

หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

ณิชาภา ภู่ด้วง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

THE PRILNCIPLES OF BHAVANA 4 OF ADMINISTRATORS AND PERSONNEL MANAGEMENT IN SCHOOL UNDER NONTHABURI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

NICHAPA PHOODAUNG

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILMANT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE MASTER DEGREE OF EDUCATION
DEPARTMANT OF EDUCATIONAL ADMINIISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**หลักภาวนา ๔ ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี**
ชื่อนักศึกษา	:	**ณิชาภา ภู่ด้วง**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**พระมหาธำรงค์ จิตปุญฺโญ, ดร.**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :
ประธานกรรมการ .....
(พระมหาไกรวรรณ์ ชินทตฺติโย, ดร.)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(พระมหาธำรงค์ จิตปุญฺโญ, ดร.)

กรรมการ .....
(พระครูปลัดสุวัฒนสัจจคุณ, ดร.)

กรรมการ .....
(ดร.ขัตติยา ด้วงสำราญ)

กรรมการ .....
(ผศ.ดร.ชวน ภารังกูล)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	:	The Principles of Bhavana 4 of Administrators and Personnel Management in Schools under the Secondary Educational Service Area Office, Nonthaburi
Student's Name	:	Nichapa Phoodaung
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Academic Year	:	2023
Advisor	:	Phramaha Thamrong Ṭhitapuñño, Dr.

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakhrusrivirakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Thesis Committee:

Chairman .....
(Phramaha Kraiwan Jinadattiyo, Dr.)

Member (Advisor) .....
(Phramaha Thamrong Ṭhitapuñño, Dr.)

Member .....
(Phrakhrupaladsuvaddhanasaccaguna, Dr.)

Member .....
(Dr.Khattiya Duangsamran)

Member .....
(Asst.Prof.Dr. Chuan Parunggul)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	**:**	**หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี**
ชื่อนักศึกษา	**:**	**ณิชาภา ภู่ด้วง**
ชื่อปริญญา	**:**	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	**:**	**การบริหารการศึกษา**
ปีการศึกษา	**:**	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	**:**	**พระมหาธำรงค์ ฐิตปุญฺโญ, ดร.**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดมัธยมศึกษานนทบุรี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย และครูผู้สอน รวมทั้งหมด 321 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร และการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple correlation)

ผลการวิจัยพบว่า:

1. หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านกายภาวนา ด้านปัญญาภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตภาวนา ตามลำดับ

2. การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ

3. หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูง (R_{xy} = 0.94) และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : หลักภาวนา 4, การบริหารงานบุคลากร, มัธยมศึกษานนทบุรี

ABSTRACT

Thesis Topic	**:**	**The PriInciples of Bhavana 4 of Administrators and Personnel Management in school under Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office**
Student's Name	**:**	**Nichapa Phoodaung**
Degree Sought	**:**	**Master of Education**
Program	**:**	**Educational Administration**
Academic Year	**:**	**2023**
Advisor	**:**	**Phramaha Thamrong Ṭhitapuññho**

The objective of this research were; 1) to study the 4 principles of development of adminiistrators under Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office 2) Study tour of personnel management in educational institutes under the Office of Secondary Education Service Area 3) To study the relationship between the four principles of Bhawana of administrators and personnel administration in educational institutions. Under the Office of Nonthaburi Secondary Education Service Area The sample group was Educational institutions under the Office of Nonthaburi Secondary Education Service Area 18 places The information providers consisted of school director deputy director of educational institutions, heads of departments and teachers, totaling 321 people The instrument used was a questionnaire about the 4 principles of meditation of administrators and personnel administration of school administrators. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple correlation Data were analyzed using a packaged program.

The results of resrarch were found that:

1. Principles of Prayer 4 of Educational Institution Administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Nonthaburi Overall, the average is at a high level. When considering the mean on each side, it was at a high level in all aspects. Sorted by average from the highest to the lowest, namely physical meditation, intellectual meditation, moral meditation, mental meditation, respectively.

2. Personnel management of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Nonthaburi, as a whole, was at a high level. When considering the average of each aspect was at a high level in all aspects. Sorted by average from highest to lowest, namely Discipline and Discipline. Manpower planning and determination Improving the efficiency of government operations Recruitment and appointment to resign from government service

3. Principles of Bhavana 4 of administrators and personnel administration in educational institutions had a high overall relationship (Rxy = 0.94) and a statistically significant positive relationship at the 0.01 level.

Keywords : The PrInciples of Bhavana 4 , personnel management, Nonthaburi Secondary

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโท

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษาให้อย่างดียิ่ง และคณะผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณคณะผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าช่วยเติมเต็มให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาธำรงค์ ฐิตปญฺโญ, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการทำวิจัย ตลอดจนตรวจสอบผลงาน แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียน และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอบคุณเจ้าหน้าที่ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา และแนะแนวการพิมพ์รูปแบบของวิทยานิพนธ์ให้ถูกต้องตามมาตรฐาน จนสำเร็จลงด้วยดี ตลอดเพื่อนนักศึกษาทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจให้เสมอมา

ประโยชน์ และคุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่านที่กรุณาให้ความรู้ ช่วยเหลือ อบรมสั่งสอนด้วยความปรารถนาดีมาโดยตลอด

ณิชาภา ภู่ด้วง

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		**จ**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**ช**
กิตติกรรมประกาศ		**ฌ**
สารบัญ		**ญ**
สารบัญตาราง		**ฐ**
สารบัญภาพ		**ฒ**
บทที่		
1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย	1
	1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
	1.3 ข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย	5
	1.4 สมมติฐานของการวิจัย	5
	1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
	1.6 ขอบเขตของการวิจัย	6
	1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
	1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**10**
	2.1 ความหมายและองค์ประกอบของหลักภาวนา 4	11
	2.2 หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	20
	2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา	36
	2.4 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา	50
	2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**60**
	3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	60
	3.2 ระเบียบวิธีวิจัย	61
	3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	61
	3.4 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	61
	3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63

สารบัญ

		หน้า
	3.6 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	63
	3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
	3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
	3.9 สถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล	64
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**66**
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66
	4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
	4.2.1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
	4.2.2 การวิเคราะห์หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี	70
	4.2.3 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี	74
	4.2.4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี	81
	4.3 สรุป	83
5.	**สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**84**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	84
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	88
	5.3 ข้อเสนอแนะ	92
บรรณานุกรม		**94**
ภาคผนวก		100
	ภาคผนวก ก เอกสารการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ(IOC)	101
	ภาคผนวก ข เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out)	112
	ภาคผนวก ค เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการแจกแบบสอบถาม	117
ประวัติผู้วิจัย		127

สารบัญตาราง

หน้า

3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 62

4.1 จำนวน ร้อยละ ของข้อมูลที่แสดงสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม..... 68

4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักภาวนา 4 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยภาพรวม..... 70

4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักภาวนา 4 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 1 กายภาวนา..... 71

4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักภาวนา 4 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 2 ศีลภาวนา..... 72

4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักภาวนา 4 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 3 จิตตภาวนา..... 73

4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของหลักภาวนา 4 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 4 ปัญญาภาวนา..... 74

4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมทั้ง 5 ด้าน..... 75

4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง..... 76

4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง..... 77

4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ..... 78

4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย... 79

4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 5 การออกจากราชการ..... 80

4.13 แสดงค่าเฉลี่ยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี..... 81

บทที่ 1
บทนำ

สังคมโลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และรุนแรงในทุกมิติ ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองโลก เพื่อให้ประเทศของตนยืนหยัดอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี คุณภาพของประชากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ความสำเร็จ และสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญที่จะต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพราะว่าการศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของคน ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ โดยมีสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการทำหน้าที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ โดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน ตามความเชื่อที่ว่าผู้เรียนทุกคน มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสุด

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

1.1.1 ความเป็นมาของการวิจัย

หลักคำสอนในพุทธศาสนามีทั้งหลักปฏิบัติที่เป็นหลักการพื้นฐานของจริยธรรมสากล คุณธรรมสากล และศีลธรรมสากล จริยธรรมสากลคือการรักษาหน้าที่ตามบทบาทที่สมมุติของสังคม คุมธรรมสากสคือความดีของจิตใจตามที่สังคมคาดหวังยึดถือ ศีลธรรมสากลคือการไม่ทำร้ายกันความประพฤติถูกต้องตามที่วัฒนธรรมนั้น ยอมรับได้ อีกทั้งยังมีปรมัตถธรรมสากล คือหลักปรัชญาหลักวิทยาศาสตร์หรือหลักวิชาการคำสอนทางพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นสถาบันที่มีบทบาทและอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยในทุกด้าน ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม คำสอนหรือบทบัญญัติในทางพุทธศาสนาเป็นหลักธรรมหรือความจริงอันสูงสุดที่องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงบัญญัติแจกแจงไว้ เพื่อกำกับความประพฤติทางกาย วาจา และทางใจ ให้อยู่ในขอบข่ายของความดีงาม เพื่อยังประโยชน์สุขให้เกิดแก่ตนเองและลังคมโดยส่วนรวม คือความสุขอันเป็นผลจากการกระทำความดี ละเว้นการกระทำความชั่ว โดยใช้จริยธรรมเป็นหลักสำหรับการประพฤติปฏิบัติที่ดีงามเพื่อบรรลุถึงความสงบสุขของชีวิตและสังคม แนวการปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นจริยธรรม เช่น หลักธรรมที่ส่งเสริมด้านการพัฒนาเพื่อการพัฒนาที่สมดุล สมดุล คือ ภาวนา โดยทั่วไปแปลว่า การเจริญ, การทำให้เป็นให้มีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา มี 4ประการ คือ 1) การพัฒนาทางกาย (กาย

ภาวนา) 2) การพัฒนาสังคม (สีลภาวนา) 3) การพัฒนาจิต (จิตตภวนา) และ 4) การพัฒนาปัญญา (ปัญญาภาวนา) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 25570-71) อนุกูล บุญรักษา (2554, หน้า 40-41) ได้กล่าวว่า พระพุทธศาสนาระบุให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตนซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา และเมื่อมีปฏิบัติในทุกด้านครบถ้วนแล้วในทางศาสนาก็จะให้ความสำคัญต่อเรื่องจิตเพราะจิตเป็นผู้บงการให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ ในการพัฒนาจิตของบุคคลตามแนวพุทธนี้เป็นการฝึกให้บุคคลมีจิตใจสงบถือว่าเป็นการทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมตามที่สังคมต้องการ ผู้ที่ได้รับการอบรมทางจิตให้ถูกวิธีจะสามารถพัฒนาจิตได้ คำกล่าวที่ว่า "จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว" จึงเป็นความจริง เพราะเมื่อบุคคลมีจิตใจสงบและคิดแต่ในสิ่งที่ดีแล้วก็จะมีผลทำให้ร่างกาย พฤติกรรมหรือการประพฤติปฏิบัติเป็นไปแต่ในสิ่งที่ดีงาม

กระบวนการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือและกลไกที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของประชาชนให้สามารถพัฒนาตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ ตังนั้นการศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญในการสร้างความมั่นคง และความเจริญงอกงามก้าวหน้าของชาติ ถ้าการบริหารการศึกษาของชาติมีคุณภาพนั่นก็หมายถึง ประชาชนในชาติมีคุณภาหตามไปด้วย ดังนั้นโรงเรียนจึงนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด และบุคลากรผู้บริหารโรงเรียนก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง การที่จะบริหารบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนให้ดี และมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานให้โรงเรียน ผู้บริหารจะต้องบริหารบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะต้องเป็นผู้บริหารที่มีศักยภาพ มีทักษะ วิสัยทัศน์ จึงจะทำให้การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างสูงสุด (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2561, หน้า 7-8 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 13 มุ่งเน้นการพัฒนาคนเป็นประการสำคัญ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักที่จะต้องการให้คนทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและสามารถร่วมพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า สามารถปรับตัวได้เท่าทันและแข่งขันในสังคมโลกได้คนซึ่งเป็นหน่วยย่อยที่เล็กที่สุดของสังคม หากได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งด้านร่างกายสติปัญญา สังคม และจิตใจแล้ว โครงสร้างทุก ๆ ด้าน ย่อมมีประสิทธิภาพเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป คนจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาประเทศสำหรับอนาคตการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ เป็นคนที่มีความดี มีคุณธรรมจริยธรรม จะต้องใช้ระบบการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา แต่เนื่องจากคุณภาพการศึกษาของคนไทยยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อีกทั้งระบบการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ยังปรับไม่ทันการเปลี่ยนแปลง คุณภาพไม่ได้มาตรฐาน ไม่ใต้สร้างคนให้คิดเป็นทำเป็น และมีคุณธรรม จริยธรรมเท่าที่ควร ไม่สามารถพัฒนาวัดกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการบำภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทยมาปรับใช้อย่างเหมาะสม จากการจัดอันดับของ

สถาบันหลายแห่งชี้ให้เห็นว่าขีดความสามารถการแข่งขันด้านทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยยังอยู่ในระดับต่ำ แม้ในปัจจุบันได้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกรอบหลักในการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาไทยทั้งระบบก็ตาม จึงจำเป็นต้องเร่งดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การจัดการศึกษาจำเป็นจะต้องมีการปรับปรุง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ การเมืองเทคโนโลยี อุตสาหกรรม และการแข่งขันทางการค้าธุรกิจ ดังนั้น จึงได้มีการปฏิรูปการศึกษาขึ้นโดยมีเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ การปฏิรูปโรงเรียน การปฏิรูปบุคลากรการปฏิรูปหลักสูตรและการเรียนการสอน การปฏิรูปการบริหารการศึกษา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 81 ได้บัญญัติให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดลวามรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดลล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมสร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปก่ครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นศิลปะและวัฒนธรรมชองชาติ จากข้อความดังกล่าว รัฐสภาพิจารณาร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติขึ้น และได้ประกาศเป็นพระราขบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2542 ซึ่งใน มาตรา 37 ของพระราชบัญญัตินี้ได้บัญญัติเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาไว้ว่า การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากรเป็นหลักและความเหมาะสมด้านอื่น ๆ ด้วย มาตรา 38 ได้กำหนดอำนาจของคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำ กว่าปริญญาตรี รวมทั้งพิจารณายุบรวม หรือเลิกสถานศึกษาจากข้อความในมาตรา 37 และมาตรา 38 ดังกล่าว ทำให้ต้องมีการปรับโครงสร้างการบริหารส่วนราชการ เกิดหน่วยงานใหม่และคณะกรรมการชุดใหม่อีกทั้ง มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง การบริหารการศึกษาในปัจจุบันได้มีความพยายามกระจายอำนาจไปยังส่วนภูมิภาค เพื่อให้เกิดความสะดวกและคล่องตัว โดยส่วนใหญ่มอบอำนาจการปฏิบัติงาน การควบคุม และการติดตามผลส่วนอำนาจการวินิจฉัยสั่งการ โดยเฉพาะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลยังอยู่ที่ส่วนกลางและหน่วยงานระดับกรมการกระจายอำนาจกรรบริหารการศึกษาที่จะปฏิรูปตามนัยแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 จะเป็นการมอบอำนาจเบ็ดเสร็จในบางเรื่องกล่าวคือ มอบหมายทั้งหน้าที่และการตัดสินใจใน

เรื่องต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการเองได้ โดยที่ส่วนกลางยังมีอำนาจหน้าที่กำหนดกว้าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2560, หน้า)

1.1.2 ปัญหาของการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี มีการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน มีปัญหาด้านการวางแผน ด้านส่งเสริมกำลังคนให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพของบุคลากรครูและบุคลากรไม่ครบตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และบุคลากรบางส่วนยังบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู จึงทำให้มีการปฏิบัติงานในด้านวิชาการมีผลกระทบอย่างยิ่ง เรื่องเหล่านี้ ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล

(รายงานประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี , 2561)

1.1.3 ความสำคัญของปัญหาวิจัย

การวิจัยเรื่องหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรีผู้ จึงมีความสำคัญเพราะเมื่อผู้บริหารสถานศึกษานำหลักภาวนา 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ซึ่งจะเป็นวิธีที่จะทำให้ทราบถึงการนำหลักภาวนา 4 อันเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารรวมทั้งการศึกษาผลของการบริหารจากบุคลากร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักการภารโรง และ จะได้นำหลักภาวนา 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยลดปัญหาและอุปสรรคให้น้อยลง ก่อให้เกิดความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชา มีการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดมัธยมศึกษานนทบุรี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

1.3 ข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ตั้งข้อคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี อยู่ในระดับใด

2. การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี อยู่ในระดับใด

3. หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

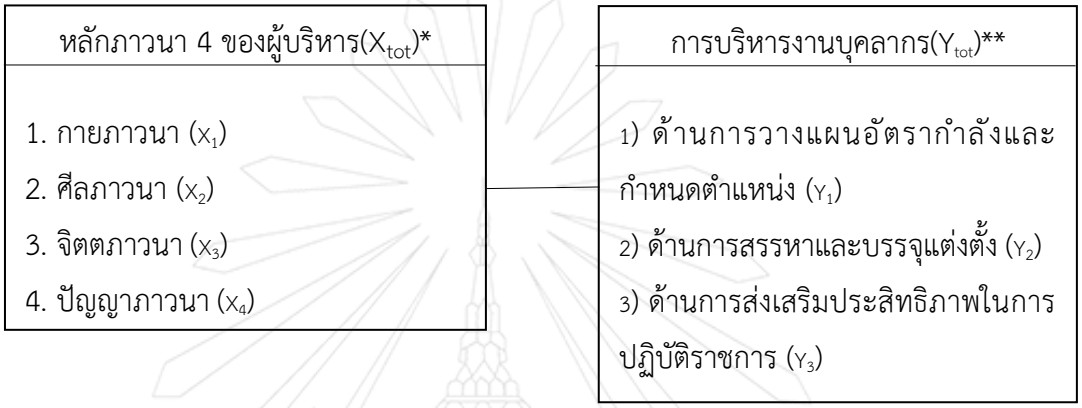
ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย โดยอาศัยทฤษฎี แนวคิด หลักการ และผลงานของนักการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐาน ดังนี้

หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี มีความสัมพันธ์กัน

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยใช้หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับหลักภาวนา 4 ของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2559, หน้า 70 – 71) เป็นการพัฒนาตนตามแนวพุทธให้พัฒนาในด้าน กาย ความประพฤติ จิต และปัญญา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) กายภาวนา

2) ศีลภาวนา 3) จิตตภาวนา 4) ปัญญาภาวนา และได้นำการบริหารงานบุคลากรตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ มาเป็นตัวแปลตาม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : *พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) , พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 36. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ผลิธัมม์, 2559. หน้า 70-71.

