

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาทุกๆ คนจะต้องถือว่า ตัวของท่านมีความรับผิดชอบต่อชาติบ้านเมืองอยู่อย่างเต็มที่ ในอันที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เที่ยงตรง ถูกต้อง สมบูรณ์โดยเต็มกำลังจะประมาทหรือละเลยมิได้ เพราะถ้าปฏิบัติให้ผิดพลาดบกพร่องไปด้วยประการใดๆ ผลร้ายอาจเกิดขึ้น แก่ส่วนรวมและประเทศชาติได้มากมาย^๑ โรงเรียนจัดเป็นองค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษา ที่สำคัญที่สุดหน่วยงานหนึ่งที่นำนโยบายทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติความสำเร็จของการจัดการศึกษาต้องอาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนบริหารประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่จะบริหารบุคคล เพราะการบริหารบุคคลเป็นเสมือนหัวใจของการบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานการบริหารงานบุคคลตามแนวทางพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๓ (ฉบับที่๓) เป็นการตอบสนองต่อเจตนารมณ์ตามมาตรา ๘ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ในการพัฒนาการศึกษาและกำเนิดตามพ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๔๕ (ฉบับที่๓) พ.ศ.๒๕๕๓ โดยยึดหลักการสำคัญ คือ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและการบริหารโดยคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาสอดคล้องกับการสร้างระบบคุณธรรมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ทั้งนี้มุ่งหวังว่าหากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข^๒ การบริหารงานจึงต้องยึดหลักธรรมเข้ามาด้วย พรหมวิหาร ๔ แปลว่า ธรรมของพรหมหรือของผู้เป็นใหญ่ พรหมวิหาร ๔ จึงเป็นธรรมะสำหรับ “ผู้บริหาร” ซึ่งประกอบด้วย เมตตา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ความสุขเกิดขึ้นได้ทั้งทางกายและทางใจ ได้แก่ ความสุขจากการมีทรัพย์

^๑สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, พระบรมราโชวาทและพระราชดำริเกี่ยวกับการศึกษา, ออนไลน์ (แหล่งที่มา : <http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/special>, [๒๖ พ.ย. ๒๕๕๙])

^๒พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๖๕.

จากการใช้จ่ายทรัพยากร สุขจากการไม่เป็นหนี้ และความสุขจากการทำงานที่ปราศจากโทษหรือปราศจากอันตราย กรุณา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความทุกข์ คือ สิ่งที่เข้ามาเบียดเบียนให้เกิดความไม่สบายกายและความไม่สบายใจ และเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่า "ดี" หมายถึง การมีความสุขหรือมีความเจริญก้าวหน้า ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีจึงหมายถึงความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญก้าวหน้ายิ่งๆ ขึ้น โดยที่ไม่มีจิตใจอิจฉาริษยา อุเบกขา คือ การรู้จักวางเฉย หมายถึง การวางใจเป็นกลางเพราะพิจารณาเห็นว่าใครทำดีย่อมได้ดีตามกฎแห่งกรรม ใครทำสิ่งใดไว้สิ่งนั้นย่อมตอบสนองคืนบุคคลผู้กระทำ เมื่อเห็นใครได้รับผลกระทบในทางที่เป็นโทษก็ไม่ควรดีใจหรือคิดซ้ำเติมในเรื่องที่เกิดขึ้น ควรมีความปรารถนาดี คือ พยายามช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ในลักษณะที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม^๓

เมื่อ ผู้บริหาร มีจิตใจที่มีเมตตาและกรุณาต่อบุคลากรภายในองค์กร คือ มีความปรารถนาให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขและพ้นจากความทุกข์ คือ ปรารถนาให้บุคลากรภายในองค์กรได้ทำงานในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อชีวิต จะให้ความสำคัญกับการนำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยด้านความปลอดภัย และการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาใช้ในองค์กรอย่างจริงจัง โดยไม่เห็นว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่เป็นภาระของการประกอบกิจการ การที่ ผู้บริหาร มีมุทิตาจิตก็ย่อมยินดีกับชีวิตความเป็นอยู่ในสถานประกอบการที่ดีขึ้นของบุคลากรในองค์กร โดยไม่มีความรู้สึกที่ไม่ยินดีกับสิ่งดี ๆ ที่บุคลากรในองค์กรจะได้รับ หรือไม่มีความรู้สึกที่ไม่ต้องการที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีชีวิต

การปกครองครูในโรงเรียนให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนานั้นประการแรกผู้บริหารควรมีลักษณะของผู้นำและมีคุณสมบัติของการเป็นผู้บริหาร ประการที่สองก็คือการสร้างคุณธรรมและการปฏิบัติตัวให้เป็นไปตามคุณธรรมอันดีงามนั้นดังจะขอเสนอต่อไปนี้คือ ๑. ทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม ๒. ตั้งอยู่ในพรหมวิหารสี่ ไม่ทำตัวเป็นเจ้าขุนมูลนาย ๓. ยินดีรับฟังความคิดเห็นของครูน้อยด้วยความจริงใจ ๔. รู้จักให้กำลังใจแก่ครูน้อย ๕. พยายามส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของครู ๖. หลีกเลียงจากการใช้อารมณ์ในการทำงาน ๗. รู้จักวางตัวรู้จักว่าอะไรสมควรอะไรไม่สมควร ๘. รู้จักให้เกียรติครูน้อย ยกย่องในกาละและเทศะอันควร ๑๐. พยายามรักษาผลประโยชน์ของครูน้อย ๑๑. วางมาตรฐานในการทำงานให้แน่นชัด ๑๒. ผู้บริหารควรจะให้เวลาและโอกาสแก่ครูที่จะปรับปรุงตัวเอง^๔

สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีอยู่ในตัวตนของแต่ละบุคคลนั้นคือ คุณธรรมหรือการมีหลักธรรมที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งได้แก่ หลักธรรมในการครอง

^๓ วิชัย รัตนศิริวินัย, “พรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานในองค์กร,” <http://www.npc-se.co.th/npc_date/npc_previews.asp?id_head=๑๑&id_sub=๓๖&id=๖๖๒>, ๕/๑๒/๒๕๕๙.

^๔ พันัส หันนาคินทร์, การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิฆเณศ, ๒๕๒๖), หน้า ๑๙๖ - ๒๐๐.

ตน หลักธรรมในการครองคนและหลักธรรมในการครองงาน ซึ่งหลักธรรมบางประการตามแนวคำสอนของพุทธศาสนาจะรวมหลักธรรมที่กล่าวมาแล้วไว้อย่างครบถ้วน หลักธรรมที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนควรนำมาใช้เพื่อการครองคนมีหลากหลายประการ และหลักธรรมที่มีการนำไปใช้มากที่สุดประการหนึ่งคือพรหมวิหาร ๔, พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมที่จะนำพาบุคคลไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์ประกอบของพรหมวิหาร ๔ คือ เมตตา หมายถึง ความรักที่มีต่อบุคคลอื่นอย่างจริงใจ กรุณา หมายถึงความสงสารและเห็นใจพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อบุคคลอื่น มุทิตา หมายถึง การพลอยยินดีเมื่อบุคคลอื่นได้ดีหรือประสบความสำเร็จสมหวังและอุเบกขา หมายถึง การวางเฉยหรือปล่อยวางในสิ่งที่สุตวิสัยที่จะช่วยเหลือได้ซึ่ง อุทาน มีสุขสว่าง ได้กล่าวถึง หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ว่าพรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมที่สำคัญในการครองคน เพราะการที่เราสามารถครองใจคนได้ย่อมจะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารไม่มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมอย่างเพียงพอก็อาจนำหลักธรรมไปปฏิบัติไม่ได้ผลเท่าที่ควร ผู้บริหารจึงต้องสร้างภาพพจน์ให้เป็นที่ศรัทธาและความเชื่อถือเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ ซึ่งสิ่งที่จะต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ คือ การมีความรัก มีความสงสาร มีความชื่นชมยินดีและมีใจเป็นกลางไม่ลำเอียงทั้งรายบุคคลและคณะบุคคล ผู้บริหารที่ดีควรใช้พระคุณมากกว่าพระเดชหรือใช้อำนาจบาตรมีมากกว่าอำนาจทางกฎหมายหลักธรรมในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนอย่างมาก และหลักพรหมวิหาร ๔ คือหลักธรรมหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาในกลุ่มการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ได้นำไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อเสนอแนะแนวทางในการนำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดคำถามของการวิจัย ดังนี้

๑.๓.๑ การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ความคิดเห็นต่อการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของครูแตกต่างกันหรือไม่เมื่อจำแนกตามปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล

๑.๓.๓ แนวทางการนำหลักพรหมวิหาร ๔ ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การบริหารงานบุคคลเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่

การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไปการบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายในการบริหาร ดังนี้

๑. การวางแผนงานบุคคล
๒. การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน
๓. การอำนวยการและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคล
๔. การพัฒนาบุคคล
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

หลักพรหมวิหาร ๔ ธรรมะประจำใจของผู้ประเสริฐ ผู้ประเสริฐนั้นเป็นคนมุ่งประโยชน์ผู้อื่นเป็นสำคัญไม่เห็นแก่ตัวแต่อย่างใด คือ มีความเมตตา มีความกรุณา มีความมุทิตามีความอุเบกขา อันเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการเป็นผู้นำที่สามารถนำมาปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ปีการศึกษา ๒๕๕๙

- ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๒๘ คน
- ครูผู้สอน จำนวน ๒๙๒ คน
- รวมทั้งหมด จำนวน ๓๒๐ คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ปีการศึกษา ๒๕๕๙ จำนวน ๑๙๔ คน โดยใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie&Morgan)^๕ โดยการสุ่มอย่างง่าย(Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากโดยอาศัยข้อมูลที่เป็นจำนวนตัวเลข และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติกับวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยการนำแบบสอบถามเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

^๕ Krejcie,Robert V. & Morgan. Daryle W., **Determining Sample Size for Research Activities**, (Educational and, Psychological Measurement. 30(3)1970), p..608.

