

การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัทใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท บลูโอเชียนอินเตอร์เทรด จำกัด

DEVELOP LEARNING SKILLS IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT WITH THE FOUR
BRAHMAVIHĀRAS FOR EMPLOYEES IN BANGKOK, USING BLUE OCEAN
INTERTRADE AS A CASE STUDY

พิริยา ยะวิญชาญ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Pireeya Yawinnchamm

Master of Education Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail : phiriyayawichay67@gmail.com

(Received : August 25, 2025; Edit : September 3, 2025; accepted : September 5, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัทในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท บลูโอเชียนอินเตอร์เทรด จำกัด” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ประการ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัทในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท บลูโอเชียนอินเตอร์เทรด จำกัด 2) เพื่อศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัทในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท บลูโอเชียนอินเตอร์เทรด จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัทในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท บลูโอเชียนอินเตอร์เทรด จำกัด การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 คน ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท บลูโอเชียนอินเตอร์เทรด จำกัด จำนวน 120 คน (ใช้ประชากรทั้งหมด) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (f-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) รวมถึงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พร้อมทั้งวิเคราะห์คำตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณพบว่า ระดับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.342) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มุทิตาและอุเบกขา ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.321) เมตตา ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.557) และกรุณา ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.553) ทั้งนี้ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ช่วยอธิบายเพิ่มเติมว่า การนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ทำให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันของพนักงานมีความสุภาพ อ่อนโยน และเป็นธรรม เกิดการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งขึ้น ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบการปฏิบัติอย่างมีสติและคุณธรรม เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน ทั้งนี้ยังพบประเด็นปัญหาสำคัญ คือ พนักงานบางส่วนยังขาดทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการประสานงาน จึงเสนอแนะแนวทางการพัฒนา เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการสื่อสารด้วยเมตตาและกรุณา เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดี

ภายในทีม

สรุปงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้านการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สามารถยกระดับคุณภาพการทำงานและสร้างบรรยากาศองค์กรที่เกื้อกูลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะเมื่อบูรณาการทั้งการพัฒนาภายในตนเอง และการสนับสนุนจากระบบองค์กรควบคู่กันไป

คำสำคัญ : การพัฒนาทักษะ, การบริหารงานบุคคล, พรหมวิหาร 4 สำหรับงานบุคคล

Abstract

The research entitled “The Development of Learning Skills in Personnel Management through the Four Brahmavihāras for Employees in Bangkok: A Case Study of Blue Ocean Intertrade Co., Ltd.” had three objectives: 1) To study the development of learning skills in personnel management through the Four Brahmavihāras for employees in Bangkok, 2) To analyze such development classified by personal factors, and 3) To propose guidelines for enhancing learning skills in personnel management through the Four Brahmavihāras.

This study employed a Mixed Method Research design. For the qualitative part, in-depth interviews were conducted with 10 key informants. For the quantitative part, questionnaires were distributed to 120 employees of Blue Ocean Intertrade Co., Ltd., representing the entire population. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, f-test, and one-way ANOVA, including LSD for pairwise comparison at the .05 significance level. Open-ended questionnaire responses were also analyzed. Findings: Quantitative analysis revealed that the overall level of learning skill development in personnel management through the Four Brahmavihāras was at the highest level ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.342). Ranked from highest to lowest, the dimensions were sympathetic joy (muditā) and equanimity (upekkhā) ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.321), loving-kindness (mettā) ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.557), and compassion (karuṇā) ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.553). Comparison across personal factors—gender, age, educational background, and work experience—showed no statistically significant differences, thereby rejecting the stated hypothesis. Qualitative results further explained that the application of the Four Brahmavihāras in organizational practices fostered polite, gentle, and fair communication, strengthened teamwork, and enhanced mutual encouragement. Leaders were identified as key role models in mindfulness and moral conduct, creating a sustainable organizational culture. However, a key issue remained: some employees lacked constructive communication skills, leading to misunderstandings in coordination. Recommended solutions included conducting workshops on compassionate and empathetic communication to reduce conflicts, improve understanding, and strengthen workplace relationships.

Conclusion: This study demonstrates that developing learning skills in personnel management through the Four Brahmavihāras can significantly enhance work quality and foster a supportive organizational atmosphere, particularly when both personal awareness and systemic organizational support are integrated.