**กระทรวงศึกษาธิการ, (2546), คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายบุคลากร และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี จำนวน 2,003 คน

1.6.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี จำนวน 18 แห่ง ใน 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางกรวย อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง และอำเภอไทรน้อย ประจำปีการศึกษา 2562 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี, 2562, หน้า 6)

1.6.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน ตามแนวคิดเกี่ยวกับหลักภาวนา 4 ของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2559, หน้า 70-71) ได้แก่ 1) ด้านกายภาวนา 2) ด้านศีลภาวนา 3) ด้านจิตตภาวนา และ 4) ด้านปัญญาภาวนา

2. ประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน ตามกระทรวงศึกษาธิการ, (2546), คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านการออกจากราชการ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

1. ทำให้ทราบการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี
2. ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารการงานบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
3. สามารถนำผลวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามความหมายและขอบเขตของศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ที่นำมาใช้ ดังนี้

หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร หมายถึง หลักปฏิบัติของผู้บริหารเพื่อพัฒนาตนเอง และจิตใจอย่างเหมาะสม สมบูรณ์ เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่น และร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยผ่านกระบวนการ 4 ประการ คือ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา

กายภาวนา หมายถึง ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกันเอง สุภาพ เรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจ ให้เกียรติ ยกย่อง และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน มีความสุขุม รอบคอบ และกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเสียสละ ใจกว้างไม่เห็นแก่ตัว และทำงานโดยยึดหลักความถูกต้อง เป็นธรรม

ศีลภาวนา หมายถึง ผู้บริหารปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัดทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม มีความสงบเสงี่ยมถ่อมตน เสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และความน่าเชื่อถือ ให้ความเป็นธรรมด้วยความเท่าเทียมกัน และคอยให้อำนวยความสะดวกในการทำงานกับผู้ร่วมงาน

จิตตภาวนา หมายถึง ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความขยัน อดทน อุทิศเวลาให้กับงาน ไม่ทอดทิ้งงานแม้มีอุปสรรค มีจิตเมตตาเอื้ออาทรกับผู้ร่วมงาน ควบคุมอารมณ์ได้ จิตใจมั่นคงไม่เอาแต่อารมณ์ มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ และมีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

ปัญญาภาวนา หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอด มโนทัศน์ที่ดีในการทำงาน มี

เชาว์ปัญญา ไหวพริบ และปฏิภาณดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้ ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร และสามารถตัดสินใจ ให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

การบริหารงานบุคลากร หมายถึงการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรีประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การจัดทำแผนอัตรากำลังครู การจัดทำภาระงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาตามสภาพความต้องการและภารกิจของสถานศึกษารวมทั้งการกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่หน่วยงานที่รับผิดขอบ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพของงานในองค์การ

2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง วิธีการต่างๆที่กำหนดขึ้นต่อเนื่องจากการสำรวจวางแผนอัตรากำลัง หรือ ระบบการถลั่นกรองบุคลากร การบรรจุแต่งตั้งเข้ามาทำงานโดยการดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติโดยการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา

3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การส่งเสริมปรับปรุงศักยภาพบุคลากรพัฒนาการสนับสนุนในการดำเนินงานบุคคลในหน่วยงานที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เต็มความรู้ความสามารถ โดยได้รับการดูแลในด้านต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ การนิเทศงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการการเลื่อนชั้นเงินเดือนผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างการดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือนเงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่นตามที่กระทรวงการคลังกำหนดเพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำงาน

4) วินัยและการรักษาวินัย หมายถึงการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวนความจริงความยุติธรรม ในกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำความผิดวินัย และการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของทางราชการ รวมทั้งการดำเนินการทางวินัยกับบุคคลที่ประพฤติผิดวินัยให้อยู่ในความถูกต้อง

5) การออกจากราชการ หมายถึง การหมดอายุการทำงานจากสภาพการเป็นข้าราชการครู เนื่องจากเกษียณอายุ ลาออก ตาย ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออก ไล่ออกโดยสถานศึกษาเป็นผู้พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี หมายถึงโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ประกอบด้วย 4 อำเภอ มี 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอไทรน้อย อำเภอบางบัวทอง อำเภอบางใหญ่ และอำเภอปากเกร็ด จำนวน 18 โรงเรียน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับหลักภาวนา 4ธรรมของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากร มาเป็นกรอบในการศึกษาเพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผลวิจัย โดยได้จัดเนื้อหาสาระที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 ความหมายและองค์ประกอบของหลักภาวนา 4

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับหลักภาวนา 4

2.1.2 ความสำคัญเกี่ยวกับหลักภาวนา 4

2.1.3 กระบวนการของหลักภาวนา 4

2.2 หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.2.3 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

2.2.4 ทฤษฎีการบริหารงานบุคคล

2.3 หลักการแนวคิดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

2.3.1 กระบวนการบริหาร

2.3.2 โครงสร้างการบริหาร

2.3.3 กระบวนการบริหารงานบุคคล

2.3.4 การบริหารงานบุคคล

2.4 การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดมัธยมศึกษานนทบุรี

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายและองค์ประกอบของหลักภาวนา 4

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับหลักภาวนา 4

ภาวนา เป็นภาษาบาลี แปลว่า เจริญ ถ้าแปลโดยศัพท์ หรือโดยพยัญชนะ แปลว่า ทำให้เกิดให้มีขึ้น หรือทำให้เป็นขึ้นซึ่งหมายความว่า อะไรที่ยังไม่มีก็ทำให้มีขึ้น อะไรที่ยังไม่เป็นก็ทำให้เป็น ส่วนความหมายที่แปลเอาเนื้อความ ภาวนา แปลว่า การฝึกอบรม หรือทำให้เจริญ ทำให้พอกพูนขึ้น ซึ่งมีความหมายตรงกับคำว่า "พัฒนา" นั่นเอง

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2551, หน้า 723 ได้กล่าวว่า ภาวนา แปลว่า การเจริญ, การอบรม, การทำให้เป็นให้มีขึ้น อีกนัยหนึ่ง ภาวนา หมายถึง การทำจิตให้สงบและทำปัญญาให้เกิดขึ้น ด้วยการฝึกฝนอบรมจิตไปตามแบบที่ท่านกำหนดไว้ ซึ่งเรียกชื่อไปต่าง ๆ เช่น การบำเพ็ญกรรมฐาน การทำสมาธิ การเจริญภาวนา การเจริญจิตตภาวนา

สุภีร์ ทุมทอง (2555, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ภาวนา แปลว่า ทำให้มีขึ้น ทำให้เกิดขึ้น ถ้าเคยมีแล้ว เคยเกิดแล้ว ก็ทำให้เยอะขึ้น ทำให้มีกำลังขึ้นมากไปกว่าเดิม ให้บ่อย ๆ เนือง ๆ

พรทิพย์ โภไคยอดุม (2555, หน้า 83) ได้กล่าวว่า ภาวนา มีความหมายว่า พัฒนา หรือฝึกฝนให้ดีขึ้น ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และ ปัญญาภาวนา

พระครูปลัดสัมพิพัฒนธรรมาจารย์ (ประเสริฐ มนฺตเสวี) (2557, หน้า 112) ได้กล่าวว่าภาวนา แปลว่า ธรรมที่เป็นเครื่องอบรมกระแสจิต ทำให้กุศลที่ยังไม่เกิดได้เกิดขึ้น และทำให้กุศลที่เกิดขึ้นแล้วเจริญเพิ่มพูนยิ่งขึ้น เป็นการปรารภความเพียรอันเป็นที่ตั้งของความสุขพิเศษ คือ ความสุขในฌานและความสุขในมรรคผล

จำนง สวมประคำ (2558, หน้า 65) ได้กล่าวว่า ภาวนา 4 หมายถึง การฝึกอบรมชีวิต 4 ประการ คือ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และ ปัญญาภาวนา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2559, หน้า 70-71) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวนา หมายถึง การเจริญ, การทำให้เป็นให้มีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และ ปัญญาภาวนา

สมบูรณ์ วัฒนะ (2559, หน้า 184 ได้กล่าวว่า ภาวนา เป็นภาษาบาลี แปลว่า ทำให้เจริญทำให้มีขึ้น เป็นขึ้น การทำให้เกิดขึ้น การเจริญ การบำเพ็ญ การพัฒนา ภาวนา 4 จึงหมายถึงการพัฒนา 4 ด้าน คือ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และ ปัญญาภาวนา

พระกองสี ฌาณธโร (พรมโพธิ์) (2560, หน้า 94-95) ได้สรุป ตามเนื้อหาของหลักภาวนา 4ในพระพุทธศาสนา ซึ่งคำว่า ภาวนา เป็นคำนามในภาษาบาลีที่มีรูปกิริยาศัพท์เป็น ภาเวติ มีความหมายตรงกับคำว่า วเผติ ซึ่งก็คือ วัฒนา หรือ การพัฒนา ที่ใช้ในภาษาไทย คำว่า ภาวนา ในคำสอนของพระพุทธเจ้า หมายถึง การทำให้มีขึ้นเป็นขึ้น, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ, การบำเพ็ญ,การฝึกอบรม,

การพัฒนาเพื่อทำสิ่งที่ยังไม่มีให้มีขึ้น โดยมีความหมายที่ ครอบคลุมถึงการปฏิบัติธรรมทั้งหมดที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณธรรมภายในตน

พระมหาภัคศิษฐ์ มหาวิรีโย และพระมหามิตร ตปณฺโญ ได้กล่าวว่า ภาวนา หมายถึง การพัฒนาชีวิตให้เกิดความเจริญงอกงามในทางที่ดีงามตามหลักพุทธธรรมเริ่มตั้งแต่การรู้จักสำรวจอินทรีย์ 6 คือ สำรวจ ตา หู จมูก สิ้น กาย และใจ แล้วปฏิบัติตนตามสิกขาบทที่ตนดำรงสถานภาพอยู่ทั้งสิกขาบท ของพระภิกษุสามเณรและศีลสำหรับคฤหัสถ์ เมื่อพัฒนาตนอยู่ในหลักศีลแล้วย่อมสามารถ เจริญจิตตภาวนาหรือเจริญสมาธิให้มั่นคงเป็นสัมมาสมาธิได้ และภายหลังจิตมั่นคงพอเป็นเหตุ ปัจจัยแก่ปัญญาแล้วย่อมพิจารณาธรรมทั้งปวงมีไตรลักษณ์เป็นต้นได้อย่างถ่องแท้ชัดเจน เข้าใจถูกต้องตามความจริงตามลำดับแห่งการพัฒนาจนสามารถบรรเทาความทุกข์ได้ ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ภาวนา 4 หมายถึง หลักปฏิบัติของผู้บริหารเพื่อพัฒนาตนเอง และจิตใจอย่างเหมาะสม สมบูรณ์ เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นและร่วมมือกัน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยผ่านกระบวนการ 4 ประการ คือ กายภาวนา ศีลภาวนา
จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา

2.1.2 ความสำคัญเกี่ยวกับหลักภาวนา 4

หลักภาวนา 4 มีความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาครบทุกด้านในการพัฒนาตนให้บริบูรณ์ ซึ่งมีนักการศึกษาและนักการศาสนาได้ให้ทัศนคติไว้ ดังนี้

พรทิพย์ โภไคยอดุม (2555, หน้า 84 ได้กล่าวว่า มนุษย์ที่พร้อมด้วยการฝึกฝนตามแนวทางภาวนา 4 ซึ่งก็คือ พัฒนาพร้อมทั้งกาย จิต สังคม และปัญญา จึงสามารถกล่าวได้ว่า ถึงพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบที่แท้จริง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2557, หน้า 46-55) ได้กล่าวว่า การฝึกฝนและพัฒนามนุษย์นั้นทางพุทธศาสนาจัดวางเป็นหลักเรียกว่า ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งถือว่าเป็นระบบการศึกษาที่ทำให้บุคคลพัฒนาอย่างมีบูรณาการ และให้มนุษย์เป็นองค์รวมที่พัฒนาอย่างมีดุลยภาพ การฝึกที่เรียกว่าสิกขา หรือแปลว่าการศึกษานี้ บางทีก็ใช้ศัพท์แทนเป็นคำว่า ภาวนา ซึ่งก็คือเรื่องของสิกขานั่นเอง แต่คำว่าภาวนา แปลว่าทำให้เจริญ ทำให้เป็นทำให้มีขึ้น หรือฝึกอบรม ซึ่งภาวนาท่านนิยมใช้ในเชิงการวัดผลของการศึกษาหรือการพัฒนาบุคคล รูปศัพท์ที่พบจึงมักเป็นคำแสดงคุณสมบัติของบุคคล คือแทนที่จะเป็นกายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา ก็เปลี่ยนเป็น

1. ภาวิตกาย มีกายที่พัฒนาแล้ว (มีกายภาวนา) คือ มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดี เริ่มแต่รู้จักบริโภคปัจจัย ๔ รู้จักใช้อินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้นกาย ในการเสพหรือใช้สอยวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีทั้งหลาย ในทางที่เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต (กินเป็น ใช้เป็น บริโภคเป็น ดูเป็น ฟังเป็น ฯลฯ)

2. ภาวิตศีล มีศีลที่พัฒนาแล้ว (มีศีลภาวนา) คือ มีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น ดำรงตนอยู่ในวินัย และอาชีวะที่สุจริต มีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูล สร้างสรรค์และส่งเสริมสันติสุข (เสวนา-คบหาเป็น สังคมเป็น พูดเป็น สื่อสารเป็น ทำเป็น)

3. ภาวิตจิต มีจิตที่พัฒนาแล้ว (มีจิตตภาวนา) คือมีจิตใจที่ฝึกอบรมดีแล้ว สมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต คือ ประกอบด้วยคุณธรรม เช่น ความเมตตากรุณา ความเอื้ออารี มีมุทิตา ความเคารพอ่อนน้อม ความกตัญญูกตเวที เป็นต้น สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพจิต คือ มีจิตใจเข้มแข็งมั่นคง มีความเพียรพยายาม มีอุตสาหะวิริยะ รับผิดชอบ มีสติ มีสมาธิ เป็นตัน และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพจิต คือ มีจิตใจที่ร่าเริง เบิกบาน สดชื่น เอิบอิ่ม ผ่องใส และสงบสุข (ตั้งจิตเป็น วางใจเป็น ทำใจเป็น)

ผู้มีภาวนาครบทั้ง 4 อย่างนี้ เป็นภาวิต ทั้ง 4 ด้านนี้แล้ว โดยสมบูรณ์ เรียกว่า "ภาวิตัตตะ" แปลว่าผู้ได้พัฒนาตนแล้ว ได้แก่พระอรหันต์ เป็นอเสขะ คือผู้จบการศึกษาแล้ว ไม่ต้องศึกษาอีกต่อไป

สมบูรณ์ วัฒนะ (2559, หน้า 184) ได้กล่าวว่า หลักภาวนา 4 เป็นการดูแลด้านร่างกายและจิตใจให้สัมพันธ์เชื่อมโยงอย่างสมดุลทั้งร่างกายและจิตใจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

พระกองสี ญาณธโร (พรมโพธิ์) (2560, หน้า 96-97 ได้กล่าวว่า ภาวนา 4 นั้น ถือได้ว่ามีความสำคัญทั้งในด้านการพัฒนาตน, การดำเนินชีวิตที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม และในการรักษาพระพุทธศาสนาคงอยู่ 3 ประการ คือ 1) ภาวนา 4 เป็นคุณสมบัติที่เพิ่มคุณค่าให้แก่ตัวบุคคล พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตน จึงเชิดชูบุคคลผู้มีตนที่พัฒนาแล้วว่าเป็นบุคคลสูงสุด เปรียบเหมือนดอกบัวมีกลิ่นหอมที่เกิดเจริญเติบโตในน้ำแต่อยู่พ้นน้ำไม่แปดเปื้อนด้วยน้ำ เป็นผู้ควรค่าแก่การบูชาซึ่งการยกย่องเช่นนั้นเกิดจากคุณของภาวนา 4 ที่เป็นผลของการฝึกตนนั่นเอง 2) ภาวนา 4 เป็นภาพลักษณ์ที่ดีงาม สร้างความเลื่อมใสศรัทธาแก่ผู้พบเห็นดังที่พระเจ้าปเสนทิโกศลได้ตรัสสรรเสริญคุณของพระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ ตามที่ทรงประจักษ์แก่พระองค์ในธัมมเจติยสูตร ว่า ภิกษุในธรรมวินัยนี้ มอบกายถวายชีวิตในการประพฤติพรหมจรรย์ (เป็นผู้มีจิตมั่นคงไม่หวั่นไหว) ไม่กลับไปบำเรอตนด้วยกาม (จิตตภาวนา), มีความสมัครสมานสามัคคี ไม่วิวาทกัน (ศีลภาวนา), มีรูปอันน่ายินดี มีอินทรีย์ผ่องใส มีความขวนขวายน้อยเลี้ยงชีพด้วยของที่ผู้อื่นให้ (กายภาวนา), อนึ่ง ผู้เป็นบัณฑิตในวรรณะต่าง ๆ เมื่อได้สดับธรรมจากพระพุทธองค์แล้ว ต่างยอมตนเป็นสาวกบวชในพระพุทธศาสนาจนบรรลุความเป็นสมณะ เป็นพราหมณ์ เป็นพระอรหันต์ (ปัญญาภาวนา) 3) บุคคลผู้มีภาวนา 4 สามารถสืบทอดพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนได้ในตติยอนาคตภยสูตร พระพุทธองค์ยังทรง ดงภัยในอนาคตที่จะทำให้พระธรรมวินัยเลอะเลือนว่า ภิกษุผู้ไม่ได้เจริญกาย ศีล จิต ปัญญา จักไม่สามารถแนะนำผู้อื่นให้สมาทานประพฤติในอธิศีล อธิจิต อธิปัญญาได้เลย, ไสามารถแสดงธรรมอันเยี่ยมยอด ที่สร้างความปีติ น่าชื่นชมแก่ผู้ฟัง ถลำลงสู่ธรรมดำ ได้แก่ แสดงธรรมเพื่อการแข่งดี เพื่อกล่าวกระทบบุคคลอื่น หรือเพื่อหวังลาภสักการะ, ไม่ใส่ใจ ไม่ให้ความสำคัญในพระธรรมที่พระพุทธ

องค์ทรงแสดงไว้ดีแล้ว แต่กลับชื่นชมยินดี สนใจในคำกล่าวของบุคคลนอกพระพุทธศาสนา, ประพฤติตนเป็นผู้มักมากเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้คนรุ่นหลังพากันทำตาม

จากความสำคัญของหลักภาวนา 4 ที่นักการศึกษาและนักการศาสนากล่าวมา สรุปได้ว่าหลักภาวนา 4 เป็นหลักการพัฒนาตนให้สัมพันธ์เชื่อมโยงอย่างสมดุลทั้งร่างกายและจิตใจ สังคมและสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นกระบวนการ ซึ่งในการบริหารงานโดยใช้หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารโรงเรียนที่ดีนั้นย่อมจะส่งผลให้เกิดความประทับใจต่อผู้ร่วมงาน เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานอย่างดียิ่งของบุคลากรครูในสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การทำงานให้เกิดความสำเร็จผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ และดำเนินไปด้วยดี ดังนั้น เพื่อให้สามารถครองใจครูในการปฏิบัติงานใด ๆ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีทั้งกายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา อย่างครบถ้วน และสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของงานตามเป้าหมายที่ต้องการ

2.1.4 หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร

หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร เป็นหลักปฏิบัติของผู้บริหารเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาจิตใจเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดความประทับใจต่อผู้ร่วมงาน เกิดขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงานอย่างดียิ่ง โดยผ่านกระบวนการ 4 ประการ คือ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา

1.) กายภาวนา

กายภาวนา เป็นการพัฒนาทางด้านกายให้รู้จักติดต่อเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอก ซึ่งมีนักการศึกษาและนักการศาสนาได้ให้ทัศนคติไว้ ดังนี้

ธีรวัส บำเพ็ญบุญบารมี (2550, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทางด้านกาย (กายภาวนา)คือการพัฒนาทางร่างกาย และสิ่งแวดล้อมทางด้านวัตถุหรือทางกายภาพแห่งร่างกาย การพัฒนาทางด้านกายจะทำให้แจ้งได้โดยการปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธเจ้า ซึ่งสอนเกี่ยวกับแง่มุมแห่งชีวิตทางด้านกายภาพ เศรษฐกิจ และทางด้านสิ่งแวดล้อม

ธรรมวัฒน์ อุปวงษาพัฒน์ (2558, หน้า 7) ได้กล่าวว่า กายภาวนา เป็นการพัฒนากายให้บุคคลรู้จักติดต่อเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพทั้งหลายในทางเป็นคุณประโยชน์เกื้อกูล ไม่เกิดโทษ รู้จักบริโภคปัจจัยสี่ให้มีคุณค่าสูงสุด ไม่บริโภคตามค่านิยม ซึ่งอาจส่งผลเสียเกิดอันตรายต่อสุขภาพได้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2559, หน้า 70) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กายภาวนา หมายถึง การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

สมบูรณ์ วัฒนะ (2559, หน้า 184) ได้กล่าวว่า กายภาวนา คือ การพัฒนาด้านร่างกายการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

พระกองสี ญาณธโร (พรมโพธิ์) (2560, หน้า 97) ได้กล่าวว่า กายภาวนา พระพุทธศาสนาไม่ได้เน้นที่การทำให้ร่างกายเจริญเติบโตแข็งแรง แต่ก็ถือว่าการกินอาหารให้ได้คุณค่า กินพอดี ด้วยความรู้จักประมาณให้ร่างกายอยู่ผาสุก มีสุขภาพดี เป็นฐานให้พัฒนาด้านอื่น ๆ ได้ดำเนินต่อไป และการมีร่างกายที่ระบบภายในต่างๆ ทำงานเรียบร้อยดี คือเป็นองค์หนึ่งของสภาพชีวิตที่เหมาะแก่การใช้ความเพียรพยายามในการพัฒนาชีวิต ที่ให้สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือวัตถุภายนอกที่มีอยู่รอบตัว

พระสราวุฒิ ปญญาวุฑโฒ (2560, หน้า 61) ได้กล่าวว่า กายภาวนา เป็นการเจริญกายพัฒนากาย การฝึกอบรมกาย มีความเกี่ยวข้องเกื้อกูลกันทำให้เจริญด้านอินทรีย์ทั้ง 6 เช่น หู ตา จมูกลิ้น กาย ใจ คือ การสำรวมระวังอินทรีย์ให้มีความพร้อม โดยการละเว้นจากความชั่วทั้งปวงได้ ย่อมมีความเจริญงอกงามในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เกิดจากการประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่อย่างมีความสงบสุขเกิดมรรคผล

พระมหาภัคศิษฐ์ มหาวิริโย และพระมหามิตร ตปญโญ (25560, หน้า 53) ได้กล่าวว่าการพัฒนากายภาวนา หมายถึง การทำกายให้เจริญเติบโต แข็งแรง หรือ การมีสุขภาพกายที่ดี

จากการศึกษาความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า กายภาวนา หมายถึง ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกันเอง สุภาพ เรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจ ให้เกียรติ ยกย่อง และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน มีความสุขุม รอบคอบ และกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเสียสละ ใจกว้างไม่เห็นแก่ตัว และทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรม

2.) ศีลภาวนา

ศีลภาวนา เป็นการพัฒนาทางด้านความประพฤติ ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี ซึ่งมีนักการศึกษาและนักการศาสนาได้ให้ทัศนคติไว้ ดังนี้

ธีรวัส บำเพ็ญบุญบารมี (2550, หน้า 7-8) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทางด้านสังคม (ศีลภาวนา) เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดี และเป็นมิตรกับคนอื่น เพื่อให้สังคมที่พึงปรารถนาอันมีสภาพทางสังคมที่ดีถูกสถาปนาขึ้นให้มีในโลก ศีลภาวนาจะทำให้แจ้งโดยการรักษาศีล และปฏิบัติตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคม

ธรรมวัฒน์ อุปวงษาพัฒน์ (2558, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ศีลภาวนา เป็นการพัฒนาด้านพฤติกรรม โดยการพัฒนากายและวาจาให้มีพฤติกรรมทางสังคมที่เหมาะสม ไม่เบียดเบียน หรือก่อให้เกิดความเดือดร้อนเสียหายแก่บุคคลอื่น รวมถึงการมีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีกับผู้อื่นอย่างเหมาะสมมีความเกื้อกูลกันอย่างสร้างสรรค์โดยใช้หลักธรรมในการส่งเสริมสันติสุข คือ สังคหวัตถุ 4

ประกอบด้วยทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตาประกอบอาชีพสุจริต ดำรงตนอยู่ในระเบียบวินัยของสังคม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2559, หน้า 70) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ศีลภาวนา หมายถึง การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

สมบูรณ์ วัฒนะ (2559, หน้า 185) ได้กล่าวว่า ศีลภาวนา คือ การพัฒนาด้านสัมพันธภาพทางสังคม การพัฒนาด้านสัมพันธภาพทางสังคม การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม มีพฤติกรรมดีงามในความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ มีวินัย สามารถอยู่กับผู้อื่นได้ด้วยดี

พระกองสี ญาณธโร (พรมโพธิ์) (2560, หน้า 97-98) ได้กล่าวว่า ศีลภาวนา แปลว่า การพัฒนาศีล ศีลเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ในสังคมเฉพาะบุคคล ในด้านการมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ให้เกิดการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ศีลเป็นสภาพหรือคุณสมบัติของตัวบุคคล เป็นเรื่องของการที่บุคคลนั้นมี เรื่องศีลภาวนา เป็นการพัฒนาคนให้มีระเบียบในการดำเนินชีวิต และในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม แยกคร่าว ๆ ได้หลายระดับ

1) ความมีระเบียบระบบในการเป็นอยู่ในการดำเนินชีวิตโดยที่ไม่ให้มีการเบียดเบียนกันในทางชีวิตร่างกาย ทรัพย์สิน คู่ครอง วาจา ตลอดจนไม่เบียดเบียนสติสัมปชัญญะของตนเอง ความหมายขยายออกไปถึงความสุจริต 2) มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และ 3) การฝึกฝนควบคุมตนในทางกายวาจา เพื่อเป็นพื้นฐานของการฝึกจิตใจ

พระมหาภัคศิษฐ์ มหาวิรโย และพระมหามิตร ชิตปญโญ (25560, หน้า 53) ได้กล่าวว่าการพัฒนาศีลภาวนา หมายถึง การประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่เป็นมงคลกับตัวเอง เรียกว่า ศีลเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจในด้านการมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น และสังคม โดยมีระเบียบระบบในการการดำเนินชีวิตโดยที่ไม่ให้มีการเบียดเบียนกันในทางชีวิตร่างกาย ทรัพย์สิน คู่ครอง วาจา ตลอดจนไม่เบียดเบียนสติสัมปชัญญะของตนเอง มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การฝึกฝนควบคุมตนในทางกาย วาจา เพื่อเป็นพื้นฐานของการฝึกจิตใจ

พระสราวุฒิ ปญญาวุฑโฒ (2560, หน้า 61) ได้กล่าวว่า ศีลภาวนา เป็นการเจริญศีลพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล มีความเกี่ยวข้องกันเกื้อกูลด้วยชัดเกลาทางด้าน กาย วาจาปกติดีงาม โดยการละเว้นระวังกายจากการเบียดเบียนผู้อื่นในทางที่เสื่อมเสีย การอยู่ร่วมกันในสังคมเสริมสร้างการมีระเบียบวินัยต่อตนเองและหมู่คณะนั้น จะต้องอาศัยพื้นฐานการหมั่นฝึกฝนอบรมตนเองอย่างสม่ำเสมอ

จากการศึกษาความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ศีลภาวนา หมายถึง ผู้บริหารปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม มีความสงบเสงี่ยมถ่อมตน เสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเพื่อสร้างแรงบันดาล

ใจและความน่าเชื่อถือ ให้ความเป็นธรรมด้วยความเท่าเทียมกัน และคอยให้อำนวยความสะดวกในการทำงานกับผู้ร่วมงาน

3.) จิตตภาวนา

จิตตภาวนา เป็นการพัฒนาทางด้านจิตใจ โดยฝึกอบรมจิตใจจิตใจให้เข้มแข็ง มั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย ซึ่งมีนักการศึกษาและนักการศาสนาได้ให้ทัศนคติไว้ ดังนี้

ธีรวัส บำเพ็ญบุญบารมี (2550, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทางด้านจิตใจ (จิตตภาวนา) เป็นการพัฒนาคุณภาพทางด้านจิตใจที่ดี เช่น ความรัก ความเมตตากรุณา มุทิตา อุเบกขา สติ และสมาธิ การปฏิบัติสมถะกัมมัฏฐานจะทำให้บุคคลได้รับคุณสมบัติทางด้านจิตใจเหล่านี้ และกำลังซักฟอกจิตใจให้บริสุทธิ์สะอาดจากนิวรณ์ธรรม

ธรรมวัฒน์ อุปวงษาพัฒน์ (2558, หน้า 7-8) ได้กล่าวว่า จิตตภาวนา คือ การพัฒนาด้านจิตใจ เป็นการพัฒนาให้บุคคลมีจิตที่สมบูรณ์ มีชีวิตที่มีคุณภาพ และมีสุขภาพจิตที่ดี คุณภาพจิตที่ดี คือ มีจิตที่ตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรม จิตที่มีเมตตา กรุณา เอื้ออารีต่อสรรพสิ่งอย่างนอบน้อม มีมุทิตา ความเคารพอ่อนน้อม กตัญญูกตเวที มีสมรรถภาพจิตที่ดี มีจิตใจเข้มแข็ง มั่นคง มีความเพียรพยายามอุตสาหะ วิริยะ มีความรับผิดชอบ มีสติและสมาธิ ส่วนสุขภาพจิตที่ดี ได้แก่ การมีจิตใจร่เริงแจ่มใส เบิกบานสดชื่น อิ่มเอิบผ่องใส และมีจิตใจที่สงบสุขต่อทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2559, หน้า 70) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จิตตภาวนา หมายถึง การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

สมบูรณ์ วัฒนะ (2559, หน้า 185) ได้กล่าวว่า จิตตภาวนา คือ การพัฒนาด้านจิตใจ จิตตภาวนาเป็นการทำจิตให้เข้มแข็งมีความสุข เบิกบาน มีความมั่นคง ไม่ว้าเหว่ ไม่วิตกกังวล

พระกองสี ญาณธโร (พรมโพธิ์) (2560, หน้า 98) ได้กล่าวว่า จิตตภาวนา การพัฒนาจิตหรือการทำจิตให้เจริญงอกงาม แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) การพัฒนาคุณภาพจิต เริ่มแต่มีคุณธรรมต่าง ๆ ที่ทำให้จิตใจประณีตดีงาม เช่น มีมตาตากรุณา มีศรัทธา มีความกตัญญูกตเวที เป็นต้น 2) การพัฒนาสมรรถภาพจิตหรือสมรรถภาพของจิตใจซึ่งมีความเข้มแข็งที่จะเอาไปใช้งานได้ดี คือ มีสมาธิ มีสติ มีวิริยะ คือความเพียรพยายาม ความกล้าสู้ ความเอาใจใส่ รับผิดชอบ ความเข้มแข็ง ความอดทน เป็นต้น 3) การพัฒนาสุขภาพจิต นอกจากมีคุณธรรม มีคุณภาพ และ สมรรถภาพต้องมีสุขภาพจิตด้วย คือจิตใจนั้นมีความสุข เป็นจิตที่มีความเบิกบาน มีปีติ มีความอิ่มใจ มีปราโมทย์ มีความร่ำเริง บันเทิงใจเป็นต้น

พระสราวุฒิ ปญญาวุฑโฒ (2560, หน้า 62) ได้กล่าวว่า จิตตภาวนา เป็นการเจริญจิตพัฒนาจิต การฝึกอบรบจิตใจ มีความเกี่ยวข้องเกื้อกูลกันจะต้องอาศัยการเจริญงอกงามของจิตใจ โดยมีความ

อดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่มากระทบตน วางตัวด้วยการมีจิตเมตตาต่อผู้อื่น มีความเข้มแข็งมั่นคงจะทำให้ตัวเรามีสุขภาพจิตที่ดี เบิกบานใจ ด้วยการฝึกฝนอบรมจิตให้มีสมาธิ จะเป็นประโยชน์ต่อสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ เป็นต้น

พระมหาภัคศิษฐ์ มหาวิรีโย และพระมหามิตร ตปญโญ (25560, หน้า 53) ได้กล่าวว่าการพัฒนาจิตตภาวนา หมายถึง การทำจิตให้เจริญงอกงาม โดยมีความเมตาตากรุณา มีศรัทธา มีความกตัญญูกตเวที ฝึกจิตใจของตนเองให้มีความเข้มแข็ง มีสมาธิ มีสติ มีวิริยะ มีความเพียรพยายามมีความกล้าที่จะสู้กับปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้

จากการศึกษาความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า จิตตภาวนา หมายถึง ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยัน อดทน อุทิศเวลาให้กับงาน ไม่ทอดทิ้งงานแม้มีอุปสรรค มีจิตเมตตาเอื้ออาทรกับผู้ร่วมงาน ควบคุมอารมณ์ได้ จิตใจมั่นคงไม่เอาแต่อารมณ์ มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ และมีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

4.) ปัญญาภาวนา

ปัญญาภาวนา เป็นการพัฒนาทางด้านสติปัญญา โดยฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงรู้เท่าทันเห็นแจ้งโลก และชีวิตตามสภาวะสามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลอดพ้นจากความทุกข์แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา ซึ่งมีนักการศึกษาและนักการศาสนาได้ให้ทัศนคติไว้ ดังนี้

ธีรวัส บำเพ็ญบุญบารมี (2550, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทางด้านสติปัญญา (ปัญญาภาวนา) เป็นการพัฒนาปัญญา หรืออินทรีย์แห่งความรู้สิ่งต่าง ๆ ดังที่มันเป็นอยู่ การพัฒนาปัญญาจะบรรลุได้โดยการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน

ธรรมวัฒน์ อุปวงษาพัฒน์ (2558, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ปัญญาภาวนา เป็นการพัฒนาด้านปัญญา คือ การพัฒนาบุคคลให้รู้จักคิด พิจารณา วินิจฉัย ไตร่ตรอง ใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาและดำเนินการต่างๆ ด้วยปัญญา เข้าใจในเหตุผล มองทุกสิ่งไปตามเหตุและปัจจัย ไม่มีอคติปราศจากการครอบงำของกิเลส มีความเป็นอยู่โดยรู้เท่าทันธรรมดาของโลกและชีวิต เข้าถึงอิสรภาพปลอดทุกข์ปราศจากปัญหา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2559, หน้า 70) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปัญญาภาวนา หมายถึง การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลอดพันจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

สมบูรณ์ วัฒนะ (2559, หน้า 186 ได้กล่าวว่า ปัญญาภาวนา คือ การพัฒนาด้านปัญญามองสิ่งทั้งหลายอย่างเข้าใจในสัจธรรมของชีวิต รู้คิดว่าอะไรควรไม่ควร

พระกองสี ญาณธโร (พรมโพธิ์) (2560, หน้า 98-99) ได้กล่าวว่า ปัญญาภาวนา คือ การทำปัญญาให้เจริญงอกงามในระดับต่าง 1 1) รับรู้เข้ามาเป็นประสบการณ์ ตรงตามสภาพของมัน รับรู้ตามความเป็นจริง ไม่บิดเบือน ปรุงแต่ง คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ได้ความรู้ที่ถูกต้อง 2) การคิดการวินิจฉัยหรือวางแผนต่าง อย่างถูกต้อง ตรงตามสภาพโดยบริสุทธิ์ ไม่ตกอยู่ในอำนาจครอบงำของอคติ (ฉันทาคติ โทสาคติ โมหาคติ และ ภยาคติ) เป็นปัญญาที่บริสุทธิ์อิสระ 3) ความสามารถที่จะนำความรู้มาใช้ มาจัดแจง จัดทำ ดำเนินการต่าง ให้สำเร็จผลตามที่ต้องการ...โดยเฉพาะในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จ ปัญญาในระดับของการเอามาใช้ คือ ใช้แก้ปัญหา ใช้จัดทำดำเนินการให้สำเร็จผล ความสามารถที่จะสืบค้นเหตุปัจจัย และแยกแยะ วิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นตัวเอื้ออำนวยในการที่จะแก้ปัญหา และทำกิจการให้สำเร็จผลได้ 4) ความรู้เท่าทันโลกและชีวิตตามเป็นจริง ซึ่งจะส่งผลย้อนกลับมาช่วยจิตใจ ทำให้จิตใจเป็นอิสระ (ไม่) หลงวิ่งไปตามอำนาจชักจูงของสิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏแก่ตนซึ่งเข้ามากระทบจากโลกภายนอกด้วยความยินดียินร้ายต่าง ๆ แล้วก็เกิดทุกข์กับปัญหาต่าง ๆ มีความยึดติดในสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อยก็คอยสร้างตัวตนขึ้นมารับกระทบกระแทกจากอารมณ์และความคิดปรุงแต่งต่าง ๆ ก่อปัญหาแก่ตนเอง ไม่สามารถจัดการดำเนินการกับสิ่งเหล่านั้นด้วยปัญญาที่แท้จริง เพราะจะเอาแต่ความปรารถนาของตัวเองเป็นหลักหรือเป็นตัวกำหนด คือจะให้สิ่งทั้งหลายเป็นไปตามความอยาก ความปรารถนาของตน แต่สิ่งทั้งหลายเป็นไปตามเหตุปัจจัยของมัน ไม่ได้เป็นไปตามความอยากปรารถนาของเรา ใจที่อยากของเราก็ถูกขัดถูกฝืน เกิดความขัดแย้ง ตัวเราก็เกิดความบีบคั้น เกิดปัญหา เป็นทุกข์ แต่พอมีปัญญารู้เข้าใจโลกและชีวิตตามความเป็นจริง ก็จะไปถึงขั้นสุดท้าย คือ เป็นปัญญาที่ทำให้จิตใจเป็นอิสระออกมาจากสิ่งต่าง ๆ คือไม่ยึดติดถือมั่นในโลกหมายความว่า สิ่งอะไรเข้ามา เราก็รับรู้ตามเป็นจริง ปฏิบัติต่อมันตามเหตุผล ด้วยความรู้เท่าทันต่อเหตุปัจจัย แต่ไม่มีความยึดติดถือมั่นที่จะมาบีบคั้นตัวเอง เรียกว่าไม่ทำให้เกิดทุกข์ โยงมาแต่ขั้นต้นทีเดียว คือ ถ้าคนมีปัญญาถึงขั้นทำให้จิตใจเป็นอิสระการรับรู้ต่าง ๆ ก็บริสุทธิ์ไปด้วยการรับรู้ สิ่งที่เข้า
มาก็จะตรงตามสภาพที่เป็นจริง

