

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. บริบทการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา 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 (พรหมศรี) (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 จำเดิมแผ่จี้ก และณัฐวิมล ปุรานิธี (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

ศุภาวดี 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

แมคคอมมิก 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) ได้ให้ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด มีแนวทางการปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา 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)

อามสตรอง (Armstrong, 1995 : 97) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลมีดังนี้

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

ลูเนนเบิร์ก และออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein, 2008 : 485) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายของ
การบริหารงานบุคคลมีดังนี้

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 รัตตินปฐมภัก (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

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

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

ณัฐชยาน์ รัตนิปฐมภัก (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 การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้น โดยใช้ความยุติธรรม 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 นอกจากนี้ค่าจ้างแล้วองค์กรยังสามารถกำหนดค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ประโยชน์ทดแทน การลาหยุด การเกษียณอายุ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงาน และมีความสุขในการทำงานด้วย

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2557 : 122) ได้กล่าวว่า เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน คือ เงินหรือรางวัลที่พนักงานได้มาจากการทำงานในหน้าที่ได้แก่ 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

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

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (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

ณัฐชยาน์ รัตนินปฐมภัก (2563 : 45) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

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

กระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบบประชาธิปไตย ในด้านเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนทุนมนุษย์และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นต้น

อูยฉีซึ 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 แต่เป็นการหาวิธีที่จะดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลที่อยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์

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

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

สืบสกุล นรินทรานุกร ฌ อยุรยา (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 สุวรรณฉัฐโชติ, 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 ผู้นำผู้ปกครองโดยมุ่งให้ผู้นำหรือผู้ปกครองมีความรักความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นพื้นฐานช่วยเหลือเขาประสบความสำเร็จและความทุกข์ยินดีด้วยเมื่อเขาประสบความสำเร็จ และวางใจเป็นกลาง ไม่ตกอยู่ในอคติ พรหมวิหาร 4 เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า อัปปะมัญญา 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 เป็นธรรมเป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุขโดยให้ผู้ปฏิบัตินำไปใช้ ชั้นแรกให้ปฏิบัติด้วยจิตคิดเกื้อกูลเผื่อออกไปในสัตว์บุคคลทั้งหลาย คือเมตตาซึ่งมีอาการเป็นความคิดเกื้อกูล ต่อจากนั้นเมื่อได้เห็นหรือได้ยินหรือได้คิดว่าเขามีความทุกข์เดือดร้อนก็ปฏิบัติช่วยบำบัดทุกข์ให้ คือ กรุณาซึ่งมีอาการช่วยบำบัดทุกข์ จากนั้นครั้งใดเห็นเขามีสุขไม่ทุกข์ ก็พลอยยินดีบันเทิงใจ คือ มุทิตาซึ่งมีอาการพลอยยินดี และเมื่อไม่มีกิจที่ควรจะทำต่อไปก็อุเบกขา คือ อยู่นเฉย 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 ฐมฺมจิตฺโต) (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) อุเบกขาความวางใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญาคือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมจตุตราชัง ไม่ลำเอียงด้วยรักและชังพิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบ

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 มีความรักใคร่ ประารถนาจะให้เป็นสุข

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

3. เบิกบานพลอยยินดี (มุทิตา = Sympathetic joy) ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตต้องเป็นคนอิจฉาเสียไมตรีจิตที่งดงามและผ่องใส 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 มองดูด้วยสายตาดันแสดงถึงใจที่เอิบอาบ ด้วยความปรารถนาดีให้มีความสุข ปราศจากความมั่งร้ายที่เป็นภัยเวรทั้งปวง เมตตานี้เป็นพรหมวิหารธรรม ข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มีขึ้นในจิต วิธืออบรมคือ ระวังใจ มิให้โกรธแค้นขัดเคืองอาฆาตพยาบาท เมื่อภาวะของจิตเช่นนั้นเกิดขึ้น ก็พยายามสงบระงับเสีย หัดคิดว่า ตนเองรักสุขต้องการความสุขนั้นใด 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 คนมีกรรมที่ทำให้ไว้เป็นของ 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 ก็มีจิตใจแช่มชื่นเบิกบานเมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จองงามยิ่งขึ้น ไปก็พลอยยินดีปรีดาปราโมทย์บันเทิงใจด้วย

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

พระโศภณมหาเถระ (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 มั่นคงเที่ยงตรงดุจดาวซึ่ง 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 ความปรารถนาดีอยากให้มีความสุข ความมีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาทั่วหน้า จะส่งผลให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชามีความสนิทสนมศุญญาติมิตร ดังคำที่ว่า "ถึงไม่ใช่ชาติ ไม่ใช่เชื้อหากมีความเอื้อเฟื้อก็เปรียบเหมือนเนื้ออาตมา" และความรักใส่ใจจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตรู้จักมองแง่ดีของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาและจดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา

2. กรุณา หมายถึง ความห่วงใยเมื่อเห็นเพื่อนร่วมทนหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้รับทุกข์ร้อน ได้แก่ ปรารถนาเพื่อปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา จะส่งผลให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชามีความสุขกายสบายใจปราศจากทุกข์ร้อนภัยพิบัติต่าง ๆ

ที่จะเข้ามากระทบได้ในเวลาอันสั้น และความสงสารจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

3. มุทิตา หมายถึง ความชื่นบาน ได้แก่ ความพลอยยินดีในเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ดีหรือความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง ประกอบด้วยอาการเข้มแข็งเบิกบานอยู่เสมอต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้มีความสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป 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

พระพุทธคิลก (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 คือความรู้สึกพลอยยินดี 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 เกื่อนช้าง (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 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้เป็นหลักธรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารหรือ 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 ด้านอุเบกขา มาใช้ในการบริหารงาน 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 ขกย่องเชิดชูเกียรติ 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 สั่งสอน บุคลากรด้วยไมตรีจิต 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 เท่าทันสังคม

เป้าหมาย

เด็กะของ 2 เด็กที่อยู่ในวัยการศึกษาภาคบังคับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ต้อง

1. ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพทุกคน
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องใส่ใจในการสร้างประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของ โรงเรียน
3. ทุกภาคส่วนของจังหวัดต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 ต้องติดตามการทำงานทุกประเด็น และรายงานความเคลื่อนไหวเป็นระยะ

ภาพลักษณ์เด็กะของ 2

เด็กดีสารภีทะเล “กตัญญู รู้รักเหง้า เท่าทันสังคม อุดมปัญญา รักษาวินัย มีรอยได้ ใส่ใจ สุขภาพ”

ตัวชี้วัด

1. เด็กทุกคนอ่านออกเขียนได้
2. เด็กทุกคนท่องสูตรคูณ/คิดคำนวณได้

3. เด็กู้จักศัพท์ภาษาอังกฤษที่ใช้ในชีวิตประจำวัน
4. นักเรียนผ่านการประเมินเป็นเด็กดีสารภีทะเล
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 มีวิจรณ์ญาณในการไตร่ตรองข่าวสารข้อมูลต่าง 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. ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนารองค์การ 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

บุสลิ 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