Key words: Develop Learning skills, Human Resource Management, Four Brahmavihāras for Human Resource

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลในสมัยนั้นจะเห็นได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีการดำเนินการมาตั้งแต่อดีต เริ่มตั้งแต่มนุษย์ได้เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เหล่าก่อนประวัติศาสตร์จะบันทึกไว้ได้ ซึ่งในอดีตนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นกิจลักษณะ ดำเนินการไปอย่างเรียบง่าย ไม่มีปัญหา อุปสรรค ความสลับซับซ้อนในการบริหารมากนัก เพราะประชากรในสังคมมีน้อยและการรวมตัวกันของคนเป็นกลุ่มหรือองค์การในการทำกิจกรรมโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันนั้นมีน้อย ส่วนใหญ่ทำกิจกรรมหรือรวมกลุ่มกันเฉพาะในกลุ่มเครือญาติ ทำมาหากินเพื่อการดำรงชีพในครัวเรือนเท่านั้น ไม่ได้มีการแบ่งหน้าที่กันทำงานอย่างชัดเจนและงานที่ทำไม่ได้ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เรียนรู้ได้จากการดำรงชีวิตประจำวันสืบทอดกันเป็นรุ่นๆ ดังนั้นจึงไม่มีปัญหาในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อมาเมื่อถึงสมัยการปฏิวัติอุตสาหกรรมซึ่งเริ่มในกลางศตวรรษที่ 18 ได้มีการนำเครื่องจักรมาใช้ในการทำงานอย่างกว้างขวาง โรงงานที่ต้องการใช้คนงานมากมีเพิ่มขึ้น ทำให้มีการรับคนเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน แต่ขอบเขตของงานค่อนข้างแคบและสภาพการทำงานไม่ดีเท่าที่ควร แม้ว่าจะยอมรับว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญ แต่จุดเน้นของโรงงานมุ่งทางด้านเครื่องจักรเป็นหลัก ผลของการรับคนเข้าทำงานในโรงงานและการจัดแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทำให้มีความสนใจอย่างจริงจังในเรื่องการออกแบบงาน การคัดเลือกคนงาน การจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการในระยะต่อมา (สุนันทา เลาหนันท์, 2546 : 5) จึงมีการนำการศึกษามาใช้เป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึงประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้นการบริหารพนักงานบริษัทให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะวิสัยทัศน์ จึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลเกิดความสำเร็จ ตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์สูงสุด (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2550 : 7-8)

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าการเรียนรู้และมีคำสอนเพื่อให้เกิดการรู้ชีวิตเข้าใจชีวิต และการพัฒนาชีวิตโดยมีส่วนประกอบของกายและใจ แต่ในสังคมปัจจุบันพฤติกรรมของมนุษย์มี อุปนิสัยที่ ไม่พึงประสงค์ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาตามมาหลายเรื่อง เช่น เรื่องการก่อการร้ายหรือการก่อ ความไม่สงบเกิดขึ้นในสังคมเป็นจำนวนมาก เรื่องการลักขโมยทรัพย์สินของผู้อื่น เรื่องการเป็นขู้เรื่อง คอรัปชั่น และเรื่องสิ่งเสพติดต่าง ๆ เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นความเสื่อมถอยทางคุณธรรมและจริยธรรม เกิดขึ้น เป็นภาวะวิกฤตศรัทธาในศาสนาที่ไม่สามารถดำรงความสุขของชีวิตได้ เพราะบุคคลที่มี ความเห็นผิดด้านการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ความเปลี่ยนแปลงของร่างกายตนเอง ไม่มีเหตุผล ซึ่ง อยู่ตรงข้ามกับศีลธรรมและความดีงาม นับเป็นปัญหาของชีวิตซึ่งเป็นอุปสรรคขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่ ตนเองต้องรู้จักปรับปรุงแก้ไข เมื่อเห็นความสำคัญของชีวิตจึงจะเกิดการผลักดันเพื่อไปสู่เป้าหมายของ ชีวิตโดยมีทั้งเป้าหมายทางโลกที่ดีด้วยการเป็นฆราวาสที่มีสุขและความสำเร็จทางธรรมด้วยการปฏิบัติ ธรรมจนบรรลุธรรมได้ เพราะขาดการศึกษาหลักทางปัญญาในพระพุทธศาสนา มีหลายชีวิตที่พยายาม ไปให้ถึงความสุขที่เป็นเป้าหมายด้วยการตั้งวัตถุประสงค์เอาไว้สูง หลายประการแต่ก็ไม่สามารถไปสู่ จุดมุ่งหมายนั้นได้ เมื่อไม่ได้ดังที่ใจจึงเกิดปัญหาชีวิต จิตใจข้างในไม่มีความสุข เป็นชีวิตที่ไม่มีแก่นสาร อะไร เป็นความทุกข์ใจ เกิดปัญหาชีวิตลุกลามจากตนเองนำสู่ครอบครัวและเข้าสู่ในสังคม ใน พระพุทธศาสนามีคำสอนมากมายเพื่อใช้ ในการปฏิบัติในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ พุทธศาสนิกชนควรยึดถือปฏิบัติ เนื่องจากทุกคนล้วนแล้วแต่ต้องประสบปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต ที่เรียกว่า ความทุกข์ (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2568, ออนไลน์)

