากรตรงตาม ความรู้ ความสามารถของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ คำแนะนำอบรม สั่งสอนบุคลากร ด้วยไมตรีจิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ ประพฤติที่ เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านเมตตา (ต่อ)									
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่มุ่งทำประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่มุ่งทำประโยชน์ต่อบุคลากร	+1	0	+1	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดและช่วยเหลือให้บุคลากรประสบแต่ประโยชน์สุขในการทำงาน	+1	0	+1	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
ด้านกรุณา									
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสงสาร และปรารถนาดีให้บุคลากรพันทุกซ์ที่เข้ามาเบียดเบียนในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรัก ความศรัทธาที่ดี ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านกรรณา (ต่อ)									
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาอาสา ช่วยเหลืองานของสถานศึกษาอยู่ เสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	1	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ เสียสละ และอุทิศตนในการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ช่วยเหลือ แบ่งปันแก่บุคลากร เพื่อ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับฟัง ปัญหาในการปฏิบัติงานของ บุคลากร เพื่อให้พ้นจากความทุกข์ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ให้ คำปรึกษาที่ดีในการทำงานของ บุคลากรในสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านมูทิตา									
21.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยินดี เมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามี ความเจริญก้าวหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ ชื่นบานด้วยโมตริจิตที่อ่อนโยน เมื่อเห็นบุคลากรในสถานศึกษามี ความเจริญก้าวหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความคิด ริษยาเมื่อเห็นบุคลากรใน สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ บุคลากรในสถานศึกษามีการ พัฒนาความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ บุคลากรในสถานศึกษามีการ พัฒนาความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน	+1	+1	0	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ต่อ บุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิการ ด้านต่างๆให้แก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านมูทิตา (ต่อ)									
28.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่อง และเชิดชูเกียรติ ให้แก่บุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง ขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสใน การพัฒนาตนเองของบุคลากร อย่างเสมอภาคกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านอุเบกขา									
31.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางใจ เป็นกลางในการบริหารงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความ คิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารสถานศึกษารักษาระเบียบ วินัยในการบริหารงานของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวที่ เหมาะสมต่อบุคลากรใน สถานศึกษาไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านอุเบกขา (ต่อ)									
35.	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจแก้ปัญหาโดยปราศจากอคติ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเท่าเทียม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
38.	ผู้บริหารสถานศึกษามีเหตุผลและมีความเที่ยงธรรม อันเป็นการรักษาความถูกต้อง	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
39.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการในทุกด้าน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
40.	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความไคร่ครวญหลักคิด สติ และปัญญา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านมตตา	
1	0.52
2	0.37
3	0.54
4	0.36
5	0.68
6	0.52
7	0.54
8	0.26
9	0.68
10	0.29
ด้านกรุณา	
11	0.73
12	0.57
13	0.54
14	0.70
15	0.77
16	0.73
17	0.57
18	0.54
19	0.29
20	0.77

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านมุทิตา	
21	0.29
22	0.64
23	0.36
24	0.28
25	0.39
26	0.59
27	0.67
28	0.51
29	0.24
30	0.26
ด้านอุเบกขา	
31	0.72
32	0.66
33	0.77
34	0.24
35	0.23
36	0.66
37	0.25
38	0.67
39	0.72
40	0.66

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 12 แสดงว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 40 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง 0.23 ถึง 0.77 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นายวัชระ คณะทรง
วัน เดือน ปีเกิด	3 ตุลาคม พ.ศ. 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	9/9 หมู่4 ตำบลราษีไศล อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี 22170
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ข้าราชการครู ตำแหน่งครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดสุขไพโรวัน ตำบลกองดิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง 22160
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมท่าแกลง จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2553	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมท่าแกลง จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2558	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. 5ปี (สังคมศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2565	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี