

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยหลักพรหมวิหาร 4
เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6

The Guideline for Development in Personnel Administration of
Secondary School Administrators Using the Brahmavihara 4 to Build
the Morale of Teachers in Schools of The Secondary Educational
Service Area Office Bangkok 1 Group 6

สมภพ สิมัยนาม¹ ไตรรัตน์ สิทธิกุล² ธนรัตน์ ตีรสวัสดิชัย³

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม¹

อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต^{2, 3}

สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม^{2,3}

Somphop Simainam¹ Trirath Sithitool² Tanarat Tirasawasdichai³

Master's degree students Department of Educational Administration

Siam Technology College¹

Advisor Master of Education Degree Program^{2, 3}

Department of Educational Administration Siam Technology College^{2,3}

E-mail : 64008113034@siamtechno.ac.th¹

Received : 27 September 2024

Revised : 3 October 2024

Accepted : 30 December 2024

บทคัดย่อ

จากการศึกษาสภาพปัญหาบริบทของการบริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 พบว่า ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดภาวะความเครียด ส่งผลให้มีการย้าย และลาออกจากราชการเป็นจำนวนมาก โดยจากสถิติการย้ายของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ประจำปี 2564 มีตำแหน่งว่างรับย้าย จำนวน 126 อัตรา จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยคาดว่าจะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 ด้วยหลักพรหมวิหาร 4 และ 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 จำนวน 256 คน กำหนดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อหาสัดส่วนแต่ละโรงเรียน ได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน ครู จำนวน 243 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเชิงลึก และการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 ด้วยหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเชิงลึก และการสนทนากลุ่ม พบว่า 1) ด้านการวางแผนงานบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนงานบริหารบุคลากรด้วยใจเป็นกลางสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษาด้วยการจัดคนให้ตรงกับงาน สร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด 2) ด้านการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสรรหาบุคลากรด้วยใจเป็นธรรม มีการกำหนดอัตรากำลัง คัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงานอย่างมีความเมตตาและความเข้าใจ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกมิติทุกด้าน เสริมสร้างความรักความสามัคคีในสถานศึกษา สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรทุกคน ด้วยความรักและความเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ และ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอด้วยความเป็นธรรม โดยพิจารณาผลงานจากการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และควรเข้าร่วมยินดีในความสำเร็จของบุคลากรทุกคน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, พรหมวิหาร 4, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

From studying the problems in the context of educational institution administration in the secondary educational service area office Bangkok 1 group 6,, it was found that teachers lack morale in performing their duties. The occurring stress results in moving and resignation from government service in large numbers. According to the statistics of the transfer of teachers and educational personnel under the supervision of the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1, for the year 2021, there are 126 transfer vacancies. From the above problems, as the researcher expects that it will affect the quality and efficiency of educational management, the researcher is interested in studying The Guideline for development in personnel administration of secondary school administrators using the Brahmvihara 4 to build the morale of teachers in school of the secondary educational service area office Bangkok 1 group 6

The objectives of this research are to 1) study the level of development in personnel administration of secondary school administrators in order to build the morale of teachers in schools under the secondary educational service area office Bangkok 1 group 6, with the Brahma vihara 4 and 2) to propose the approaches for developing personnel management of educational institution administrators with the Brahmvihara 4 in order to build the morale of teachers in schools under the supervision of the secondary educational service area office Bangkok 1 group 6. The research population includes educational institution administrators and teachers in schools under the secondary educational service area office Bangkok 1 group 6 totaling 256 people. The sample was determined using ready-made tables by Krejcie & Morgan and then simple random sampling was used to find the proportion of each school. There were 13 educational institution administrators and 243 teachers. The instrument used in this research was a 5-level Rating Scales. Statistics used in data analysis included mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.) and content analysis from in-depth interviews with executives and Focus Group.

The research results revealed that 1) the level of personnel management of school administrators in order to build the morale of teachers in schools under the secondary

educational service area office Bangkok 1 group 6, with the principles of Brahma Vihara 4 was entirely at a high level. ($\bar{X}$ = 3.57). If considering each aspect, it was found that the aspect with a low average level was in terms of evaluating personnel performance. 2) The approaches for developing personnel management of educational institution administrators using the four Brahma Vihara principles to build the morale of teachers in schools under the supervision of the secondary educational service area office Bangkok 1 group 6, results from in-depth interviews with administrators and group discussion found that 1) in personnel planning, educational institution administrators should plan personnel management work with an impartial mind, consistent with the context and needs of the educational institution by arranging people to match the work, creating a positive working atmosphere to be able to practice happily effective and gain maximum benefit. 2) In personnel recruitment, educational institution administrators should recruit personnel with fairness. The power rate is set in selecting and recruiting personnel suitable for the job with kindness and understanding. The opportunities are provided for all parties to participate in the selection of personnel who are suitable for performing various duties. 3) In personnel development, educational institution administrators should organize training activities and seminars to develop the potential of personnel in every dimension, every aspect, and strengthen love and unity in educational institutions. This can create morale for all personnel with love and equality without discrimination. 4) In personnel performance evaluation, educational institution administrators should evaluate and follow up on the performance of personnel regularly and fairly by considering the work results and encouraging all parties to participate in performance evaluations and should join in celebrating the success of all personnel.