โดยหลักการแล้ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้องค์กรเติบโตและก้าวหน้า ขณะเดียวกัน ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานก็ต้องมีศักยภาพในการ

ทำงานอย่างมีความสุข ความสำเร็จขององค์กรและความสุขของบุคลากรจึงจะดำรงอยู่อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีการประพฤติปฏิบัติที่เกื้อกูลกัน เกิดความสุขในการทำงานร่วมกัน และมุ่งขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้สอดคล้องกับ ปรัชญามนุษยนิยม (Humanism Philosophy) ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีหลักการสำคัญดังนี้ 1) เชื่อว่าองค์กรประกอบด้วยบุคลากรผู้เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ ทุกคนต่างเป็นคนดีและมุ่งทำดี ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้ ถ้ามีการชักจูงอย่างถูกต้อง 2) ทุกคนสามารถพัฒนาได้จากพื้นฐานเดิมของตน ถ้าให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาตนเองแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมรู้สึกว่ามีโอกาสเติบโต สิ่งนี้จึงใจให้เขาสร้างความพร้อมเพื่อทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด เขาจะแสดงออกให้ฝ่ายบริหารเห็นถึงความรับผิดชอบต่อตนเองที่สูงขึ้น ด้วยการแสวงหางานทำเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ 3) ทุกคนมีความสามารถในการปรับตัวเป็นเลิศ แม้ว่าจะอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และหลากหลายของสภาพแวดล้อม ถ้าได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสมจากฝ่ายบริหาร 4) เชื่อว่าความพึงพอใจของบุคลากรทุกฝ่าย จะนำไปสู่การสร้างสรรค์บรรยากาศองค์กรที่ดี ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5) ทุกคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในตัว การมีบรรยากาศองค์กรที่ดี และผู้บริหารให้โอกาส ย่อมช่วยให้บุคลากรพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำมาใช้ประโยชน์ต่อการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน การปิดกั้นมิให้แสดงออกกลับจะสร้างปัญหาให้แก่องค์กร 6) ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากการที่บุคลากรได้ทำงานตามที่ตนถนัด หรือตามความรู้ความสามารถของตน 7) เชื่อว่าสมาชิกทุกคนมีความปรารถนาดีต่อองค์กร อยากเห็นความเจริญก้าวหน้าขององค์กร มิใช่เหตุผลการครองชีพเท่านั้นที่ทำให้มนุษย์ต้องทำงาน 8) การประนีประนอม ประสานประโยชน์ระหว่างสมาชิกภายใน และระหว่างองค์กรต่อองค์กร เป็นรากฐานสำคัญสำหรับความเข้าใจอันดี และความสงบสุข ซึ่งมนุษย์พึงมีต่อกัน 9) เชื่อว่าองค์กรเป็นสถาบันหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อสังคมโดยรวม ถ้าสมาชิกองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลถึงความสงบสุขระดับสังคม ถ้าสมาชิกมีคุณภาพย่อมหมายถึงประเทศชาติมีประชากรที่มีคุณภาพด้วย 10) เชื่อว่าองค์กรไม่สามารถพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าได้ ถ้าไม่ตระหนักในสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ โดยพิจารณาทั้งระบบว่า ทุกคนเป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่า การที่เขายังไม่ได้แสดงบทบาทให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากนัก เป็นเพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรยังด้อยประสิทธิภาพ