พระสราวุฒิ ปญญาวุฑโฒ (2560, หน้า 62) ได้กล่าวว่า ปัญญาภาวนา เป็นการเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา คือ การสร้างความรู้ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงตามสภาวะธรรมชาติ มองโลกในแง่ดี มีจิตใจอิสระ วางปล่อยบางสิ่งบางอย่างด้วยการพิจารณาเหตุผลมาเป็นพื้นฐานมีสติสัมปชัญญะควบคุมตนได้ สามารถนำการประพฤติปฏิบัติตน แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นพร้อมด้วยปัญญา

พระมหาภัคศิษฐ์ มหาวิโย และพระมหามิตร ริตปญฺโญ (2560, หน้า 53) ได้กล่าวว่าการพัฒนาปัญญาภาวนา หมายถึง ความรู้ทั่ว ปรีชาหยั่งรู้เหตุผล มีความรู้เข้าใจชัดเจน ความรู้เข้าใจหยั่งแยกได้ใน เหตุผล ดีชั่วคุณโทษ ประโยชน์มิใช่ประโยชน์ เป็นต้น และรู้ที่จะจัดแจง จัดสรร จัดการ ความรอบรู้ในกองสังขารมองเห็นตามเป็นจริง

จากการศึกษาความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ปัญญาภาวนา หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอด มโนทัศน์ที่ดีในการทำงาน มีเชาว์ปัญญา ไหวพริบ และปฏิภาณดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้ ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความรู้ ความสามารถทางการบริหารและสามารถตัดสินใจ ให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

2.2 หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า หลักการแนวคิดเกี่ยวกับในการบริหาร ของนักวิชาการด้านการบริหารหลายท่าน ดังต่อไปนี้

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารมักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วนคำว่าการจัดการใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน เราจึงเรียกผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในหน่วยงานราชการว่า "ผู้บริหาร"ในขณะที่บริษัทห้างร้านใช้เรียกตำแหน่งเป็น "ผู้จัดการ" เนื่องจากการศึกษาเป็นกิจการที่มุ่งประโยชน์สาธารณะ และจัดเป็นส่วนงานของทางราชการ จึงใช้เรียกชื่อผู้ที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าวว่า "ผู้บริหารการศึกษา" หากปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าในสถานศึกษา เรียกว่า "ผู้บริหารสถานศึกษา" การบริหารเป็นการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีและหลักการบริหาร เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จึงพูดได้ว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้ที่สามารถประยุกต์เอาศาสตร์ทางการบริหารไปใช้ได้อย่างมีศิลปะ (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2556 : 34)

ความหมายของการบริหาร

การบริหารในทัศนะของบุคคลต่าง ๆ แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าใครจะพิจารณาการบริหารจากแง่มุมใดหรือฐานความคิดใดเป็นหลัก หากมองจากฐานคิดที่แตกต่างกันความหมายของการบริหารก็แตกต่างกันออกไปด้วย โดยทั่วไปนักบริหารและนักวิชาการบริหารมักจะให้ความหมายของการบริหารเป็นกิจกรรม หรือการบริหารเป็นกระบวนการ ถ้ามองในแง่ของการบริหารเป็นเครื่องมือความหมายของการบริหารก็จะไปในแนวทางหนึ่ง แต่ถ้ามองว่าการบริหารเป็นกระบวนการแล้ว ความหมายของการบริหารก็จะไปอีกแนวทางหนึ่ง (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556 : 20 - 21) อย่างไรก็ตามมีผู้ให้ความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551 : 1) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารมีศัพท์อยู่ 2 คำที่ใช้ คือ1) การบริหาร (Administration) ใช้เป็นศัพท์กลางในการบริหารที่เป็นสาธารณะประโยชน์ หรือการบริหารราชการแผ่นดิน เช่น รัฐประศาสนศาสตร์ เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหารด้านการปกครองประเทศ (Public Administration) การบริหารการศึกษา (Educational Administration) การจัดการ2) การจัดการ (Management มักใช้ในการบริหารธุรกิจเอกชน ดังนั้น คำว่า ผู้บริหารหรือผู้จัดการจึงใช้เรียกผู้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงของกิจการที่เป็นภาครัฐและภาคเอกชน การบริหารจึงหมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การบริหารในฐานะเป็นศาสตร์ หมายถึง ทฤษฎี กระบวนการเทคนิค ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานในองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดเป็นนโยบายไว้

จรุณี เก้าเอี้ยน (2556 : 1 - 2) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารในภาษาอังกฤษมีคำที่ใช้อยู่ 2 คำ คือ คำว่า Administration และ Management การใช้คำว่า Administration นิยมนำไปใช้ในทางการบริหารราชการ ส่วนคำว่า Man agement นิยมใช้ในทางการบริหารธุรกิจ แต่อย่างไรก็ตามคำสองคำนี้ อาจใช้แทนกันได้และหมายถึง การบริหารจัดการ ซึ่งความหมายดังกล่าวไม่แตกต่างกันเมื่อมองในแง่ของการบริหารจัดการศึกษา การบริหารจะเน้นคำว่า Administration มากกว่า Management

จันทรานี สงวนนาม (2555 : 22 - 25) กล่าวว่า การบริหารสามารถใช้คำ 2 คำ ทดแทนกันได้คำว่า การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) แต่ในความหมายที่แท้จริงคำว่าการบริหาร จะเน้นในเรื่องการจัดการที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งมักจะใช้กับการบริหารงานทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ ส่วนคำว่า การจัดการ มักจะใช้ในงานที่เกี่ยวกับธุรกิจเอกชน แต่ทั้ง 2 คำ ต่างก็มีความหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้บริหารทั้งสิ้น อย่างไรก็ตามได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้มากมาย ซึ่งความหมายเหล่านี้ต่างก็กล่าวไปในทำนองเดียวกัน โดยให้ความสำคัญแก่ผู้บริหารว่าเป็นผู้ที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งสิ้น การให้นิยามคำว่า การบริหารจึงอาจจะแตกต่างกันไปบ้างตามแนวทางแต่ละคนที่ได้ศึกษา ดังนี้

Sergiovanni (2016) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือโดยผู้อื่นเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Bernard (2019) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Getzels and Guba (2009) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม 3 ทาง ดังนี้

1. ทางโครงสร้าง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นของสายการบังคับบัญชา

2. ทางหน้าที่ ได้แก่ ขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมาย

3. ทางปฏิบัติ ได้แก่ กระบวนการบริหารที่บุคคล และกลุ่มบุคคลต้องร่วมกันทำปฏิกิริยาซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้ จันทรานี สงวนนาม (2557 : 25) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การบริหารต้องมีส่วนที่ต้องสัมพันธ์กับสิ่งต่อไปนี้ คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การ 2) ทรัพยากรทางการบริหาร 3) กลไกการดำเนินงาน หรือการจัดกิจกรรมขององค์การ พร้อมทั้งกล่าวถึงลักษณะเด่นที่เป็นสากลของการบริหารไว้ ดังนี้

1. การบริหารต้องมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย
2. ต้องอาศัยปัจจัยเป็นองค์ประกอบสำคัญ
3. ต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. ต้องมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการทางสังคม
5. ต้องเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป
6. ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้การปฏิบัติตามภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
7. เป็นการร่วมมือดำเนินการอย่างมีเหตุผล
8. มีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
9. การบริหารไม่มีตัวตน แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปถึงความหมายของการบริหารได้ว่า การบริหารสามารถใช้คำ 2 คำ ทดแทนกันได้ คำว่า การบริหาร (Administration) และ การจัดการ (Management) เป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือโดยผู้อื่น เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขั้น ที่ผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ กล่าวเป็นการทำงานในองค์การที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

กระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหาร เป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารทุกองค์การที่จะต้องเลือกนำมาใช้ซึ่งมีอยู่หลากหลายวิธีในปัจจุบันตามความจำเป็น และเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อความสำเร็จขององค์การนั้น ๆ กระบวนการบริหารเป็นลำดับขั้นตอนการดำเนินงานที่ต่อเนื่องเป็นวัฏจักรที่หมุนเวียน

ตลอดเวลา และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันทุกทิศทาง (สัมมา รธนิธย์, 2556 : 38)

จันทรานี สงวนนาม (2557: 34 - 39) ได้รวบรวมกระบวนการบริหารไว้ ดังนี้

Henri Fayol (1949) บิดาการบริหารเชิงการจัดการ ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารเป็นศาสตร์อย่างหนึ่ง เป็นกิจกรรมทางการบริหารทางธุรกิจ แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มกิจกรรม ได้แก่

1. กิจกรรมทางเทคนิค (Technical Activities)
2. กิจกรรมด้านการค้าขาย (Commercial Activities)
3. กิจกรรมด้านการเงิน (Financial Activities)
4. กิจกรรมด้านการความมั่นคงปลอดภัย (Security Activities)
5. กิจกรรมด้านการบัญชี (Accounting Activities)
6. กิจกรรมด้านการบริหารจัดการ (Managerial Activities)

กิจกรรมข้อที่ 6 ด้านการบริหารจัดการสามารถนำมาแสดงให้เห็นถึงพื้นฐานของการบริหารงาน เรียกว่า The Element of Management ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม 5 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (To Plan)
2. การจัดองค์การ (To Organize)
3. การบังคับบัญชา (To Command)
4. การประสานงาน (To Coordinate)
5. การควบคุม (To Control)

Gulick & Lyndal (1937) นักทฤษฎีการบริหารองค์การผู้ที่ได้ร่วมกันนำเอาแนวความคิดของฟาโยล์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ ได้ขยายส่วนสำคัญพื้นฐานที่เรียกว่า The Elements of Manage ment 5 ประการของฟโยล์ มาใช้ในการจัดองค์การทางราชการ โดยขยายกิจกรรมการบริหารออกเป็น 7 ประการ คือ

1. Planning หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าว่าองค์การจะต้องทำอะไรบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. Organizing หมายถึง การจัดองค์การ การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน การจัดสายการบังคับบัญชา และการกำหนดตำแหน่งหน้าที่

3. Staffing หมายถึง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินผลงาน การพิจารณาความดีความชอบ การให้สวัสดิการและการให้พ้นจากงาน

4. Directing หมายถึง การอำนวยการ การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ และการควบคุมบังคับบัญชา

5.Coordinating หมายถึง การประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ เพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การเพื่อให้สมาชิกขององค์การทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน

7 . Bud geting หมายถึง การงบประมาณ การใช้จ่ายเงิน การควบคุมการใช้งาน และการตรวจสอบด้านการเงิน

กิจกรรมทั้ง 7 ประการ รวมเรียกว่า "POSDCORB" เป็นงานในหน้าที่การบริหารราชการโดยทั่วไป ซึ่งองค์การบริหารการศึกษาก็ได้นำแนวคิดนี้มาใช้กันอย่างแพร่หลาย Ordway Tead (1963) เป็นผู้ที่เขียนหนังสือชื่อว่า ศิลปะของการบริหาร (The Art ofAdministration) โดยกล่าวว่า กระบวนการบริหารจะต้องประกอบด้วย กิจกรรม 10 ประการ ดังนี้

1. Goal and Objectives การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานให้ชัดเจน

2. Board Plan การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน

3. Recruit stalf การจัดหาคนเข้าทำงาน และกำหนดชอบเขตอำนจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ

4. Clear Delegation and Allocation of Authority การกระจายงานและมอบหมายอำนาจหน้าที่แก่ผู้ร่วมงานให้เป็นสัดส่วนและชัดเจน

5. Direct and Oversee การควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน

6. Standardization การควบคุมมาตรฐานและคุณภาพงาน

7. Good Coordination จัดให้มีการประสานงานที่ดีทุกฝ่าย

8. Stimulation การบำรุงขวัญ ให้กำลังใจ และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมี

9. Evaluation of the Total Outcome การประเมินผลรวมของผลผลิตประสิทธิภาพ

10. To Look Ahead กรเตรียมวางแผนในอนาคต

สมาคมผู้บริหารการศึกษาของสหรัฐอเมริกา (The American Association of School Administrators : AASA มีความเห็นว่า กระบวนการบริหารการศึกษาควรประกอบด้วยกิจกรรม 5 ขั้นดังนี้

1. Planning คือ การวางแผนปฏิบัติในการบริหารการศึกษา

2. Allocating คือ การสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน

3. Stimulating คือ การให้กำลังใจ และการบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน

4. Coordinating คือ การประสานงาน

5. Evaluating คือ การประเมินผลงาน และติดตามผลการปฏิบัติงาน

Sears (1959) ให้ความเห็นว่า การบริหารการศึกษาจะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการ 5 ขั้น ดังนี้

1. Planning คือ การกำหนดแผนงาน และโครงการล่วงหน้า

2. Organizing คือ การจัดองค์การ และการกำหนดตำแหน่งหน้าที่

3. Directing คือ การอำนวยการ สั่งการ และมอบหมายงาน

4. Coordinating คือ การประสานงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน

5. Controlling คือ การควบคุมงาน เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจากความคิดเห็นของนักวิชาการบริหารดังกล่าว ต่างก็มีความเห็นทั้งในส่วนที่เหมือนกันและแตกต่างกันเป็นบางขั้นตอน แต่ในความหมายของกระบวนการบริหารก็มีความคล้ายคลึงกันนักวิชาการบริหารในปัจจุบัน ได้แก่ Koontz, O' Donnell & Weihrich (1996) ให้ความเห็นว่างานในหน้าที่ของผู้บริหาร (Managerial Functions) ได้แก่

1. Panning กรว่างแผน์ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การและการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผล All Right Reserved

2. Organization การจัดองค์การ แผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดการองค์การที่ดี ซึ่งประกอบไปด้วย การนำปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์การจึงหมายถึง การนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ

3. Motivation การจูงใจที่จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจในที่นี้ยังหมายถึง การอำนวยการ (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)

4. Controlling การควบคุมงาน เป็นการติดตามและประเมินผล เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่า มีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใดกิจกรรมทั้ง 4 ต่างก็แยกกันโดยหน้าที่และภารกิจ แต่จะดำเนินไปเป็นกระบวนการตามลำดับและเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันตามระบบบริหาร

สัมมา รธนิธย์ (2556 : 38 ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผน
2. การจัดองค์การ
3. การจัดบุคลากร
4. การอำนวยการ
5. การควบคุม

เสนาะ ติเยาว์ (2558 : 13) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร (Management Process) เป็นสิ่งที่ระบุให้รู้ว่ากรอบของงานบริหารมีอะไร หรือผู้บริหารต้องทำหน้าที่อะไรในการบริหารงาน การจะเรียนรู้และเข้าใจเรื่องการบริหารองค์การมีแนวการเรียนรู้หลายแนวทาง แต่แนวทางการศึกษาหน้าที่ทางการบริหารขั้นพื้นฐานที่ทำให้เข้าใจได้ง่าย เพราะมีขั้นตอนที่เป็นเหตุเป็นผลและเป็นขั้นตอนตามลำดับก่อนหลังของการบริหารงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะแบ่งออกเป็น 4 หน้าที่ด้วยกัน คือ

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดขึ้นมาล่วงหน้าว่าเป้าหมายเป็นอย่างไร และจะมีวิธีการอย่างไร ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น หน้าที่ในการวางแผนจะต้องระบุผลงานที่ต้องการและหนทางที่จะทำให้ได้ผลงนนั้น กรวางแผ่นเป็นการตัดสินใจในปัจจุบันที่จะเลือกวิธีการกระทำเพื่อให้ได้ผลตามต้องการในอนาคต ส่วนปัจจัยที่จะทำให้ได้ตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์อันอาจเกิดขึ้นในอนาคตAll Right Reserved

2. การจัดองค์การ (Organization) คือ การจัดสรรทรัพยากรและการเตรียมกิจกรรมที่จะมอบหมายให้คนหรือกลุ่มคนดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ การจัดองค์การจึงเกี่ยวข้องกับการกำหนดกิจกรรมและทรัพยากรซึ่งเท่ากับเป็นการทำแผนให้เกิดขึ้นจริง โดยการกำหนดงานการมอบหมายงานให้คน และการสนับสนุนบุคคลเหล่านั้นทางด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี

3. การนำ (Leading) คือ กระบวนการในการกระตุ้นส่งเสริมคนให้ทำงานเพื่อบรรลุผลตามแผนงานที่กำหนดไว้ การนำเกี่ยวกับกระบวนที่ทำให้คนทำงานร่วมกันจนสำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์การ กระบวนการนำนี้จะสร้างคนให้เกิดความผูกพันในงานส่งเสริมให้คนเต็มใจที่จะทำงาน และกระตุ้นให้คนทุ่มเท และอุทิศตัวเองให้กับงานจนได้ผลงานตามต้องการ

4. การควบคุม (Controlling) คือ กระบวนการในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายหรือมาตรฐานและแก้ไขให้ได้ตามเป้าหมาย การควบคุมนี้จะทำให้ผู้บริหารรับผิดชอบในการติดตามความก้าวหน้าในงาน กำกับดูแลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนติดต่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติถึงผลการทำงานนั้น

Koontz & O' Donnell (1972 : 26) กล่าวว่า กระบวนการบริหารที่ดี ผู้บริหารองค์การต้องมีขั้นตอนการทำงาน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผล

2. การจัดองค์การ (Organizing แผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีด้วยการจัดองค์การที่ดี ซึ่งประกอบไปด้วยการนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิผล การจัดองค์การ จึงหมายถึง การนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ

3. การจูงใจ (Motivating) จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิผล การจูงใจในที่นี้ยังหมายถึง การอำนวยการ (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)

4. การควบคุม (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผล เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่ามีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารเป็นลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานในองค์การที่ผู้บริหารจะต้องบริหารงานภายในองค์การนั้น 1 ให้ประสบผลสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้วางไว้เป็นสิ่งที่ระบุให้รู้ว่ากรอบของงานบริหามมีอะไร หรือผู้บริหารต้องทำหน้าที่อะไรในการบริหารงาน เป็นการดำเนินงานภายใต้กิจกรรม 5 ประการ คือ 1 การวางแผน 2 กรจัดองค์การ 3) การบริหารงานบุคคล4) การอำนวยการ อันได้แก่ การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร 5) การบริหารงานการเงินและงบประมาณ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารจัดการในสถานศึกษา ใช้กรอบการบริหารของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล โดยนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า "ธรรมาภิบาล" ได้แก่หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่ามา บูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย โดยนำหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวมาบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป และเป้าหมายในการจัดการศึกษา คือ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ซึ่งผู้จัดทำได้นำเสนอหัวข้อเกี่ยว ความหมายของการบริหารสถานศึกษา บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา และความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการจัดระบบการศึกษา เพราะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์การที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งความหมายของการบริหารสถานศึกษา มีดังนี้

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล (2557 : 33) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริมช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2559 : 3) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ

ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมของคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ดำเนินอยู่ หน้าที่หลักของผู้บริหาร คือ การประสานงานให้บุคคลต่าง ง ปฏิบัติงานไปด้วยดี บำรุงรักษาหน่วยงานให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคง และมีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการบริหารสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับหลักการกว้าง ๆ คือ

1. มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป

2. กลุ่มบุคคลดั่งกสำวร่วมมือกัน ani Rajabhat University

3. จัดทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างด้วยความประสานสัมพันธ์ และมีระบบระเบียบกฎเกณฑ์

4. รู้จักใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

5. ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งหรือสองอย่าง ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน

6. วัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ช่วยกันกำหนดขึ้น โดยทุกคนรับรู้และเห็นด้วยตรงกัน

มลิวรรณ์ เพชรประดิษฐ์ (2556 : 19) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่มีผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล การบริหารทั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่ประชาชนทั่วไปให้มีการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่นำหลักการทฤษฎีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

เสาวนีย์ นุชรังค์ (2559 : 19) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานบริหารตามแผนที่กำหนดไว้ที่มีผู้ร่วมกันดำเนินการตั้งแต่สองคนขึ้นในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งภายใต้ระเบียบและกฎเกณฑ์ โดยการใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษา ได้ว่า เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมของคุณธรรม เป็นการทำงาน มีผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานบริหารตามแผนที่กำหนดไว้ ที่มีผู้ร่วมกัน

ดำเนินการตั้งแต่สองคนขึ้นในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งภายใต้ระเบียบและกฎเกณฑ์ โดยการใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม

กฎกระทรวง (2559 : 1 - 2) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ พ.ศ. 2550 ซึ่งได้อาศัยอำนาจความในมาตราที่ 5 และมาตราที่ 39 วรรคสองแห่งกฎกระทรวงไว้ ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2539 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 217 2545 โดยได้ออก

ข้อ 1 ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหาร และจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณีในเรื่อง ดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารวิชาการ

(ก) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตร

(ข) การวางแผนงานด้านวิชาการ

(ค) การจัดกรเรียนการสอนในสถานศึกษา

(ง) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาท้องถิ่น

(จ) การพัฒนาการกระบวนการเรียนรู้

(ฉ) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

(ช) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

(ช) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

(ฌ) การนิเทศการศึกษา

(ญ) การแนะแนว

(ฎ) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

(ฏ) การส่งเสริมชุมชน

(ฐ) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น ๆ

(ฑ) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

(ฒ) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

(ณ) การคัดเลือกหนังสือ

(ด) การพัฒนา และการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

(ก) การจัดทำแผนงบประมาณ และคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ข) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

(ค) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

(1) การขอโอน และการขอเปลี่ยนแปลงบประมาณ

(จ) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

(ฉ) การตรวจสอบติดตาม และร้ายงานการใช้งบประมาณ

(ช) การตรวจสอบติดตาม และรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

(ช) การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

(ฌ) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

(ญ) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(ฎ) การวางแผนพัสดุ

(ฎ) การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ฐ) การพัฒนาระบบและสารสนเทศ เพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

(ฑ) การจัดหาพัสดุ

(ฒ) การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

(ณ) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

(ด) การเบิกเงินจากคลัง

(ต) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

(ถ) การนำส่งเงิน

(ท) การจัดทำบัญชีการเงิน

(ธ) การจัดทำร้ายงานทางการเงินและงบการเงิน

(น) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

(ก) การวางแผนอัตรากำลัง

(ข) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

(ค) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

(ง) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

(ฉ) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

(ช) การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ

(ซ) การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

(ฌ) การอุทธรณ์และร้องทุกข์

(ฎ) การออกจากราชการ

(ฏ) การจัดระบบ และการจัดทำทะเบียนประวัติ

(ฐ) การจัดทำบัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

(ท) การส่งเสริมการประเมินวิทยาฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ฒ) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

(ณ) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

(ด) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากร

(ถ) การพัฒนาข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านการบริหารทั่วไป

(ก) การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

(ข) การประสานงาน และพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

(ค) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

(ง) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

(จ) การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร

(ฉ) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

(ช) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

(ซ) การดำเนินงานธุรการ

(ญ) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

(ฎ) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวของการจัดตั้ง ยุบ รวม รวบหรือเลิกสถานศึกษา

(ฐ) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

(ท) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(ฒ) การทัศนศึกษา

(ณ) งานกิจการนักเรียน

(ด) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

(ต) การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

(ถ) งานกิจการนักเรียน

(ท) การรายงานผลการปฏิบัติงาน

(ธ) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยง

(น) แน่วทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับปรุง และเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่าในการบริหารงานในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จในการจูงใจ เพื่อให้บุคคลในสถานศึกษานั้น ๆ ได้มีส่วนร่วมกันดำเนินงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยงานหลัก 4 งาน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การวางแผนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ ได้แก่ 3) การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนเรื่องอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพิจารณาความดีความชอบ การปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ เป็นต้น และ 4) การบริหารงาน

มลิวรรณ์ เพชรประดิษฐ์ (2556 : 19) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 4 สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ด้วยภายใต้การนำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถรอบด้าน มีทักษะในกระบวนการบริหารจัดการ รู้จักการนำเทคนิควิธีการพัฒนาองค์กร มีความเป็นผู้นำทางความคิดเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรมจริยธรรมประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถนำบุคลากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้

สรุปได้ว่า จากแนวคิดดังกล่าว สถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีบทบาทหน้าที่ตามภารกิจ โดยจำเป็นต้องสร้างความเข้มแข็งในด้านการบริหารจัดการในเรื่องของงานวิชาการ เรื่องของงบประมาณ การบริหารบุคคล การบริหารทั่วไป และต้องประสานสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุภารกิจในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงกับความต้องการของชุมชนและสังคม สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ ด้วยภายใต้การนำของผู้บริหารสถนศึกษาที่มีความรู้ความสามารถรอบด้านมีทักษะในกระบวนการบริหารจัดการ รู้จักการนำเทคนิควิธีการพัฒนาองค์กร มีความเป็นผู้นำทางความคิดเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรมจริยธรรมประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถนำบุคลากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

งานวิชาการ เป็นหัวใจของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ส่วนงานด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้หน่วยงานทางการศึกษาดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรจะรับผิดชอบเป็นผู้นำ

ของครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครู กระตุ้นเตือนครูให้คำแนะนำครู และประสานงานให้กับครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการสอน งำนวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชากรเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อม ก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น

จรุณี เก้าเอี้ยน (2557 : 5 - 12) ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในด้านวิชาการ ดังนี้ การบริหารงานด้านวิชาการ เป็นงานที่มีความสำคัญในการบริหารและต้องจัดระบบงานให้รัดกุมมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะงานวิชาการเป็นหัวใจของสถาบันการศึกษาทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับมหาวิทยาลัยหรือระดับสถานศึกษา การที่จะดูว่าสถาบันใดมีมาตรฐานก็มักจะเอาผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ งานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริงเอาจังกับการบริหารงานวิชาการเพียงใด มาตรฐานและคุณภาพจะพิจารณาได้จากผลงาน ด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการเรียนการสอน การบริหาร งานวิชาการจึงเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องคำนึงถึงมาตรฐานคุณภาพการศึกษา หากผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องใส่ใจและตระหนักในภารกิจนั้น ๆ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างท่องแท้ รวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้าทันต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันแล้วสถานศึกษานั้นจะได้รับความไว้วางใจ การยอมรับนับถือจากชุมชนสังคมอันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จต่อไป

นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานวิชาการและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารซึ่งจะต้องมีความชัดเจน ดังต่อไปนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริงโดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้รวมทั้งเป็นเครือข่าย และแหล่งการเรียนรู้

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีวัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากภาระงานดังกล่าวของสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องยึดหลักในการทำงานโดยเฉพาะหลักการบริหารงานวิชาการ เป็นแนวคิดเพื่อปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องมีหลักการที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality Management เป็นการบริหารงานเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัด คือ ผลผลิตและกระบวนการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหารได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอตลอดเวลา โดยทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมเสนอแนะและปรับปรุงและพัฒนา หลักการมีส่วนร่วมต้องการให้ทุกคนได้ร่วมกันทำงาน ซึ่งลักษณะของงานวิชาการต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย อาจดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการวิชาการ ซึ่งจะมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน นำไปสู่คุณภาพมากยิ่งขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจาก การร่วมคิด ร่วมทำและร่วมประเมินผลเพราะในการบริหารงานวิชาการผู้บริหารไม่สามารถทำคนเดียวได้ ต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากร นั่นคือ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งในการร่วมคิด ร่วมวางแผนการทำงาน ร่วมปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน เช่น

2.1 การร่วมคิด ร่วมคิดในกระบวนการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ว่าจะมีการดำเนินการอย่างไร มอบหมายงานให้แก่ใคร ต้องการผลลัพธ์แบบใด ใครเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องบ้าง

2.2 ร่วมทำ ในการทำงานผู้บริหารต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหาร เพราะการทำงานในสถานศึกษา ผู้บริหารไม่สามารถทำคนเดียวได้ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกคน

2.3 ร่วมแก้ปัญหา ผู้บริหารต้องมีความชัดเจนในการทำงานและเมื่อเกิดปัญหาบุคลากรทุกคนต้องรับรู้ร่วมกันในปัญหา และหาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพราะการทำงานทุกที่ต้องมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

3. หลักการ 3 องค์ประกอบ (3 - Es) ได้แก่

3.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรในขณะดำเนินการก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้มีประสิทธิภาพเน้นไปที่กระบวนการ (Process) การใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

3.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ได้ผลผลิต (Outputs) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น รวมทั้งการคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับ อย่างไรก็ตามมักใช้คำสองคำนี้ควบคู่กัน คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 หลักประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้เวลาน้อย การลงทุนน้อย การใช้กำลังหรือแรงงานน้อย โดยไม่ต้องเพิ่มทรัพยากรทางการบริหาร แต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง ดังนั้นการลงทุนในทางวิชาการจึงต้องคำนึงถึงความประหยัดเช่นเดียวกัน ผู้บริหารจะใช้กลยุทธ์วิธีอย่างไรในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพ โดยอาศัยความประหยัดของบุคลากร งบประมาณ วัสดุและเทคโนโลยีและใช้เวลาน้อยอีกด้วย

สรุปในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักประสิทธิภาพที่มีการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ หากมีปัญหาก็สามารถที่จะดำเนินการแก้ไขได้ นอกจากนี้ยังต้องใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรในการบริหารจัดการ และต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ต้องประหยัดทรัพยากรทุกอย่างให้มากที่สุด โดยให้งานนั้นบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวนิยามความหมาย ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างในพระมหาวิทูรย์ ธมฺมวุฑฺโฒ (บุญมาพิลา) (2555, หน้า 11) ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุลคลไม่ว่าจะเป็นในลักษณะกระบวนการบริหาร หรือในแง่ทรัพยากร การบริหาร ทั้งในด้านธุรกิจ หรือรัฐวิสาหกิจก็ตาม ความสำคัญของบุคคลและการบริหารเป็นหัวใจของการบริหารไม่ว่าหน่วยงานประเภทใด หากการบริหารงานบุคคลบกพร่องไป หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะดีหรือเสียอยู่ที่บุคคลที่ทำงานนั้น ๆ

ภิญโญ สาธร (อ้างในพระมหาวิทูรย์ ธมฺมวุทโฒ (บุญมาพิลา) (2555, หน้า 11) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลหมายถึงกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา ตลอดจนการให้พ้นจากงาน

เมธี ปิลันธนานนท์ (อ้างใน สนิท คงภักดี (2549) มีความเห็นว่าความต้องการของบุคคลกับความต้องการขององค์กรจะต้องมีความสัมพันธ์กัน บุคคลย่อมมีความต้องการพื้นฐาน ถ้าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้อย่างเหมาะสม บุคคลย่อมมีขวัญกำลังใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัฒน์ (อ้างใน พระธนากร วชิรธมฺโม (โพธิ์วัน) (2553) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคล หมายถึงการปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรแต่งตั้งการโอน

การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนการปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว สรุปได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และตามความต้องการของหน่วยงาน

2. การบริหารงานบุคคลมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหา การคัดเลือกการจัดสรรคนเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากงาน

3. การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเริ่มตั้งแต่การวางนโยบาย การกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคคล การแสวงหา การคัดเลือก การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพันจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรนั้น มีการวางระเบียบแบบแผน และกระบวนการจัดการตัวบุคคล อันเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญยิ่ง

กล่าวโดยสรุปความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารที่เกิดขึ้นในองค์กรต่าง ๆ ขององค์กร อย่างเป็นระบบ เมื่อองค์กรนั้นๆมีระบบที่ให้บุคคลภายในได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้องส่วนกระบวนการบริหารงานนั้นต้องอาศัยกำลังบุคคลหลายคนมาร่วมกันคำเนินงานตามนโยบายขององค์การ เพื่อให้บรรลุจุดหมายเดียวกัน การบริทารงานจึงเป็นภาระ หรือหน้าที่ ของผู้บริหารที่ต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลา ว่าเมื่อเป็นผู้บริหารแล้ว สิ่งแรกคือที่ต้องบริหารคือ คนนั่นเองเพราะคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีชีวิต และจิตใจ การบริหารคนทั้งองค์การให้มีแนวความคิดและเป้าหมายเดียวกับเป็นเรื่องยาก ผู้บริหารต้องบริหารการดำเนินชีวิต ความคิด และด้านจิตใจ เพื่อให้บุคคลในองค์กรเชื่อถือและให้ความสำคัญ ผู้บริหารจะต้องเป็นมิตรไมตรีกับทุกคนทั้งในและนอก

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา

2.3.1 หลักแนวคิดการบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคคลเป็นศัพท์ทางวิชาการที่ได้บัญญัติขึ้น โดยแปลความหมายจากภาษาอังกฤษว่า Personnel Administration, Personnel Management, Labor Relations, Industrial Relations and Manpower Management สำหรับในภาษาไทยจะใช้ศัพท์ที่แตกต่างออกไป เช่น การจัดการงานบุคคล การจัดฝ่ายบุคคล การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดเจ้าหน้าที่ การบริหารเจ้าหน้าที่ การบริหารบุคผล หรือการบริหารงานบุคคลเหล่านี้ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการบริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ ซาร์รีฟท์ สือนิ, (2556, หน้า 31) ที่ได้ให้แนวคิดสนับสนุนไว้ว่า "โดยปกติ การบริหารงาน มักจะกล่าวถึงทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญที่เรียกว่า 9MS" ได้แก่ บุคคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์

(Material) และการจัดการ (Management) ทรัพยากรบางอย่างมีในปริมาณที่จำกัด ดังนั้นผู้บริหารควรจะมีมาตรการอย่างไรในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การเพราะทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ถือว่ามีความสำคัญที่สุด ถือว่าเป็นเครื่องจักรที่สำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปอย่างราบรื่น

1.) หลักการบริหารงานบุคคล

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2558 , หน้า 110-112) ให้ความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องขยายหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอยู่ในองค์กรให้กว้างขวางยิ่งขึ้นเพื่อป้องกันและควบคุมการลงทุนทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประหยัดตามความมุ่งหมายขององค์การระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้อยู่ยึด 2 ระบบคือ

(1) ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) มีคำที่เรียกต่างกันไป อาทิ ระบบชุบเลี้ยงหรือสกปรก (Spoils System) ระบบชอบพอกันเป็นพิเศษ (Havoritism) หรือระบบเล่นพวก(Nepotism) ระบบอุปถัมภ์เป็นระบบที่เอาตำแหน่งทางราชการมาเป็นเครื่องมือหรือใช้ประโยชน์ทางการเมืองการให้ตำแหน่งทางราชการโดยไม่คำนึงถึงความสามารถของบุคคลเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกแต่ใช้เหตุผลอื่นเช่น ความเป็นญาติเพื่อนฝูงผู้มีพระคุณเป็นต้น จึงเป็นสาเหตุให้การบริหารราชการตามระบบอุปถัมภ์มีข้อเสียคือ

ก. ข้าราชการขาดสมรรถภาพเพราะบรรจุแต่งตั้งตามความพอใจไม่มีการเลือกสรรจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถทำให้งานไม่ก้าวหน้า

ข. ข้าราชการถูกใช้ไปในทางส่วนตัว

ค. ฐานะของข้าราชการคลอนแคลบขาดหลักประกับความมั่นคง

ง. ข้าราชการทำงานมุ่งประจบผู้มีอำนาจรักษาผลประโยชน์ของพวกพ้องมากกว่าองค์การ

จ. ผู้ไม่มีพรรคพวกจะไม่มีโอกาสเข้ารับราชการ

ฉ. ข้ารายการไม่ได้รับความยุติธรรมตามสมควร

ช. เป็นช่องทางให้นักการเมืองมาชี้นำข้าราชการประจำ

(2) ระบบคุณวุฒิ (Merit System) มีผู้กำหนดศัพท์เป็นภาษาไทยไว้ต่าง ๆ กันเช่นระบบคุณธรรมคุณความดีระบบความรู้ความสามารถระบบความดีความสามารถเป็นต้นระบบคุณวุฒิเป็นวิธีเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยวิธีการเลือกสรรบุคคลโดยการสอบแข่งขัน ประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามต้องการโดยไม่คำนึงถึงเรื่องการเมืองหรือพันธ์ส่วนตัวการเกิดระบบคุณวุฒิมีเหตุผลและความจำเป็นคือจำนวนข้าราชการต้องมีมากขึ้นความสิ้นเปลืองงบประมาณที่เป็นคำใช้จ่ายในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนคนใหม่ความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายสำหรับการฝึกอบรมให้บุคลากรรู้จักทำงานตามที่ได้รับมอบหมายการปฏิบัติราชการไม่ต่อเนื่องสัมพันธ์กันผู้ปฏิบัติงานไม่มี

ความสามารถเพียงพอและป้องกันการใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวซึ่งแนวความคิดที่ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณวุฒิได้แก่ลักษณะเด่น 4 ประการคือ

ก. หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity)

ข. หลักความสามารถ (Competence)

ค. หลักความมั่นคง (Security on Tenure)

ง. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality)

สมเดช สีแสง (2556, หน้า 254) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการสำคัญในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมไว้ว่ามีลักษณะเด่น 4 ประการคือ

(1) หลักความเสมอภาค (Equalty of Opportunity) หรือหลักโอกาสเท่าเทียมกันผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นความรู้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกคนจะมีสิทธิ์ในการสมัครสอบแข่งขันหรือสอบจัดเลือกการกำหนดค่าตอบแทนที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเดียวกันหรือในระดับเดียวกันจะได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเท่าเทียมกัน

(2) หลักความสามารถ (Competence) การคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้นจะต้องใช้เหมาะสมอย่างกว้างขวางแล้วจัดให้มีการสอบแข่งขันสอบคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมตามเกณฑ์มากกว่าย่อมมีสิทธิได้รับบรรจุแต่งตั้งก่อนนอกจากนี้ผู้ที่มีความรู้ตวามสามารถและมีผลการปฏิบัติงานเด่นย่อมได้รับการเลื่อนตำแหน่งก่อนผู้มีความเหมาะสมน้อยกว่าหรือถูกออกจากงานโดยไม่มีความผิดมีเงินเดือนให้ระหว่างการปฏิบัติงานมีบำนาญบำเหน็จให้เมื่อพ้นงาน

(3) หลักความมั่นคง (Security) เป็นหลักประกันในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานให้แก่บุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นยึดเป็นอาชีพได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายตราบใดบุคลากรยังมีความรู้ความสามารถมีความประพฤติดีมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่จะไม่ถูกกลั่นแกล้ง

(4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutaliy) หลักการข้อนี้มีลักษณะที่มุ่งเน้นเฉพาะข้าราชการให้ปฏิบัติดีหน้าที่โดยอิสระถือว่าข้าราชการประจำต้องตั้งมั่นอยู่ในความเป็นกลางทางการเมืองมิถูกแทรกแซงทางการเมืองหรือถูกบังคับให้อยู่ภายใต้อาณัติหรืออิทธิพลของการเมืองและให้ปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มความสามารถและเต็มภาคภูมิ

บรรยงค์ โตจินดา (2543, หน้า 31) กล่าวว่าผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาทักษะพื้นฐาน 4 ด้านคือ

(1) ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical SKill) เป็นทักษะที่ใช้ในระดับปฏิบัติการมากที่สุดสำหรับผู้บริหารนั้นควรให้มีความรู้ความเข้าใจเนื่องจากผู้บริหารต้องสามารถแนะนำและสอนงานให้กับหนักงานได้

(2) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ (Human 5Ki1l) เป็นทักษะที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคคลทุกระดับเพราะการปฏิบัติงานนั้นไม่สามารถทำงานได้เพียงลำพังต้องมีการประสานงานการทำงานเป็นทีมโดยเฉพาะผู้บริหารซึ่งต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับทุกคนในองค์การ

(3) ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารเพราะการเป็นนักการจัดการทั้งในด้านคนและงานนั้นจำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยความคิดการไตร่ตรองที่ดีการเหตุผลในการบริหารงานมีปฏิภาณไหวพริบขจัดข้อผิดพลาดได้อย่างรวดเร็วและสามาเป้าหมายใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

(4) มีทักษะต้านการแสวงหาและการใช้ข้อมูลข่าวสาร (Information Skill) เพื่อการวางแผนและตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากรจำเป็นต้องมีหลักในการบริหารงานเนื่องจากเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ลดปัญหาในการนริทารงานและทำให้การบริหารงานเกิดความเป็นธรรมมากที่สุดหลักสำคัญที่หน่วยงานควรนำมาใช้เป็นอย่างยิ่ง เนื่องด้วยเป็นหลักของการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานอยู่ได้อย่างมีความสุข

2.) แนวคิดในการบริหารงานบุคลากร

บรรยงค์ โตจินดา (2543, หน้า 32-34) เราได้ก้าวข้ามสะพานศตวรรษที่ 20 มายืนบนฝั่งของศตวรรษที่ 21 แล้วในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจนปรับตัวแทบไม่ทัน เช่น การแข่งขันทางธุรกิจที่จริงจังรุนแรงยิ่งขึ้นตัวอย่างคือวิกฤติการเงินในเอเชียส่งผลถึงเศรษฐกิจของโลกโดยรวมการบริหารงานบุคคลย่อมได้รับผลกระทบตามไปด้วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังนี้

(1) บริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบการบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่จะมุ่งศึกษา และวางนโยบายการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ มีนโยบายสรรหาเป็นหลักและมองกว้างไกลไปถึงการแลกเปลี่ยนบุคคลในวงการต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้ความสามารถกระจายออกไปโดยอัตโนมัติอีกด้วยเรื่องกระบวนการต่าง ๆ จะเป็นเพียงรายละเอียดที่จะช่วยประกอบการตัดสินใจให้กับผู้บริหารที่รับผิดชอบงานบุคคล

(2) แนวความคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานหน่วยงานบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องเป็นระบบเปิด (Open System) เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและสะดวกกับการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่จะต้องเผชิญเช่นระบบกำหนดคนหรือคนกำหนดระบบหรือต้องกำหนดทั้งระบบและคนไปพร้อม ๆ กัน

(3) การบริหารงานบุคคลแบบประชาธิปไตยต้องยอมรับหลักเหตุผลของระบอบประชาธิปไตยโดยยอมรับความเท่าเทียมกันในสังคมผู้ทำหน้าที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลในองค์การต่าง ๆ ต้องปรับปรุงตัวเองให้มีความรู้กว้างขวางทันกับเหตุการณ์เสมอโดยเฉพาะไม่ปิดกั้นเสรีภาพในโอกาสงานเพราะยิ่งคิดว่าตัวเองเก่งจะยิ่งโง่ลงทุกวัน

(4) ยอมรับบรรยากาศทางกรเมืองนับว่าเป็นบรรยากาศใหม่ของการบริหารสำคัญเพราะเท่ากับเป็นการลบล้างแนวความคิดตั้งเดิมเรื่องความเป็นกลางทางการเมืองมากแต่มิใช่หมายถึงการยอมรับระบบอุปถัมภ์อย่างเต็มที่เพราะต้องการให้นักบริหารงานบุคคลรู้จักตัดสินใจเลือกกระทำหรือไม่กระทำอะไรจำเป็นต้องคำนึงถึงบรรยากาศทางการเมืองและค่านิยมประกอบไปด้วยให้ศึกษารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ประกอบความเข้าใจเรื่องเสรีภาพขั้นพื้นฐานของประชนชาวไทย

(5) บทบาทของผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องเปลี่ยนไปเป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องมีหูตากร้างไกลกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายบริหารบุคลากรจึงต้องศึกษาให้แม่นในระเบียบแบบแผนและกฎเกณฑ์และยังต้องกล้าเผชิญปัญหาทุกด้าน

(6) เทคนิคและแนวคิดการบริหารต่างๆควรนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลได้แก่การพัฒนาองค์การวิเคราะห์ระบบการวิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบโดยการประเมินผลงานการบริหารงานโดยวัตถุประสงค์การบริหารงานเฉพาะกิจตลอดจนแนวความคิดและแนวทางปฏิบัติสังคมศาสตร์ก็ควรนำเข้ามาใช้ในการบริหารงานบุคคลด้วยดำเนินการให้ได้ผลในแง่ชองประสิทธิภาพของการใช้บุคคลากรความสำคัญของงานบริหารงานบุคคล

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลยุคใหม่เป็นเรื่องที่ต้องใช้เทคนิควิธีการเพื่อประโยชน์ในการในปัจจุบันกว้างขวางและมีคุณค่ามากจนกระทั่งมีการใช้ชื่อเรียกว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.3.2 ความหมายการบริหารงานบุคลากร

ได้มีนักวิยาการและนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของ"การบริหารงานบุคคล" ไว้ในรูปแบบที่ต่างกันที่น่าสนใจ ดังนี้

ศิรินภา ยมาภัย (2557, หน้า 140) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลเป็นศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพและใช้บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพรักษาทรัพยากรนี้ไว้อย่างผู้มีคุณค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริการทั้งปริมาณและคุณภาพของงานอย่างสูงสุด

พานี นันทวิสูตร (2559, หน้า 15) การบริหารงานบุคคลหมายถึงการที่องค์การจัดวางกระบวนการต่างๆเพื่อประโยชน์ในการที่จะได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพตามความต้องการและความจำเป็นเมื่อได้มาแล้วก็ต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในอันที่จะบำรุงรักษาตอบแทนพัฒนาประเมินผลทำงานตลอดจนกำหนดวิธีการที่จะให้ความมั่นคงแก่ชีวิตการทำงานและการพิจารณา มีวาระหรือด้วยสาเหตุอื่นเช่นไม่สามารถที่จะทำงบต่อไปได้ไม่ว่าจะด้วยการด้อยความหรือการประพฤติที่ไม่สมควรก็ตามในกรณีดังกล่าวผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอาจจะไม่เคยพบตัวกันเลยแต่ผู้ปฏิบัติจะต้องเดินไปตามเส้นทางที่วางไว้

สมเจษ ธานีรัตน์ (2560, หน้า 3) ได้ให้ข้อสังเกตว่า "ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะกระบวนการบริหารหรือในแง่ทรัพยากร การบริหาร ทั้งในด้านธุรกิจ หรือรัฐวิสาหกิจก็ตาม ความสำคัญของบุคคลและการบริหารงานบุคคล ยังเป็นเพชรดวงเด่นอยู่เสมอ" การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารไม่ว่าหน่วยงานประเภทใด หากการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยากเพราะเหตุว่า บุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะดีจะเสีย อยู่ที่บุคคลที่ทำงานนั้น ถ้าบุคคลที่ให้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานขวัญไม่ดี ไม่มีกำลัง ไม่มีสมรรถภาพผลงานก็จะบกพร่อง แต่ถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสำเร็จ บุคคลทุกฝ่ายจะร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บรรจบ ธนาวัน (2560, หน้า 16) การบริหารงานบุคคลหมายถึงกระบวนการในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อให้ได้บุลลากรที่มีคุณภาเหมาะกับงานที่กำหนดไว้ทั้งผู้บริหารเทคนิคการบริหารงานเพื่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานให้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีการพัฒนาคุณภาพและฝีมือในการทำงานมีการประเมินผลงานการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าเอาไว้ จ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคคลที่อยู่ในองค์การการสร้างขวัญกำลังใจสร้างจริยธรรมและทัศนคติที่ดีต่อองค์การหรือวัฒนธรรมขององค์การที่เหมาะสม

ระวีณ์ เลิศกาญจนวัติ (2558, หน้า 21-22) ได้สรุปความหมายการบริหารงานบุคลลไว้ว่า 1) การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน 2) การบริหารงานบุคคลมีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหา การคัดเลือก การจัดสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั้งพันจากหน่วยงาน 3) การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเริ่มต้นตั้งแต่การวางนโยบาย การกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคคล การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งการโอนย้าย และการพันจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

ณัฐพล เขจรนันหน์ (2555, หน้า 15) กล่าวว่า "การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการการสำหรับผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การ ใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการสรรหาและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเข้ามาทำงาน พร้องธำรงรักษา พัฒนาให้มีศักยภาพและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันสมาชิกที่ต้องพันจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

เสนาะ ติเยาว์ (2557, หน้า10) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลคือเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการวางนโยบายวางแผนโครงการระเบียบและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่งเพื่อให้ได้มาได้ใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

นงเยาว วงษ์สุวรรณ (2556, หน้า 6) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานบุคลากรว่าเป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

พะยอม วงศ์สารภี (2559, หน้า 5) ได้สรุปว่าการบริหารงานบุคลากรหมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกทีปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพันจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพเกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สุภาพร พิศาลบุตร (2561, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคลากรไว้ว่าหมายถึงภารกิจหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการจัดวางแผนกำลังคนการสรรหาคัดเลือกและการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหมาะสมกับตำแหน่งงานพร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด ธำรงรักษาและพัฒนาบุคคลเหล่านั้นเพื่อผลสำเร็จขององค์การ

สุนันทา เลาหนันทย์ (2559, หน้า 5) ได้กล่าวสรุปว่าการบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การกระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องได้แก่ การวางแผนงานบุคลากร การวิเคราะห์งาน การสรรหาการคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานการจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลสุขภาพและความปลอดภัยบุคลากรและแรงงานสัมพันธ์การพัฒนาองค์การตลอดจนการวิจัยด้านบุคลากร

ธงชัย สันติวงษ์ (2561, หน้า 3) กล่าวว่า "การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคผลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ในการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเข้ามาทำงาน พร้อมธำรงรักษา พัฒนาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ ตลอดจนการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงานเพื่อสนองตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และบุคลากรในองค์การเป็นหลัก

2.3.3 ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากรมีความสำคัญมากสำหรับองค์การ เพราะสามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งก็คือความสำเร็จขององค์การ นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงค์ (2559, หน้า 18 - 19 ได้กล่าวไว้ว่า สภาพองค์การในทุกวันนี้ นับได้ว่ามีปัญหาถูกกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ซึ่งส่งผลกระทบ ต่อการบริหารงานบุคลากรในองค์การโดยตรง การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เท่าที่เห็นกันอยู่ในปัจจุบันล้วนแต่เห็นได้ชัดแจ้งว่าจะมีผลกระทบทำให้การบริหารงานบุคลากรต้องมีความสำคัญขึ้นกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคลากรขององค์การ สรุปได้ดังนี้คือ

1. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงและความผันผวนทางเศรษฐกิจของประเทศที่เกือบจะควบคุมและแก้ไขไม่ได้ทำให้สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนลำบากมากยิ่งขึ้น และทำนองเดียวกัน ปัญหาทางด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับบุคลากรเพื่อให้ตามทัน กับคู่ครองชีพก็กลายเป็นปัญหาหนักอกที่ทุกหน่วยงานจะต้องแก้ไข

2. ปัญหาทางด้านเทคนิควิทยาการ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากของเทคโนโลยีส่งผลให้เทคนิควิธีการทำงานต้องเปลี่ยนแปลงไปนั้น มีผลกระทบโดยตรงต่อสภาพการทำงานในองค์การมากขึ้นกว่าแต่ก่อน เครื่องจักรสมองกลและเครื่องมืออัตโนมัติหลายขนิดได้ถูกยอมรับ และนำเข้ามาทำงานแทนคนด้วยเหตุผลความจำเป็นหลายประการ ซึ่งในกรณีเช่นนั้น ต้องแก้ไข ให้การอบรมและจัดสรรหน้าที่งาน ตลอดจนปรับปรุงกำลังคนในจุดต่าง ๆ ใหม่ นับว่าเป็นสิ่งที่ต้องทำซึ่งปัญหาด้านการออกแบบงานใหม่ให้ถูกต้อง หรือการต้องเร่งพัฒนาบุคลากรให้มี ความสามารถในช่วงเวลาสั้นนั้น นับได้ว่าเป็นสิ่งยากที่ต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ และการดำเนินงาน ด้วยวิธีการพิเศษหลาย ๆ ประการ จึงจะได้ผล

3. ปัจจัยทางด้านสังคมปัจจัยที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมนี้จะมี ความสำคัญมากเป็นพิเศษ ในสังคมปัจจุบันมีคนมีการศึกษามากขึ้น ความต้องการต่างๆ ย่อมมี มากขึ้น และเปลี่ยนชนิดไป ความพอใจในงานและคุณภาพชีวิตนับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่สุดของคน ในยุคปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้มีผลทำให้ทัศนคติและค่านิยม ตลอดจนสิ่งจูงใจต่าง ๆ ของคนในยุคใหม่ โดยเฉพาะหนุ่มสาวต่างไปจากเดิมเป็นอย่างมาก การเข้าใจได้ถูกต้องและมีศิลปะในการจงใจที่ไปไม่ซ้ำแบบเดิมนับว่าเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องคำเนินการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การที่จะสามารถเผชิญกับปัญหาท้าทายต่าง ๆ เหล่านี้ จึงนับเป็นเรื่องสำคัญที่องค์การส่วนมากต้องพยามมุ่งมั่นสนใจในสิ่งที่เกี่ยวกับงานทางด้านการบริหารงานบุคลากร คือ

1. ต้องพยามเข้าใจถึงความต้องการทางจิตวิทยา หรือทางใจของบุคลากร

2. ต้องพิจารณาและยกระดับความสามารถของาบวิชาชีพด้านการบริหารงานบุคลากรซึ่งความพยายามของสมาคมวิชาชีพ คือ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยที่ใด้มุ่งสร้างสรรความรู้และเทคนิคของงานด้านนี้ให้แพร่หลายมาช้านานแล้วนั้น นับได้ว่ามีประโยชน์ เป็นอย่างมากต่อสังคมและประเทศชาติโดยส่วนรวม

3. ต้องให้ความสนใจกับการวิจัยศึกษาปัญหาทางด้านการบริหารงานบุคลากร เรื่องนี้นับว่าขาดแคลนเป็นอย่างมาก ซึ่งถ้าหากได้ให้ความสนใจค้นคว้าวิจัยปัญหาอย่างลึกซึ้งทีละด้านเรื่อยไปแล้วในระยะยาว การได้ข้อเท็จจริงหรือความรู้มากขึ้นจะช่วยให้การบริหารงานบุคลากรมีคุณภาพและทำได้ผลมากยิ่งขึ้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2556, หน้า 2) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าบรรดาปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนาประเทศนั้นกำลังคนนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะเหตุว่าถ้ามีจำนวนคนพอสมควรมีความรู้ความสามารถหมาะสมแก่หน้าที่การงานและมีการจัดการที่ดีแล้วโอกาสที่จะทำงานให้ได้ผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมากจนอาจกล่าวได้ว่าคนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนักเพราะถ้าคนมีความสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว

สมาน รังสิโยกฤษภ์ (2560, หน้า 2) ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามเป็นที่ยอมรับกันว่าเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุดทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้นแม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอมีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดีมีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมสักเพียงใดถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดีไม่มีความรู้ความสามารถขาดความซื่อสัตย์สุจริตและไม่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้วก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลสมตามความมุ่งหมายมีความสำคัญขึ้นเรื่อย ๆ ตราบใดที่เรายอมรับความจริงว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยการ

บรรยงห์ โตจินตา (2560, หน้า 20-21) ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้นนับวันที่จะมีความสำคัญขึ้นเรื่อย ๆ ตราบใดที่เรายอมรับความจริงว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยการผลิตอื่น ๆ แม้จะมีเครื่องจักรกลเข้ามามีบทบาทในการดำเนินธุรกิจมากขึ้นและใช้วิทยาการสูงขึ้นมีวิสัยทัศน์ลามารถยอดเยี่ยมเพียงใดก็ไม่ใช่นำเครื่องจักรเข้ามาแทนที่คนไม่ใช่เข้ามาเป็นนายคนเพราะคนต้องเป็นนายเครื่องจักรวันยังต่ำคือคนเป็นผู้สร้างผู้ใช้เครื่องเช่นผลิตเครื่องคอมพิวเตอร์(Hardware) ผลิตโปรแกรม (Software) สั่งให้เครื่องทำตามคำสั่งทำให้ได้งานที่ละเอียดรวดเร็วและมีข้อผิดพลาดน้อยลงหรือไม่มีเลย

อำนวย แสงสว่าง (2559, หน้า 35) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวางแผนเพื่อจัดหาบุคลากรที่ดีมีคุณภาพมาเป็นบุคลากรที่ดีขององค์การ

2. ช่วยจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับประเภทและชนิดของงานที่ต้องทำและปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดตสอดจบช่วยประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพื่อสร้างผลสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

3. ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานโดยวิธีการฝึกอบรมทางวิชาการเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานให้มากขึ้น

4. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับภายในองค์การอย่างทั่วถึงโดยอาศัยกลยุทธ์และศิลปะแห่งการจัดการ

5. ช่วยพัฒนาสังคมภายในองค์การให้เกิดความร่วมมือร่วมใจนการทำงานก่อให้เกิดสวามรักความสามัคคี จัดการปัญหาการทะเลาะวิวาท การเอารัดเอาเปรียบกัน ช่วยทำให้องค์การเป็นสังคมที่มีความสงบสุขบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขโดยทั่วกัน