Keywords: Personnel Management, Brahma vihara 4, Educational Institution Administrators

1. บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษา และสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียน และสังคม ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทางดำรงชีวิตมีคุณธรรมจริยธรรมอันที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาการบริหารงานของผู้บริหาร

สถานศึกษาจะต้องได้ทั้งงานและได้ทั้งน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างเสริมภาพพจน์ให้เป็นที่ศรัทธาและเชื่อถือ ซึ่งเป็นแนวทาง ปฏิบัติ คือ มีความรัก ความสงสาร ความชื่นชมยินดีความมีน้ำใจเป็นกลางไม่ลำเอียงทั้งรายบุคคลและคณะ ผู้บริหารที่ดีควรใช้พระคุณมากกว่าพระเดช หรือใช้อำนาจบาตรมีมากกว่าอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และถ้าผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลจะสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 ด้วยหลักพรหมวิหาร 4

2.2 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6

3.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 710 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน และครู จำนวน 673 คน

2) ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 256 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน ครู จำนวน 243 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ได้ตัวอย่างทั้งสิ้น 256 คน

3) ตัวอย่างที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อตรวจสอบแนวทางและประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และหลักพรหมวิหาร 4 จำนวน 8 ท่าน โดยใช้การคัดเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 ด้วยหลักพรหมวิหาร 4 เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert scale

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้บริหารเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 เพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open ended Form) เพื่อให้ผู้รับการสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนางาน และประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ

ตอนที่ 4 การสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เพื่อตรวจสอบแนวทางและประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และหลักพรหมวิหาร 4 จำนวน 8 ท่าน

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้างโดยใช้ความถี่ (Frequency)

2) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

2.1) ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยการหาค่า IOC

2.2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4) การวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ และสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเชิงลึก และการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

4. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 โดยการนำเสนอข้อมูลใน 3 ลักษณะ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเชิงลึก และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังต่อไปนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหาร และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 จำนวน 256 คน เป็นเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 37.11 เพศหญิง 161 คน คิดเป็นร้อยละ 62.89 ตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.78 รองผู้อำนวยการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.29 ครู ค.ศ.3 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.68 ครู ค.ศ.2 จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 25.39 ครู ค.ศ.1 จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 42.96 และครูผู้ช่วย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 21.87 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.13 ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 42.19 ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 19.92 และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.77

ระดับการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 ด้วยหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากรมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$)

ด้านการวางแผนงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร โดยภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีแนวทางการดำเนินงานมากที่สุด คือ จัดให้มีบุคลากรตรงกับวุฒิ

การศึกษาตามความต้องการของโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$) บุคลากรทุกคนมีอิสระในการใช้ประสบการณ์ เพื่อปฏิบัติงานของ ตนอย่างสุดความสามารถ ($\bar{X} = 3.61$) ผู้บริหารและบุคลากรดำเนินงานตามการวางแผนเป็นขั้นตอน และมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานช่วยกันด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 4.53$) และข้อที่มีแนวทางการดำเนินงานต่ำสุด คือ บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นต่อการวางแผนงานบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.19$)

ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีแนวทางการดำเนินงานมากที่สุด คือ ผู้บริหารวางตนเป็นกลางในการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.90$) วางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และด้วยความเมตตา ($\bar{X} = 3.88$) ให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของตนอย่างเคร่งครัด และยุติธรรม ($\bar{X} = 3.82$) และข้อที่มีแนวทางการดำเนินงานต่ำสุด คือ ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยแก่บุคลากรผู้เข้าปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ ($\bar{X} = 3.65$)

ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร โดยภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีแนวทางการดำเนินงานมากที่สุด คือ จัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์เพื่อเกิดความสามัคคีภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.29$) ผู้บริหารคอยแนะนำกระบวนการพัฒนาแก่บุคลากรด้วยวาจาสุภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.88$) จัดมีการสัมมนาทางวิชาการเพื่อเกิดการพัฒนาองค์ความรู้ความสามารถแก่บุคลากรอย่าง ($\bar{X} = 3.80$) และข้อที่มีแนวทางการดำเนินงานต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาในการบริหารบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ยุติธรรม ($\bar{X} = 3.36$)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร โดยภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีแนวทางการดำเนินงานมากที่สุด คือ เก็บรวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) แจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ ล่วงหน้า และมีความเป็นธรรมสุภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.56$) ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและยึดหลักความเป็นกลาง ($\bar{X} = 3.48$) และข้อที่มีแนวทางการดำเนินงานต่ำสุด คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$)