ดังนั้นการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัท ซึ่งเป็นเนื้อความสำหรับการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุขทั้งนี้ ผู้บริหารเปรียบเหมือนผู้นำในครอบครัว การบริหารจัดการในครอบครัวโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในอันที่จะส่งผลให้ครูผู้สอน พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีความเป็นไทย ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในทางดำรงชีวิตภายใต้หลักธรรมคำสอนของ พระพุทธศาสนา ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยเฉพาะความมีคุณธรรมอันประกอบด้วยหลักพรหมวิหาร 4 จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัท ประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร พระพรหมคุณาภรณ์กล่าวว่า คนมีคุณแก่ส่วนรวม (สมาชิกที่ดีของสังคม) มีธรรมคือหลักความประพฤติดังนี้ มีพรหมวิหาร คือธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐ หรือผู้ที่มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม 4 อย่างดังต่อไปนี้เมตตา ความรัก กรุณา ความสงสาร มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี อุเบกขา ความมีใจเป็นกลางบำเพ็ญการสงเคราะห์ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2547 : 20)

แม้จะมีวรรณกรรมจำนวนหนึ่งชี้ถึงประโยชน์ของการประยุกต์หลักธรรมในองค์กร แต่ “งานเชิงประจักษ์” ที่ศึกษาการ

พัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้านการบริหารงานบุคคลผ่านพรหมวิหาร 4 ในบริบท “บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” ยังมีจำกัด โดยเฉพาะการศึกษาที่ ผสานวิธี (คุณภาพ-ปริมาณ) อย่างเป็นระบบ และ จำแนกผลตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อต่อยอดเป็น “แนวทางปฏิบัติ” ที่วัดผลได้จริง

ปัญหาเฉพาะกรณีศึกษา: บริษัท บลูโอเซียนอินเตอร์เทรด จำกัด จากการสังเกตการณ์เบื้องต้นและการหารือกับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท พบความท้าทายสำคัญที่ก่อให้เกิดความจำเป็นของงานวิจัยนี้ ได้แก่ ช่องว่างทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ทำให้การประสานงานคลาดเคลื่อนและเกิดความขัดแย้งย่อย ๆ ในทีม ขาดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ในการบูรณาการพรหมวิหาร 4 เข้ากับกระบวนการ HR ทำให้การนำไปใช้ไม่สม่ำเสมอ บทบาทต้นแบบของผู้นำยังไม่เด่นชัด ในการสื่อสารอย่างมีเมตตา และกรุณาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้วัฒนธรรมที่พึงประสงค์เกิดได้ไม่ทั่วถึง การพัฒนาศักยภาพเชิงระบบยังจำกัด และยังไม่มีเครื่องมือวัดผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน ดังนั้น การวิจัยนี้จึงตั้งเป้าพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัทเอกชน โดยมุ่งให้ได้ทั้ง หลักฐานเชิงประจักษ์ (ระดับผลลัพธ์) และ แนวทางเชิงปฏิบัติ (ระดับกระบวนการ/เครื่องมือ) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เกื้อกูล

ภาพรวมวิวัฒนาการ HRM ชี้ชัดว่า “คน” คือฐานพลังขององค์การ ขณะที่ปัญหาคุณธรรมในสังคมร่วมสมัยตอกย้ำความจำเป็นของการพัฒนาคนทั้งกายใจ-ปัญญา แนวคิดมนุษยนิยมและหลักพรหมวิหาร 4 จึงเป็นกรอบเหมาะสมในการยกระดับภาวะผู้นำและการสื่อสารภายในองค์การ กรณีศึกษา บริษัท บลูโอเซียนอินเตอร์เทรด จำกัด พบปัญหาสำคัญ ได้แก่ ช่องว่างทักษะการสื่อสาร แนวปฏิบัติที่ยังไม่ชัด การเป็นต้นแบบของผู้นำที่ไม่ต่อเนื่อง และข้อจำกัดด้านระบบพัฒนา/การวัดผล ซึ่งเป็น ช่องว่างเชิงปฏิบัติการ ที่ทำให้การบูรณาการพรหมวิหาร 4 ยังไม่เกิดผลเต็มศักยภาพ งานวิจัยนี้จึงมีความสำคัญเชิงวิชาการ ต่อยอดหลักฐานเชิงประจักษ์ ในบริบทเอกชนไทย และเชิงปฏิบัติ พัฒนาแนวทางและเครื่องมือที่นำไปใช้ได้จริง เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เมตตา เกื้อกูล เป็นธรรม และยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัทในจังหวัด กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท บลูโอเซียนอินเตอร์เทรด จำกัด
- 2) เพื่อศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัทใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท บลูโอเซียนอินเตอร์เทรด จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับ พนักงานบริษัทในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท บลูโอเซียนอินเตอร์เทรด จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัทในจังหวัด กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท บลูโอเซียนอินเตอร์เทรด จำกัด” ผู้ศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) ดังนี้

- 1) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) การกำหนดเลือกผู้ให้ ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ทั้งหมด 8 คน ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา ซึ่งมีคุณสมบัติสอดคล้องกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการ บริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัทในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท บลูโอเซียนอินเตอร์เทรด จำกัด

2) การวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) ด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) พนักงานบริษัทบลูโอเซียนอนเตอร์เทรตจำกัด จำนวน 120 คน เนื่องจากการวิจัยนี้ผู้วิจัยต้องการเจาะจงการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 จึงจำเป็นต้องสอบถามเกี่ยวกับพนักงานบริษัทบลูโอเซียนอนเตอร์เทรตจำกัดตามจำนวนดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลการสอบถามที่ครอบคลุมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ต่อไป

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัทในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท บลูโอเซียนอนเตอร์เทรต จำกัด” จากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1) ผลการสัมภาษณ์ พบว่า การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในองค์กรช่วยให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันของพนักงานมีความสุภาพ อ่อนโยน และเป็นธรรมมากขึ้น กิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การรับฟัง และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศในองค์กรเอื้อต่อความเข้าใจและความร่วมมือ ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบที่มีสติและยึดมั่นในคุณธรรมเพื่อปลูกฝังพรหมวิหาร 4 ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งต้องอาศัยทั้งการตระหนักรู้ภายในบุคลากรและการสนับสนุนจากระบบองค์กรควบคู่กันไป

2) ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัทในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท บลูโอเซียนอนเตอร์เทรต จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.342) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านมุทิตา และอุเบกขา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.321) รองลงมา คือ ด้านเมตตา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.557) และน้อยที่สุด คือ ด้านกรุณา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.553) ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัทในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท บลูโอเซียนอนเตอร์เทรต จำกัด

ด้านของพรหมวิหาร 4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับการพัฒนา
มุทิตา และอุเบกขา	4.72	0.321	มากที่สุด
เมตตา	4.48	0.557	มากที่สุด
กรุณา	4.40	0.553	มากที่สุด
รวม	4.59	0.342	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์กับสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ไม่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัทในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท บลูโอเซียนอนเตอร์เทรต จำกัด ได้รับการยอมรับและเข้าใจในทิศทางเดียวกัน

3) ประเด็นปัญหาและข้อค้นพบที่สำคัญ พบว่า ผลเชิงปริมาณสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพยังพบว่า พนักงานบางส่วนยังขาดทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการทำงานเป็นทีม ปัญหานี้ถือเป็นข้อค้นพบที่มีความสำคัญ เนื่องจากชี้ให้เห็นช่องว่างที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม

4) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงควรมีการจัด อบรมเชิงปฏิบัติการด้านการสื่อสารอย่างมีเมตตา และกรุณา เพื่อสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม ซึ่งจะทำให้การบูรณาการพรหมวิหาร 4 ในองค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัทในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท บลูโอเซียนอินเตอร์เทรด จำกัด ในแต่ละด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัทในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท บลูโอเซียนอินเตอร์เทรด จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.342) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านมูทิตา และอุเบกขา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.321) รองลงมา คือ ด้านเมตตา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.557) และน้อยที่สุด คือ ด้านกรุณา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.553) ตามลำดับ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ระดับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัทในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท บลูโอเซียนอินเตอร์เทรด จำกัด ด้านเมตตา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.557) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มากที่สุด คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจในโอกาสที่มีในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ในงานที่ทำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.607) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอดิศักดิ์ สารโท ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า 1) จากการศึกษาค้นคว้า คิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนกำลังบุคคล ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเดียวกันและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การบำรุงรักษาบุคลากร ตามลำดับ (พระอดิศักดิ์ สารโท, 2557 : บทคัดย่อ)