สุดา สุวรรณาภิรมย์ (2556, หน้า 7) ได้อธิบายไว้ว่าการบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่ผู้บริหารในองค์การทุกคนล้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถประลบการณ์มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์การ อีกทั้งยังดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็น สมาชิกในองค์การเหล่านี้มีความรู้ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้น และทำงานในฝ่ายของตนเอง รวมทั้งประสาบงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคลากร ถือได้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารงานสถานศึกษาเพราะ เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์การรวมไปถึงการจัดให้มีการฝึกอบรมให้บุคลากรเพิ่มทักษะความรู้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานที่ดีนั้นย่อมขึ้นกับคุณภาพซองบุคลากร การร่วมมือ ประสานงานร่วมกัน

2.3.4 หน้าที่การบริหารงานบุคลากร

ดำรงศักดิ์ ชัยสนิทและประสาน หอมพูล (2559, หน้า 19-22) กล่าวว่า การบริหารเกี่ยวกันบุคคลนี้ ค่อนข้างจะมีความยุ่งยากซับซ้อน แต่ก็เป็นงานที่มีความท้าทายอยู่ในตัว โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องมีความรู้ มีความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นเกี่ยวกับบุคคลที่อยู่ในองค์การ ซึ่งจะแยกพิจารณาเป็น 2 ส่วนด้วยกันคือ

1.) หน้าที่เกี่ยวกับคน

ผู้บริหารองค์การจะต้องเกี่ยวกับคนตั้งแต่เริ่มรับบุคลเข้ามาอยู่ในองค์การ จนกระทั้งบุคคลผู้นั้นได้ทันองค์การ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ในการบริหารเกี่ยวกับคน

1.1 การวางแผนจัดคนเข้าทำงาน

ฝ่ายบริหารสูงสุดขององค์การต่างๆ จะต้องดำเนินการวางแผนเกี่ยวกับบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ ได้แก่

1. การกำหนดคุณสมบัติ เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ทำ

2. จะต้องมีความรู้ความชำนาญงานเฉพาะด้าน

3. จะต้องสอดคล้องเดียวกับอัตราการขยายตัวขององค์การในอนาคต

4. จะต้องสอดคล้องเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างแรงงานในปัจจุบันด้วย

5. จะต้องไม่เกิดภาวการณ์ขาดแคลนแรงงานในองค์การ

1.2 การว่าจ้างทำงาน

การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนั้นจะต้องมีการกำหนดขั้นตอบในการคัดเลือกและวิธีการที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ได้แก่

1. การประกาศรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน

2. การสอบสัมภาษณ์ เพื่อทดสอบความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ

3. การสอบสัมภาษณ์ เพื่อดูเกี่ยวกับทางด้านบุคลิกภาพและไหวพริบต่าง ๆ

4. การตรวจสอบประวัติส่วนตัวและประวัติการทำงาน

5. การบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตามความสามารถของฝ่ายต่าง ๆ

6. จัดการฝึกอบรมฝึกพนักงานใหม่ก่อนที่จะออกไปปฏิบัติงานจริงทั้งนี้ก็เพื่อให้รู้เกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การการจัดสายงานการบังดับบัญชา พร้อมทั้งความรับผิดชอบในงานที่จะต้องปฏิบัติต่อไป แต่เมื่อปฏิบัติงานในระยะเวลา 1 ปี หรือมากกว่านั้น การจัดโคระการการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของหนักงานในองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีและสถานการณ์ของคู่แข่งขันมีมากยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องการอบรมพนักงานเพื่อให้มีขีดความสามารถในการทำงานมากยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้เป็นการสร้างความสามัคคีในองค์การได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

1.3 ระเบียบวินัย

การที่มีบุคคลเป็นจำนวนมากในองค์การ สิ่งจำเป็นอย่างมากก็คือระเบียบวินัยในการทำงาน โดยผู้บริหารจะต้องกำหนดระเบียบวินัยให้พนักงานได้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติ ได้แก่

1. เวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่มาและเลิกปฏิบัติงาน ซึ่งโดยปกติแล้วในการปฏิบัติทั่วไปยึดถือเวลาในการปฏิบัติงาน 1 วันเท่ากับ 8 ชั่วโมง นอกเหนือให้คิดเป็นการทำงานนอกเวลา

2. การแต่งกาย บางองค์การจะกำหนดให้พนักงานแต่งกายตามที่องค์การเป็นผู้กำหนดวรรณสีของเสื้อผ้าให้พนักงานต้องแต่งตัวให้เหมือนกัน เพื่อเป็นเอกลักษณ์ของหน่วยงานนั้น ๆ

3. การลากิจและลาป่วย การลากิจธุระของพนักงานนั้น โดยระเบียบทั่วไปจะต้องลาล่วงหน้า 1 วัน และต้องได้รับอนุญาตจากหัวหน้าหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาก่อนจึงลาได้ สำหรับการลาป่วยนั้น จะต้องแจ้งให้ทางหน่วยงานทราบในวันที่ลา และหลังจากมาปฏิบัติหน้าที่แล้วก็จะต้องส่งใบลาป่วยทันที ถ้ามใบรับรองแพทย์ก็ให้แนบมาพร้อมกับใบลาด้วย เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้บริหาร ส่วนกำหนดระยะเวลาของการลากิจและลาป่วยนั้น ในแต่ละองค์การจะกำหนดไว้ว่าในรอบ 1 ปี พนักงานมีสิทธิในการลาแต่ละประเภทได้กี่วัน ถ้าลาเกินก็จะไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบในปีนั้น

1.4 สวัสดิการของหนักงาน ในการทำงานขององค์การต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจกับพนักงานของตน พร้อมทั้งเป็นการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานจะได้รับ ได้แก่

1. ค่ารักษาพยาบาลทั้งตนเองและครอบครัว
2. การลาพักร้อนประจำปี
3. การกู้ยืมเงินสวัสดิการ
4. การจ่ายเงินชดเชย
5. เงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

1.5 ความปลอดภัยในการทำงาน

ในการปฏิบัติงานของพนักงานบางครั้งจะต้องเสี่ยงอันตราย เช่น การทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรกล เป็นต้น ฝ่ายบริหารจะต้องดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัยของหนักงาน ได้แก่

1. การตรวจสุขภาพของพนักงานก่อนเข้าทำงาน
2. จัดหน่วยพยาบาลหรือมีตู้ยาสามัญประจำบ้าน เพื่อพยาบาลเบื้องต้นก่อนพบแพทย์ต่อไป
3. จะต้องมีการตรวจสอบเครื่องจักรกล อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ที่จะใช้
4. สถานที่ทำงานจะต้องมีอากาศถ่ายเทได้ พร้อมทั้งมีแสงสว่างอย่างเพียงพอ
5. จะต้องมีน้ำยาดับเพลิงอย่างเพียงพอ เพื่อป้องกันเกี่ยวกับเพลิงไหม้

2.) หน้าที่เกี่ยวกับองค์การ

งานฝ่ายบริหารงานบุคคลจะต้องมีความรับผิดชอบต่อองค์การ ทั้งในฐานะผู้สั่งการและที่ปรึกษาแก่บุคลากรที่มีอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา ซึ่งทำให้ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ 3 ฐานะ ต่อไปนี้คือ

1. ฐานะผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารฝ่ายบุคคลจะต้องทำงานตามนโยบายขององค์กรนั้น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานทางบุคลากร เช่น ทำหน้าที่ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ การสอบประวัติพนักงาน การบรรจุแต่งตั้งพนักงานให้กับแผนกต่าง ๆ

2. ฐานะผู้บริหาร ฝ่ายบริหารงานบุคคลจะต้องทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ฝ่ายต่าง ๆ เช่น การโยกย้ายพนักงาน การเปลี่ยนงาน รวมทั้งปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลฐานะผู้เชี่ยวชาญผู้บริหารงานบุคคล จำต้องมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับบุคคลโดยตรงและจะต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาของคนอีกด้วย ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถครองใจคนให้ได้และจะต้องทำงานร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ ได้ดี โดยเฉพาะการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานการฝึกอบรม เป็นต้น

สรุปได้ว่าหน้าที่การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การดำเนินการรับผิดชอบในหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเช่น ทำหน้าที่ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การสอบข้อเขียนการสอบสัมภาษณ์ การสอบประวัติพนักงาน การบรรจุแต่งตั้ง

2.3.5 ขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานบุคลากร

ขอบข่ายการบริหารงานบุคลากร เป็นกรอบดำเนินงานที่ผู้บริหารควรนำไปวางแผนงานด้านการบริหารซึ่งประกอบด้วย การวางแผนบุคลากร การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กำหนดขอบข่ายการรบริหารงานบุคลากร ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 51. 63) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคลากรไว้ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

พะยอม วงศ์สารศรี (2554, หน้า 2) ได้อธิบายขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรไว้คือการวางแผนทรัพยากรบุคคลการกำหนดงานการวิเคราะห์งานและการจำแนกตำแหน่งการสรรหาบุคคลการคัดเลือกการปฐมนิเทศการประเมินผลพนักงานการพัฒนาการฝึกอบรมการธำรงรักษาสุขภาพและความปลอดภัยการพ้นจากงานและบำเหน็จบำนาญ

สมชาย หิรัญกิตติ (2556, หน้า 10 - 1 1) ได้อธิบายว่าการบริหารงานบุคลากรประกอบด้วยกรรมต่างๆคือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาบุคลากรการฝึกอบรมและการผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยและสุขภาพและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2560, หน้า 81) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรไว้คือการวางแผนพัฒนาบุคลากรการจัดคนเข้าทำงานการพัฒนาและการประเมินผลการปฏิบัติงานการบำเหน็จตอบแทนการธำรงรักษาคบงานให้มีประสิทธิผล

สรุปได้ว่าขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรมีองค์ประกอบด้วยการวางแผนอัตรากำลังการบรรจุและการแต่งตั้งการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานการพัฒนาบุคสากรการธำรงรักษาการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมาย

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1.) การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง

แนวทางปฏิบัติ

1.1.1 การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

1.1.2 การจัดทำแผนอัตรากำลังผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมกรรสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด

1.1.3 การนำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

1.1.4 การนำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

1.2 การกำหนดตำแหน่ง

แนวทางปฏิบัติ

1.2.1 สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา

1.2.2 นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลาทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ

1.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะผู้บริหารสถานศึกษาแนวทางปฏิบัติ

1.3.1 สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำเหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3.2 ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.3.3 ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งหมายถึงการจัดทำแผนอัตรากำลังครูการจัดทำการะงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาตามสภาพความต้องการและการกิจของสถานศึกษารวงทั้งการกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่หน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพของงานในองค์การ

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบยำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

2.1.1 การสอบแข่งขันการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษาให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.1.2 การบรรจุแต่งตั้งผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

2.4 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา

สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ผู้วิจัยได้รวบรวมจากหนังสือปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี, 2562, หน้า 1-9) ดังนี้

2.4.1 ที่ตั้งและสภาพทางภูมิศาสตร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 85 หมู่ 5 ซ.ไทรม้า 11 ถ.รัตนาธิเบศร์ ต.ไทรม้า อ.เมืองนนทบุรี จ.นนทบุรี11000 มีภารกิจในการจัดการศึกษาภาคบังคับครอบคลุม 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางกรวย อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง และอำเภอไทรน้อย เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม พ.ศ. 2553 มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอและจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ทิศตะวันออก ติดต่อกับ เขตดอนเมือง เขตหลักสี่ เขตจตุจักร และเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ทิศใต้ ติดต่อกับ เขตบางพลัด เขตตลิ่งชัน และเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

2.4.2 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

1. ข้อมูลสถานศึกษาปีการศึกษา 2562 มีจำนวนสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 18 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562) โดยแบ่งดังนี้

อำเภอเมืองนนทบุรี จำนวน 7 โรงเรียน จำนวนนักเรียน มัธยมต้น 9,088 คน มัธยมปลาย 6,847 คน รวม 15,935 คน ห้องเรียน 445 ห้องเรียน ครู 840 คน

อำเภอบางกรวย จำนวน 2 โรงเรียน จำนวนนักเรียน มัธยมต้น 2,216 คน มัธยมปลาย 1,516 คน รวม 3,732 คน ห้องเรียน 104 ห้องเรียน ครู 208 คน

อำเภอไทรน้อย จำนวน 2 โรงเรียน จำนวนนักเรียน มัธยมต้น 1,644 คน มัธยมปลาย 1,034 คน รวม 2,678 คน ห้องเรียน 68 ห้องเรียน ครู 124 คน

อำเภอปากเกร็ด จำนวน 5 โรงเรียน จำนวนนักเรียน มัธยมต้น 6,454 คน มัธยมปลาย 5,819 คน รวม 12,273 คน ห้องเรียน 316 ห้องเรียน ครู 648 คน

อำเภอบางใหญ่ จำนวน 1 โรงเรียน จำนวนนักเรียน มัธยมต้น 1,017 คน มัธยมปลาย 496 คน รวม 1,513 คน ห้องเรียน 39 ห้องเรียน ครู 74 คน

อำเภอบางบัวทอง จำนวน 1 โรงเรียน จำนวนนักเรียน มัธยมต้น 1,298 คน มัธยมปลาย 841 คน รวม 2,139 คน ห้องเรียน 63 ห้องเรียน ครู 115 คน

รวม จำนวน 18 โรงเรียน จำนวนนักเรียน มัธยมต้น 21,717 คน มัธยมปลาย 16,553 คน รวม 38,270 คน ห้องเรียน 1,035 ห้องเรียน ครู 2,009 คน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

สำหรับงานวิจัยในประเทศผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่มีผู้ดำเนินการจัดทำเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ดังนี้

ดาภา ใจห่อ (2555) ได้วิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามประสบการณ์ การทำงานระดับชั้นที่สอนและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน

การวิจัย ได้แก่ครูในสถานศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 223 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert's Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว One - wayANOVA ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัด กาญจนบุโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

พระกองสี ญาณธโร (พรมโพธิ์) (2560) ได้วิจัยเรื่อง "ศึกษาวิเคราะห์การดำเนินชีวิตตามหลักภาวนา 4 ในพระพุทธศาสนา " ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินชีวิตตามหลักภาวนา 4 ในพระพุทธศาสนา พบว่า การดำเนินชีวิตในขั้นของ 1) กายภาวนา คือ การพัฒนาอินทรีย์ที่ต้องติดต่อกับสิ่งภายนอกอย่างชาญฉลาด ไม่เป็นทุกข์เพราะการเข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งเหล่านั้น 2) ศีลภาวนา คือ กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กับโลกภายนอกอย่างชาญฉลาด และรู้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก และสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ และสังคม 3) จิตตภาวนา ก็คือการมีจิตใจที่พัฒนาให้เข้มแข็ง ไม่ขุ่นมัว มีคุณธรรม มีปัญญาที่ได้จากการฝึกจิตภาวนา ได้แก่ มีเมตตา กรุณามุทิตา มีศรัทธา และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การมีความพร้อมในการทำงาน ได้แก่ ขันติคือมีความอดทน สมาธิคือความมีใจตั้งมั่น อธิษฐานคือมีความเด็ดเดี่ยว วิริยะคือมีความเพียร สติคือ มีความระลึกรู้เท่าทันสิ่งรอบข้างที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนั้น 1 1) ปัญญาภาวนา ได้แก่ การรับรู้และเข้าใจต่อสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง รู้เท่าทันสภาวะความเปลี่ยนแปลงของโลกและชีวิต

ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2562, หน้า 14) ได้ศึกษา "การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอจอมทองสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 5" พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรมีการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน มีการแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน โดยทำเป็นคำสั่ง มีการประชุมชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงานส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตเองอย่างอิสระ มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งมีการประเมินผลการการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม ส่วนปัญหาที่พบคือ บุคลากรเข้าทำงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า การจัดสวัสดิการมีน้อยและไม่ทั่วถึง และขาดการวางแผนประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ข้อเสนอแนะของการแก้ปัญหาคือ ควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ควรจัดสรรงบประมาณสนับสหนุนภารพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ ควรสร้าง

ขวัญและกำลังใจตามโอกาสอันควร และควรมีการวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติของบุคลากรไว้ล่วงหน้า

พระธนากร วชิรรมโม (โพธิ์วัน) (2561, หน้า 87-88) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 " ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูพบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แนวทางในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารและครู พบว่า ควรมีการวางแผนบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร มีการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลอย่างมีความยุติธรรม

อาทิตย์ อินทะรินทร์ (2555) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพร้าววิทยาคม

อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพร้าววิทยาคม อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะกรบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพร้าววิทยาคม อำเภอพร้าว จังหวัดเขียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34ปีการศึกษา 2555 ประชากร เป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนพร้าววิทยาคม อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 78 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร โดยมีประเด็นหลักรายการสอบถาม ดังนี้ คือ 1) ด้านการวางแผนงานบุคลากร 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในโรงเรียน 4) ด้านการธำรงรักษา และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพร้าววิทยาคม ในด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเยี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพร้าววิทยาคม อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัญหาและข้อเสนอแนะของการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพร้าววิทยาคม อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีปัญหาและข้อเสนอแนะของการ

บริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพร้าววิทยาคม มากที่สุด คือ ด้านการวางแผนงานบุคลากรมีจำนวน 4 ปัญหา คือ การมอบหมายงานให้บุคลากร ไม่คำนึงถึงปริมาณงาน ความยากง่ายของงานบุคลากรบางคนได้รับงานมากเกินไป บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคลากรน้อย บุคลากรไม่เพียงพอตามเกณฑ์ ทำให้การดำเนินงานตามแผนไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ และการวางแผนการใช้บุคลากรไม่เป็นระบบ ไม่มีการประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากร มีข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหา คือการมอบหมายงานให้แก่บุคลากร ควรคำนึงถึงปริมาณงานความยากง่ายของงานของบุคลากรแต่ละคน ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคลากรให้มากขึ้น และ ควรมีการวางแผนการใช้บุคลากรให้เป็นระบบ และมีการประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีจำนวน 4 ปัญหา คือ ไม่มีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ บุคลากรในโรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการพิจารณาความดี ความชอบยังไม่โปร่งใส ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากร และไม่นำผลการประเมินโดยคณะกรรมการมาใช้ แต่ปรับเปลี่ยนไปตามความเห็นของผู้บริหารโรงเรียน มีข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหา คือ ควรมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรสร้างเกณฑ์การประเมินให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน และควรยอมรับความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกียรติซึ่งกันและกัน

เอกชัย เบี้ยอุด (2559, หน้า 115) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง" ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าโรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง ได้พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบงานต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติงาน ทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน การทำวิจัยในชั้นเรียน การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญการผลิตสื่อ นวัตกรรม การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมีการนิเทศภายใน ปัญหาที่พบคือ สื่อวัสดุอุปกรณ์ มีไม่พอเพียงต่อความต้องการ อาทิเช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และบุคลากรมีภาระงานมาก ทำให้การนิเทศทางการศึกษาเป็นไปต่อเนื่อง