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการวางแผนงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ผู้บริหารควรมีการวางแผนและมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและควรให้มีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ วิธีการทำงานที่ถูกต้อง

ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางในสรรหาบุคลากร และเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการ ในวิชาที่ขาดแคลน จัดเลือกบุคลากรปฏิบัติงานตามฝ่ายด้วยความเหมาะสม และควรมีการสอบถามหรือดูความสามารถของบุคลากรในการทำงานให้ตรงกับความสามารถ

ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย ควรมีการยกย่องและให้กำลังใจแก่บุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากร มีวิทยฐานะอย่างเท่าเทียมกัน และส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถของตนเองให้มากขึ้น เช่น การเรียนต่อในระดับปริญญาโท

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ในการประเมินผลการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาอยากให้มีการประเมินที่เป็นกลาง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยอาจจะมีการเปิดเผยข้อมูลรายละเอียดการประเมินผลงาน หรือให้บุคลากรสามารถขอข้อมูลการประเมินของตนเองได้อย่างเสรี

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยผ่านการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 ท่าน เพื่อสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 ได้ผลดังนี้

ด้านการวางแผนงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร มีการวางแผนงานบริหารบุคลากรด้วยใจเป็นกลางตามหลักพรหมวิหาร 4 สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษา วางแผนในการจัดคนให้ตรงกับงาน สร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร มีการสรรหาบุคลากรด้วยใจเป็นกลาง มีการกำหนดอัตรากำลัง คัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงานด้วยความรักเมตตา ความกรุณาเห็นอกเห็นใจ และความเข้าใจกัน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ตามบริบทของสถานศึกษา

ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร มีการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกมิติ ทุกด้านตามหลักพรหมวิหาร 4 เสริมสร้างความรักสามัคคีในสถานศึกษา สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรทุกคนด้วยความรักความเมตตา และความกรุณาให้มีการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร มีการประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอด้วยความเป็นธรรมเท่าเทียมกันด้วยความเมตตากรุณา และมีอุเบกขา วางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาจากผลงานและการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีมุทิตาร่วมยินดีในความสำเร็จของบุคลากรทุกคน

5. อภิปรายผล

5.1 ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 โดยภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความสามารถ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของพระบัวเงิน สุขธมโม (แสงมณีลาด) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอละมาม จังหวัดเชกอน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล และด้านการวางแผนงานบุคคลตามลำดับ แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม แบ่งเป็น 1. ด้านการวางแผนงานบุคคล ควรใช้หลักพรหมวิหารธรรมวางแผนงานบริหารบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดในบริหารงานบุคคล 2. ด้านการสรรหาบุคคล ควรวางแผนการช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดประสบปัญหา ด้านใดด้านหนึ่งเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน 3. ด้านการพัฒนาบุคคล ผู้บริหารควรยกย่องบุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานแสดงความยินดีกับบุคลากรที่มีความเจริญก้าวหน้า 4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลางในการประเมินผลงานบุคลากรด้วยความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

5.2 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายโดยมีความเห็นในแต่ละด้าน ดังนี้

5.2.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจัดให้มีบุคลากรตรงกับวุฒิการศึกษาตามความต้องการของโรงเรียนเพื่อให้เกิด

ประสิทธิผลสูงสุด บุคลากรทุกคนมีอิสระในการใช้ประสบการณ์ เพื่อปฏิบัติงานของ ตนอย่างสุดความสามารถ ผู้บริหารและบุคลากรดำเนินงานตามการวางแผนเป็นขั้นตอน และมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานช่วยกันด้วยความจริงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ หนูพร สุภาชาติ ได้วิจัย เรื่อง สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนครที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการออกจากราชการไว้ด้วย

5.2.2 ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารวางตนเป็นกลางในการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และด้วยความเมตตาให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของตนอย่างเคร่งครัด และยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระณัฐวุฒิ สุขาโต (คลังเงิน) และคณะได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น มีดังนี้ 1) ต้องพึงพาอาศัยกันวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากร 2) กำหนดคุณลักษณะที่ตรงกับการคัดเลือกบุคลากรที่ดีที่สุด 3) ใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามความต้องการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม 4) มีการพิจารณาความดีความชอบโดยปราศจากอคติ และส่งเสริมบุคคลได้ตรงตามความต้องการเพื่อให้เกิด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด 5) เปิดโอกาสให้บุคลากรที่กระทำความผิดได้อธิบายชี้แจง มีนโยบายบทลงโทษอย่างชัดเจน เท่าเทียม เสมอภาค

5.2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์เพื่อเกิดความสามัคคีภายในองค์กร ผู้บริหารคอยแนะนำกระบวนการพัฒนาแก่บุคลากรด้วยวาจา สุภาพอย่างต่อเนื่อง และจัดมีการสัมมนาทางวิชาการเพื่อเกิดการพัฒนาองค์ความรู้ความสามารถแก่บุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ งานวิจัยของ จูรี สายจันเจียม และคณะ ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลัก พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สำนักงานเทศบาลเมืองภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง” ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 พบว่า ผู้บริหารควรบริหารงานโดยสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในด้านการงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารควรไม่ซ้ำเติมผู้อื่นหรือผู้ร่วมงานในสำนักงานเทศบาลเมือง เมื่อคนอื่นถึงความวิบัติและน้อยสุด คือ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำทางความคิดสร้างสรรค์ต่อผู้ร่วมงาน และ งานวิจัยของ Sloane, Etta K. ได้วิจัยเรื่อง “ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐไมอามี ซึ่งผ่านการอบรมระยะสั้น” โดยการศึกษาจากความรู้ที่ได้รับ ทักษะที่ปรากฏและการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเปรียบเทียบกับตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งไม่ได้ผ่านการอบรมแต่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาสาระของการฝึกอบรมจากเอกสารต่าง ๆ ผลการศึกษายังพบว่ากลุ่มผู้บริหาร โรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมได้รับความรู้ในด้านเรื่องการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีทัศนคติ เปลี่ยนไปในทางบวกซึ่งส่งผลสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งมีทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะและสามารถนำไปใช้อย่างได้ผล ส่วนกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาสาระของการฝึกอบรมด้วยตนเอง มีแนวโน้มที่จะได้รับความรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และมีทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างน้อยกว่าผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมโดยเฉพาะ

5.2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการเก็บรวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบ แจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า และมีความเป็นธรรมสุภาพอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก และติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและยึดหลักความเป็นกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของพระบัวเงิน สุขธมโม (แสงมณีลาด) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอละมาม จังหวัดเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลางในการประเมินผลงานบุคลากรด้วยความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้

6.1.1 ด้านการวางแผนงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นต่อการวางแผนงานบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการวางแผนและมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและควรให้มีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ วิธีการทำงานที่ถูกต้อง และเปิดโอกาสบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นต่อการวางแผนงานบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

6.1.2 ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกล่าววยกย่องชมเชยแก่บุคลากรผู้เข้าปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดเลือกบุคลากรปฏิบัติงานตามฝ่ายด้วยความเหมาะสม และควรมีการสอบถามหรือดูความสามารถของบุคลากรในการทำงานให้ตรงกับความสามารถ พร้อมทั้งกล่าว ยกย่องชมเชยแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ

6.1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมี ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาในการบริหารบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ยุติธรรม ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย มีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหการบริหารบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ยุติธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีวิทยฐานะอย่างเท่าเทียมกัน และส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถของตนเองให้มากขึ้น เช่น การเรียนต่อในระดับปริญญาโท

6.1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหารมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการประเมินผลการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเป็นกลาง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยอาจจะมีการเปิดเผยข้อมูลรายละเอียดการประเมินผลงาน หรือให้บุคลากรสามารถขอข้อมูลการประเมินของตนเองได้อย่างเสรี

6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาวิจัยปัญหา และแนวทางการพัฒนางานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นไป

6.2.2 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการบริหารงานบุคลากรตามแนวทางอื่น ๆ ที่เหมาะสม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 เพื่อสร้างความองค์ความรู้ใหม่ในการบริหารงานบุคลากร

6.2.3 ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคลากรตามแนวทางหลักพรหมวิหารกับแนวทางอื่น ๆ ที่เหมาะสม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 6 เพื่อวิเคราะห์และศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคลากรในรูปแบบที่เหมาะสม

7. เอกสารอ้างอิง

- จรี สายจันเจียม และคณะ. (2560). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสำนักงานเทศบาลเมืองภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. วารสารการบริหารการ ปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น. ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 : มกราคม-เมษายน 2560.
- พระณัฐภูมิ สุชาติ (คลังเงิน). (2563). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น. วารสารบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น. 7 (2) (ประจำเดือนเมษายน – มิถุนายน 2563)
- พระบัวเงิน สุขธมโม (แสงมณีลาด). (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอละมาม จังหวัดเขทอง สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- หนูพร สุภาชาติ. (2552). สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Sloane, Etta K. (2003). *Principals and Inservice Training: Knowledge Attitude and Mainstreaming Practices*. Dissertation Abstracts International.