2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศ อายุระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ผู้บริหารควรเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของบุคลากรให้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง ควรพิจารณาจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรม ต่อหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบริหารบุคลากร ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงของการพัฒนาบุคลากร และควรวางแผนบุคลากรด้วยความเป็นธรรมต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานทุกๆ ด้าน

2) ระดับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัทในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท บลูโอเซียนอินเตอร์เทรด จำกัด ด้านกรุณา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.553) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มากที่สุด คือ ท่านคิดว่าเชื่อว่าการแสดงออกถึงความกรุณาสามารถช่วยลดความตึงเครียดในที่ทำงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.732) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาบุญญวัฒน์ ปญญาจุฑาโณ ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียน ประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคลากร ตาม หลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคการบริหารงานบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความ

คิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียน ประถมศึกษา ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านเมตตาอยู่ในระดับมาก ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา ตามลำดับ แนวทางการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ด้านเมตตา ผู้บริหารควรมีเมตตาที่เป็นการแสดงถึงความรัก ความปรารถนาดีต่อบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง, ด้านกรุณา ผู้บริหารควรให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน, ด้านมุทิตา ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากร ยินดีใน ความสำเร็จของบุคลากรอย่างจริงใจ และด้านอุเบกขา ผู้บริหารวางตัวเป็นกลางในทุก ๆ สถานการณ์ สอบถามถึงความจริงจากหลาย ๆ ฝ่ายก่อนตัดสินใจว่าฝ่ายนั้นถูกหรือผิด ความคิดเห็นของบุคลากรที่มี ต่อปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาด้านเมตตา มีการเลือกปฏิบัติโดยปรารถนาอยากให้ผู้อื่นมี สุขุขเฉพาะบุคคลที่ตนเองได้รับผลประโยชน์, ด้านกรุณา บุคลากรเกรงกลัวต่อผู้บังคับบัญชาใน การจะร้องทุกข์, ด้านมุทิตา ผู้บริหารเลือกแสดงความยินดีต่อบุคลากรบางท่านเท่านั้น โดยไม่แสดง ความยินดีกับบุคลากรทุกคน และด้านอุเบกขา ผู้บริหารไม่พิจารณาถึงคุณและโทษตามความเป็นจริง เห็นแก่พวกพ้องมีอคติไม่วางใจเป็นกลาง (พระมหาบุญญวัฒน์ ปญญาวุฑโฒ, 2554 : บทคัดย่อ)