ตารางที่ ๑.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับที่	สถานภาพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๑.	ผู้บริหารสถานศึกษา	๒๘	๒๘
๒.	ครูผู้สอน	๒๙๒	๑๖๖
	รวม	๓๒๐	๑๙๔

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร, ครู, พระสงฆ์ และกรรมการสถานศึกษา รวม ๙ คน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม

- ๑) เพศ
- ๒) ตำแหน่ง
- ๓) อายุ
- ๔) ประสบการณ์ในการสอน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ จำแนกเป็น ๑) การวางแผนงานบุคคล ๒) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ๓) การพัฒนาบุคลากร ๔) การดำรงและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ๕) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยมีการประยุกต์กับหลักพรหมวิหาร ๔ คือ ๑) เมตตา ๒) กรุณา ๓) มุทิตา ๔) อุเบกขา

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยกำหนดสถานที่ทำการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ศึกษาในปีการศึกษา ๒๕๕๙ โดยเริ่มตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงเดือน มีนาคม ๒๕๖๐ รวม ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในตัวแปร ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

๑.๕.๑ ผู้บริหารและครูที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ผู้บริหารและครูที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ แตกต่างกัน

๑.๕.๔ ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์ ความหมายของต่างๆ ไว้ดังนี้

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวข้องกับบุคคลในสถานศึกษารวมทั้งใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาพัฒนาให้บุคคลมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อการทำงานเสริมสร้างหลักประกันแก่บุคคลที่ต้องพ้นจากองค์กรและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต ซึ่งประกอบด้วย ๕ ด้าน คือ ๑) การวางแผนงานบุคคล ๒) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ๓) การธำรงและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ๔) การพัฒนาบุคคล

๕) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓

หลักพรหมวิหาร ๔ หมายถึง หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่มีจุดมุ่งหมายในการสอนให้บุคคลมีความรักความเมตตาต่อผู้อื่นมีความสงสารเห็นใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือบุคคลอื่นรู้สึกพลอยยินดีเมื่อบุคคลอื่นได้ดีและรู้สึกปล่อยวางหรือวางเฉยเมื่อพบกับสถานการณ์ที่สุดวิสัยจะแก้ไขได้หรือสุดวิสัยที่จะช่วยเหลือผู้อื่นได้ ซึ่งแยกออกเป็น ๔ ด้าน

๑. เมตตา หมายถึง การแสดงออกถึงความรักความปรารถนาดีไม่ตรีจิตเป็นความคิดช่วยเหลือให้ทุกคนประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วกัน

๒. กรุณา หมายถึง การแสดงออกถึงความสงสารหมายถึงการคิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความเดือดร้อนทั้งทางกายและใจในภาวะที่ได้รับความเดือดร้อนเป็นทุกข์และต้องการความช่วยเหลือโดยเป็นการช่วยเหลือที่ถูกต้องไม่เบียดเบียนใครรวมทั้งตนเอง

๓. มุทิตา หมายถึง การแสดงออกถึงความชื่นบานเป็นความพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีอันเป็นความคิดรู้สึกเมื่อผู้ใดบังคับบัญชามีความสุขอันเป็นความดีแท้เช่นได้ลาภยศมาโดยบริสุทธิ์มิได้โกงหรือเบียดเบียนใครรวมถึงตนวันความริษยาอิจฉาผู้อื่นเพราะนึกเห็นแก่ตัว

๔. อุเบกขา หมายถึง การแสดงออกถึงการวางใจเป็นกลางโดยพิจารณาข้อเท็จจริงเมื่อตัดสินใจในเรื่องใดๆแล้วควรพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญาไม่เหตุผลถูกต้องและเที่ยงธรรมอันเป็นการรักษาความถูกต้องให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เพื่อผดุงไว้ซึ่งความถูกต้อง

ครูผู้สอน หมายถึง ครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่การสอนได้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งครูครูผู้ช่วยในโรงเรียน ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓

ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ แบ่งเป็น ๒ ตำแหน่ง คือ ๑) ผู้บริหาร ๒) ครูผู้สอน

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ แบ่งเป็น ๓ ช่วง คือ ๑) ๑-๑๐ ปี ๒) ๑๑-๒๐ ปี ๓) มากกว่า ๒๐ ปี

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑ ได้ทราบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓

๑.๗.๒ ได้ทราบผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ได้ทราบแนวทางในการนำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓

๑.๗.๔ ผลของการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำคัญในการนำไปบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓
อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