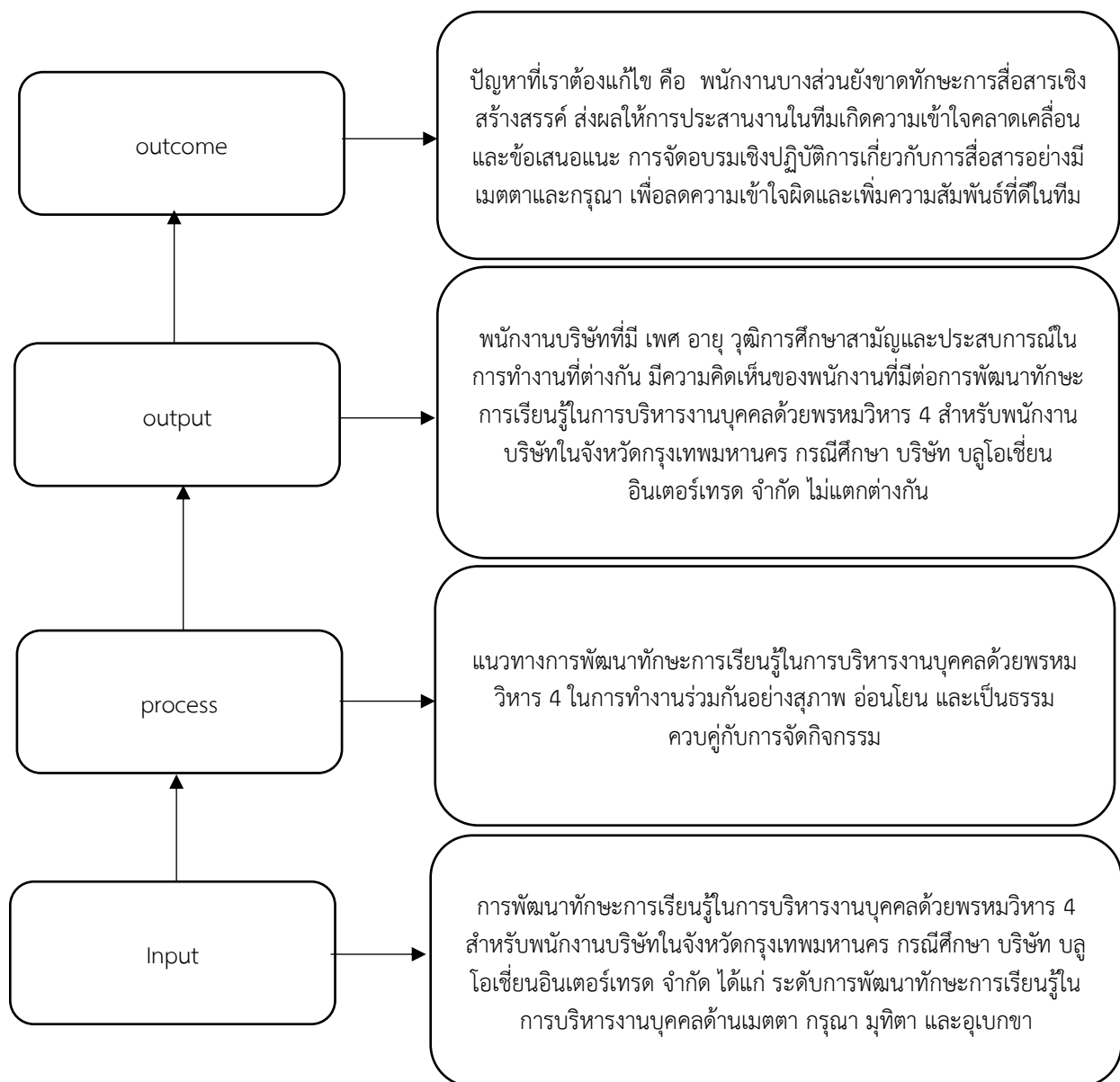
3) ระดับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัทในจังหวัด กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท บลูโอเซียนอินเตอร์เทรด จำกัด ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.321) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มากที่สุด คือ ท่านมีพร้อมที่จะร่วมแสดงความคิดเห็นแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อพวกเขาทำสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.289) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทวมิตร รุ่งเรืองวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยพายัพ” พบว่ารูปแบบการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือ การสัมมนาบุคลากรอยากให้มหาวิทยาลัย จัดกิจกรรมเพิ่มขึ้นในเรื่องการส่งเสริมการศึกษาต่อด้านการฝึกอบรมการสัมมนาและการศึกษาดูงาน โดยภาพรวมบุคลากรเห็นด้วยมาก เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมสัมมนาที่จัดขึ้นโดยมหาวิทยาลัย และการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจในงานส่งเสริมเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อหน้าที่รับผิดชอบ มีวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจการสำรวจความต้องการผู้เข้าอบรมสัมมนา พิจารณาดูความสามารถของวิทยากร เนื้อหา และความทันสมัยของเนื้อหาการฝึกอบรมสัมมนา สนองความต้องการของบุคลากร ด้านการศึกษาต่อภาพรวมบุคลากรเห็นด้วยปานกลางเกี่ยวกับการด าเนินการของมหาวิทยาลัยในเรื่องการชี้แนะแนวทางการศึกษาต่อ การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นพร้อมกับเปิดโอกาสศึกษาต่อตามสาขาที่มีความสนใจ มีทุนสนับสนุน โอกาสรับการคัดเลือกเท่าเทียมกันพร้อมทั้งสนับสนุนการศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ และบุคลากรเห็นด้วยอย่างมากเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้ ทาการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ของคณาจารย์ (เทวมิตร รุ่งเรืองวงศ์, 2555 : บทคัดย่อ)

4) ระดับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัทในจังหวัด กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท บลูโอเซียนอินเตอร์เทรด จำกัด ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.321) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มากที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถควบคุมอารมณ์และไม่แสดงความรู้สึกส่วนตัวในสถานการณ์ที่ยากลำบาก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.289) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย ได้ทำวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี” พบว่า ด้านการวางแผน กำลังคนและกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครูตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อกับประสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษา อบรม สัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ การขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้คำยกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครู และบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้านการ

พัฒนาบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้อง มีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครู และบุคลากร ปฏิบัติงานจิต เจตคติที่ดีในการประชุมครูให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู (วิภาดา สารมัย, 2562 : บทคัดย่อ)

องค์ความรู้ของการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 สำหรับพนักงานบริษัทใน กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท บลูโอเซ็นอินเตอร์เทรด จำกัด” สามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้



ข้อเสนอแนะ

1 ข้อเสนอเชิงนโยบาย

1.1) ควรมีการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เคารพซึ่งกันและกัน โดยเน้นเมตตา กรุณา และมุทิตา เพื่อสร้างทีมงานที่ร่วมมือกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2) ควรมีการสนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยให้พนักงานมีความสุขทั้งด้านงานและชีวิตส่วนตัว เช่น กิจกรรมจิตอาสา การเจริญสติในองค์กร หรือการพักผ่อนอย่างเหมาะสม โดยยึดหลักอุเบกขาเป็นฐานในการจัดการความเครียด

1.3) ควรมีการนำหลักพรหมวิหารมาเป็นกรอบในการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงระหว่างองค์กรกับพนักงาน ลดการลาออก และสร้างแรงจูงใจในระยะยาว

1.4) ควรมีการปูพื้นฐานในการศึกษาข้อมูลให้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 เพื่อให้เป็นแนวทางในการศึกษาข้อมูลต่อไป

1.5) ควรมีการนำเสนอแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 ให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพ

2 ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ

2.1) ควรมีการจัดกิจกรรมอบรมเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 ให้พนักงานทุกระดับ โดยเน้นการฝึกใช้เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาในการสื่อสารและทำงานร่วมกัน

2.2) ควรมีการจัดคู่พนักงานรุ่นพี่กับพนักงานใหม่ เพื่อช่วยแนะนำการทำงาน พร้อมทั้งปลูกฝังการช่วยเหลือเกื้อกูลกันตามหลักกรุณา

2.3) ควรมีการจัดสื่อ เพื่อนำเสนอ ลักษณะที่ดีในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 เพื่อให้วัฒนธรรมอันดีงาม

2.4) ควรมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคลด้วยพรหมวิหาร 4 เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

2.5) ควรมีเปิดโอกาสให้พนักงานได้เล่าเรื่องราวหรือประสบการณ์การทำงานที่สอดคล้องกับพรหมวิหาร 4 เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน

3 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

3.1) ควรศึกษาลักษณะกลุ่มตัวแปรตามเดียวกัน เพื่อขยายขอบข่ายในพื้นที่การวิจัยให้กว้างออกไปหลายจังหวัด เพื่อให้ได้หลากหลายมุมมองในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคล

3.2) ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลายๆ ฝ่าย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งหลากหลายมุมมอง

3.3) ควรมีการขยายขอบข่ายกลุ่มตัวแปรที่ศึกษา โดยเพิ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อความสำเร็จต่อการศึกษา และเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในการบริหารงานบุคคล

เอกสารอ้างอิง

- เทวมิตร รุ่งเรืองวงศ์. (2555). “การบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยพายัพ”. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พระมหาบุญญวัฒน์ ปญญาจุฑาโณ. (2554). “การศึกษาการงานบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษาเขต บางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2547). **ธรรมบุญชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- พระอดิศักดิ์ สารโท. (2557). “การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอวังน้อย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2550). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน**. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิภาดา สารมัย. (2562). “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี”. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2568). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. สืบค้นจาก <http://www.royin.go.th/dictionary/ทุกข.html>
- สุนันทา เลาหนันท์. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ธารณาพิมพ์.