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อประมวลปัญหา

และข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่าภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านโป่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูผู้สอนในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่มีเพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ผลการประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีดังนี้ (3.1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้แก่ การจัดสรรอัตรากำลังครูส่วนใหญ่ไม่ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่ง ควรศึกษาข้อมูลของแต่ละโรงเรียนให้ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการ ผู้บริหารยังไม่มีความยุติธรรมในการให้ขั้นเงินเดือน ครูไม่ค่อยเข้าใจในเรื่องระเบียบการลา ผู้บริหารไม่มีการประชุมชี้แจงในเรื่องแนวปฏิบัติทางวินัย การรักษาวินัยอย่างชัดเจนครูบางส่วนไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่จัดทำประวัติครู ผู้บริหารขาดการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู ผู้บริหารยังขาดการสนับสนุนในการพัฒนาการจัดทำวิทยฐานะอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่อเนื่อง และครูบางส่วนยังขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง (3.2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านโป่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้แก่ ควรให้โรงเรียนมีอำนาจในการพิจารณาครูบรรจุใหม่ให้ตรงกับสาขาที่โรงเรียนต้องการ ควรมีการย้ายสับเปลี่ยนครูให้ตรงกับวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ ควรพิจารณาให้ตรงสาขาเดียวกัน ควรจัดอบรมผู้บริหารในเรื่องเกณฑ์ที่กำหนดของการให้ขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ควรชี้แจงวันลาและสร้างความเข้าใจในเรื่องการลาให้ครูมีความเข้าใจ

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการรักษาวินัยและการออกจากราชการ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Agado (1998 : 1841 - A ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่ประสิทธิภาพบริเวณแถบพรมแดนเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียน และใช้การสังเกตโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพแถบพรมแดนทางใต้ของมสรัฐเทกซัส ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้น เป็นไปอย่างมีระบบระเบียบตามลำดับขั้นตอน มีการให้ความสะดวกแก่ครูในการนำผลที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ระบบสนับสนุนเอื้ออำนวยการนำกลวิธีไปใช้ โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและผู้นิเทศ และให้ข้อคิดเห็นว่าควรมีการศึกษาผลที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์การนำไปใช้ในโรงเรียน รวมทั้งการศึกษาการรับรู้ของครูในความสามารถของนักเรียนจากผลการนำการพัฒนาไปใช้ เพื่อผลสำเร็จของนักเรียนด้วยพัฒนาการเรียนการสอน และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ สำหรับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร 3 อันดับแรกคือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน การประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานของครู และการอบรมสัมมนาทางวิชาการ

Chard (2006 : 2882 - A ได้วิจัยเรื่อง ความรู้และการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินตามสภาพจริงของครูโรงเรียนมัธยมในรัฐแมตซาชูเซตส์ ปีที่ 2 ขณะที่นักการศึกษามีการยอมรับระเบียบวิธีการประเมินตามสภาพจริงได้นำไปใช้ในการสอนทั่วไป หลักฐานไม่มากนักที่ยังคงแสดงว่าวิธีการประเมินตามสภาพจริงนี้ได้รับการยอมรับ โดยครูผู้สอนว่าเป็นการประเมิน มีความสมเหตุสมผลและน่าเชื่อถือจากรายงานการศึกษา ได้ตรวจสอบถึงการปฏิบัติการประเมินตามสภาพจริงที่แพร่หลายของครูโรงเรียนมัธยมในรัฐแมตซาชูเซตส์ ปีที่ 2 การสร้างแบบจำลองของการปฏิบัติการประเมิน และการฝึกอบรมให้มีความรู้เกี่ยวกับการนำการประเมินไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยม ในรัฐแมตซาชูเซตส์ วิธีการวิจัยสำหรับการศึกษาเชิงปริมาณ ประกอบด้วย วิธีการบรรยายและวิธีเปรียบเทียบเชิงเหตุผล แบบสอบถามถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นระบบ ได้ผู้ร่วมปฏิบัติจำนวน 500 คน จากครูโรงเรียนมัธยม ในรัฐแมตซาชูเซตส์ ปีที่ 2เป็นกลุ่มประชากรจำนวน 1,000 คน แต่กลุ่มตัวอย่างที่ได้จริงจากการส่งแบบสอบถามคืนเป็นจำนวน 202 คน การวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่า การอบรมยังคงใช้การประเมินแบบเดิมมากกว่าจะใช้วิธีตามสภาพจริง การ

ฝึกอบรมวิธีการประเมินตามสภาพจริง โดยเฉพาะนั้นเป็นการกระทำที่มีขอบเขต นอกจากนั้นการรายงานของครูโรงเรียนมัธยม ในรัฐแมตซาชูเซตส์ ปีที่ 2พบว่า ใช้วิธีการแบบดั้งเดิมในการประเมินซึ่งถูกนำมาใช้มาก โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญระดับวิทยาลัยเป็นเรื่องที่ขัดแย้งแต่เป็นจริงในชั้นเรียนในปัจจุบัน ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมในรัฐแมตซาชูเซตส์ ปีที่ 2 ได้นำการประเมินตามสภาพจริงมาใช้มากกว่าแบบทดสอบแบบดั้งเดิม อย่างไรก็ตามการประเมินแฟ้มสะสมงานถูกนำมาใช้น้อยที่สุด การวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการใช้วิธีประเมินตามสภาพจริงระหว่างครูโรงเรียนมัธยมในรัฐแมตซาชูเซตส์ ปีที่ 2 ในกลุ่มสาขาวิชาเฉพาะจากรายงานครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษกับสังคม ใช้วิธีการประเมินตามสภาพจริงที่แตกต่างกันมาก ในขณะที่ครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์กับวิทยาศาสตร์ใช้อย่างจำกัด ส่วนประการสุดท้าย การวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ต่ำถึงป่านกลาง ระหว่างก่อนการได้รับการอบรมและการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมิน

ตามสภาพจริง การรายงานกรศึกษาหลักฐานต่าง ๆ บีบบังคับให้ยอมรับการประเมินของผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยครูจะต้องทำก่อนในการวางโครงการของโรงเรียนให้ได้ผลลี (Lee, 1996) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์และการจัดการให้ได้ผลผลิต สูงสุดกรณีศึกษาเปรียบเทียบความพยายาม ปรับวิธีควบคุมภายในระหว่างการบริหารงานบุคคลของ รัฐ ในสหรัฐอเมริกาและการบริหารจัดการกระทรวงของรัฐบาลเกาหลี ผลการวิจัยพบว่า การบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ผลผลิตสูงสุด จะเกิดกลุ่มหรือบุคคลจากการมีส่วนร่วมในความเป็น เจ้าของและอำนาจในการตัดสินใจ สำหรับการบริหารจัดการของรัฐบาลเกาหลีให้ได้ผลผลิตสูงสุด ขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารงานบุคคล ผลกระทบของระบบต่อการสร้างค่านิยมใหม่และการปรับ ระบบกลไกของรัฐบาล

แอนสัน (Hanson, 2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวทางจริยธรรมและเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นสตรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และบริหารงานตามสถานการณ์โดยใช้ปัจจัยในการบริหาร คือ ความยุติธรรมและความเห็นอกเห็นใจกัน

คูเปอร์ (Cooper, 2001) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โครงการให้ความดีความชอบของครูที่เมืองแฮนโอเวอร์ รัฐนิวแฮมเชียร์ มลรัฐนิวเจอร์ซี สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การพิจารณาความดีความชอบของครูควรจัดอยู่ในหลักเกณฑ์การให้เงินเดือนครู ส่วนครูผู้สอนส่วนใหญ่นั้นเห็นว่า การ

ประเมินค่าการประเมินความดีความชอบตลอดทั้งผู้ท าการประเมินได้พิจารณาแยกส่วนจากเงินเดือนครู ส่วนการพิจารณาให้รางวัลความดีความขอบของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยทำการศึกษานั้นได้เอาใจใส่ในเรื่องการเพิ่มเงินแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการผู้รับผิดชอบ แต่หวังว่าอาชีพของแต่ละคนน่าจะให้ความมั่นคงแก่ตน และแผนการตอบแทนทางด้านการเงิน (ค่าเบี้ยเลี้ยง ตลอดจนบำเหน็จบำนาญ) ควรชัดเจนและเชื่อถือได้ กลุ่มครูผู้บริหาร ตลอดจนกรรมการการศึกษาก็เห็นพ้องต้องกันว่า ควรพิจารณาเงินเพิ่มแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นแยกออกต่างหากและควรพิจารณาโดยไม่มีอิทธิพลอื่นใดมาเกี่ยวข้อง

แบลงค์ (Blanks, 2002) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคโรไรนาเหนือ สหรัฐอเมริกา พบว่า การบริหารบุคคลของโรงเรียนอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังล้าหลังกว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่น ๆ ถึงแม้บุคคลที่รับผิดชอบ ด้านการบริหารบุคคลจะมีความรู้สูงก็ตามแต่ในด้านวิชาการแล้วยังไม่มีความพร้อมจึงต้องมีการฝึกทักษะ ความชำนาญ การฝึกอบรม ในลักษณะการศึกษาในและนอกโรงเรียน การบริหารบุคคลในโรงเรียนต้องมีการกำหนดความจำเป็นลำดับก่อนหลังโดยเฉพาะในเรื่องของงบประมาณการวางตำแหน่งงาน ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์กร ในภาคเอกชนเป็นตัวอย่างจะสามารถดำเนินงานได้อย่างดี

ลี (Lee, 2002) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้บทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่พัฒนาแล้ว ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสำคัญในระดับสูงต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการรับรู้ของนักเรียนและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร

เฮนรี่ (Henry, 2004) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หน้าที่ของผู้บริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษารัฐมิสซูรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า หน้าที่และความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาทางด้านการบริหารงานบุคลากร ควรประกอบด้วยกระบวนการ 11 ประการ ดังนี้คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร การให้ค่าตอบแทน การเจรจาต่อรอง การให้ความมั่นคงปลอดภัย การปฏิบัติต่อเนื่องและการให้ข่าวสาร

สโลน (Sloane, 2007) ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐไมอามี่ ซึ่งผ่านการอบรมระยะสั้น โดยการพิจารณาจากความรู้ที่ได้รับทัศนคติที่ปรากฏและการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเปรียบเทียบกับตัวอย่างอีกกลุ่ม หนึ่ง ซึ่งไม่ได้ผ่านการอบรมแต่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาสาระของการฝึกอบรมจากเอกสารต่าง ๆ ผลการศึกษาวิจัย พบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมได้รับความรู้ในเรื่องการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีทัศนคติเปลี่ยนไปในทางบวก ซึ่งส่งผล

สำเร็จในการทำงาน รวมทั้งมีทัศนะในการปฏิบัติงานเฉพาะ และสามารถนำไปใช้อย่างได้ผล ส่วนกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาสาระของการฝึกอบรมด้วยตนเองมีแนวโน้มที่จะได้รับความรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และมีทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างน้อยกว่าผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมโดยเฉพาะ

บัทเลอร์ (Butler, 2016) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทหน้าที่การบริหารบุคคล ด้านการรับสมัครและคัดเลือกครูในรัฐเซาท์ คาโรไลนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่การบริหารงานบุคคลด้านการรับสมัครและการคัดเลือกครูในรัฐเซาท์ คาโรไลนา โดยศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ด้านการรับสมัคร และการคัดเลือกครูของผู้บริหารโรงเรียนรวม 4 ด้าน คือ ความถี่ของการปฏิบัติความรู้ความชำนาญในหน้าที่ การยอมรับความสำคัญของหน้าที่ และความต้องการฝึกอบรมผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษาและประสบการณ์ การบริหารแตกต่างกัน การยอมรับ ความชำนาญในหน้าที่แตกต่างกัน

แพดเกตต์ (Padgett, 2021, p.24) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร โดยตั้งสมติฐานว่า ขนาดโรงเรียนในรัฐจอร์เจีย มีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเลือกสรรการมอบหมายงาน และการประเมินบุคลากรอย่างเห็นได้ชัดผลการวิจัยพบว่า ขนาดโรงเรียนกับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเลือกสรร การมอบหมายงาน และประเมินบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีทัศนะต่อกระบวนการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

เจเน็ท เชงไล ชิว (enet Cheng Lian Chew, 2014, P.47) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาของประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนโดยส่วนรวมและจำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการวิจัยในชั้นเรียน ยกเว้นผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีการปฏิบัติงานด้านการประเมินและวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การคำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (QuantitativeR esearch) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา "หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยใช้บุคลากรในสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบุคลากร และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการจัดเตรียมโครงการตามระบบของการดำเนินการวิจัย ด้วยการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ จากการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยศึกษาจาก เอกสารตำราข้อมูล สถิติ รายงานการวิจัย รายงานของหน่วยงานต่างๆ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อจัดทำโครงร่างการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การทดลองและการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วเสนอโครงร่างต่อภาควิชา เพื่อขออนุมัติต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา และความเชื่อมั่น แล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บได้ มาทำการตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วเขียนรายงานผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานการวิจัย นำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาแล้วปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ เมื่อปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

3.2 ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แบบแผนการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย และการนำลนอข้อมูลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitaive Research) ที่มีแบบแผนของการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวการณ์ไม่มีการทดลอง (The One Shot, NoExperimental Case Study)

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายบุคลากร หัวหน้าฝ่ายบุคลากร และครู จำนวน 2,003 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายบุคลากร หัวหน้าฝ่ายบุคลากร และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี จำนวน 321 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

3.4 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายบุคลากร และหัวหน้าฝ่ายบุคลากร ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) สำหรับครูจะใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก (Simple Random Sampling) รายละเอียดตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง				
		ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการฝ่ายบุคลากร	หัวหน้าฝ่ายบุคลากร	ครู	รวม
วัดเขมาภิรตาราม	155	1	1	1	22	25
ศรีบุญยานนท์	111	1	1	1	15	18
สตรีนนทบุรี	141	1	1	1	20	23
เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	172	1	1	1	25	28
เบญจมราชานุสรณ์	133	1	1	1	20	23
นนทบุรีพิทยาคม	37	1	1	1	3	6
รัตนาธิเบศร์	86	1	1	1	11	14
บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)	53	1	1	1	6	9
เทพศิรินทร์นนทบุรี	167	1	1	1	24	27
ไทรน้อย	94	1	1	1	12	15
ราษฎร์นิยม	26	1	1	1	1	4
ปากเกร็ด	169	1	1	1	25	28
สวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี	205	1	1	1	31	34
เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	61	1	1	1	7	10
โพธินิมิตวิทยาคม	64	1	1	1	7	10
นวมินทราชินูทิศ หอวังนนทบุรี	155	1	1	1	22	25
ราชวินิต นนทบุรี	67	1	1	1	8	11
บางบัวทอง	107	1	1	1	14	17
รวม	**2,003**	18	18	18	273	321

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

3.6 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เพื่อให้การวิจัยสามารถตรวจสอบวัดได้ตรงกับกรอบแนะคิดและวัตถุประสงค์ชองการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พร้อมทั้งศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจาถผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเรียบเรียงแล้วนำผลการศึกษามาสร้างแนบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อความเหมาะสม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC
(Index of Item-Objective Congruence) เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 แห่ง โรงเรียนละ 6 ฉบับ จำนวน 30 คน

4. นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของ Reliabity โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha Cocfficient) ซึ่งเกณฑ์กำหนดว่าต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งจากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับหลักภาวนา 4 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .987 และการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคากร ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .981

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือจากคณบดีคณศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ถึงโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองพร้อมนัดหมายวันเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนโดยให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างส่งกลับทางไปรษณีย์ ในกรณีอยู่ใกล้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยรวบรวมกลับคืนด้วยตนเอง

3. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วจัดลำดับข้อมูล เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด ผู้วิจัยได้พิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อคัดเลือกและรวบรวมแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัสจากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปแกรมสำเร็จรูป

3.9 สถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้เป็นภาพรวมในการตอบคำถามวิจัย ดังนี้คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารและการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบ กับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) (Best, 1981, p. 182) มีรายละเอียด ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร/การบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร/การบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร/การบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร/การบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร/การบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson Corelation analysis) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Hinkle, 1998, p. 118) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .91 ขึ้นไป	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 71-.90	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .31- 70	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า .30	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดมัธยมศึกษานนทบุรี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

4.4 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดมัธยมศึกษานนทบุรี

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

4.6 สรุป

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

X แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

p แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

X_{tot} แทน หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร

X_1 แทน กายภาวนา

X_2 แทน ศีลภาวนา

X_3 แทน จิตตภาวนา

X_4 แทน ปัญญาภาวนา

Y_{tot} แทน การบริหารงานบุคลากร

Y_1 แทน การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

Y_2 แทน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

Y_3 แทน การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

Y_4 แทน วินัยและการรักษาวินัย

Y_5 แทน การบำรุงรักษาบุคลากร

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยผู้วิจัยได้จำแนกสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันและประสบการณ์ในการทำงานและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

n=321

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	178	55.5
หญิง	143	44.5
รวม	**321**	**100.00**
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	25	7.8
30 – 40 ปี	141	43.9
41 – 50 ปี	129	40.2
50 ปีขึ้นไป	26	8.1
รวม	**321**	**100.00**
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	249	77.6
ปริญญาโท	66	20.6
ปริญญาเอก	6	1.8
รวม	**321**	**100.00**
4. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
ผู้บริหารสถานศึกษา	18	5.6
รองผู้บริหารสถานศึกษา	18	5.6
ครูผู้สอน	285	88.8
รวม	**321**	**100.00**
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
0 – 10 ปี	44	13.7
11 – 20 ปี	139	43.3
21 – 30 ปี	116	36.1
31 ปีขึ้นไป	22	6.9
รวม	**321**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 321 คน แยกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5

2. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาคือช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และน้อยที่สุด มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8

3. ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 และน้อยที่สุด ปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

4. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นครูผู้สอน จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 88.8 รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

5.ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงาน 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.1 มีประสบการณ์ในการทำงาน 0 – 10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 และน้อยที่สุด 31 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9

4.2.2 ผลการวิเคราะห์หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

ผลการวิเคราะห์หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) กายภาวนา 2) ศีลภาวนา 3) จิตตภาวนา และ 4) ปัญญาภาวนา โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของหลักภาวนา 4ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยภาพรวม

n=321

หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร	($\bar{X}$)	S.D	ระดับ
1. ด้านกายภาวนา	3.81	0.51	มาก
2. ด้านศีลภาวนา	3.72	0.55	มาก
3. ด้านจิตตภาวนา	3.69	0.58	มาก
4. ด้านปัญญาภาวนา	3.77	0.57	มาก
รวม	**3.75**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่าหลักภาวนา 4 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.75, S.D = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือด้านกายภาวนา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 3.81, S.D = 0.51) รองลงมาด้านปัญญาภาวนาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =3.77, S.D.= 0.57) และด้านจิตตภาวนาภาวนามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.69, S.D = 0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของหลักภาวนา 4ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 1 กายภาวนา

n=321

	ด้านกายภาวนา	($\overline{X}$)	S.D	ระดับ
1.	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์	3.67	0.72	มาก
2.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกันเอง สุภาพ เรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจ	3.98	0.54	มาก
3.	ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่อง และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน	3.85	0.66	มาก
4.	ผู้บริหารมีความสุขุม รอบคอบ และกระตือรือร้นในการทำงาน	3.79	0.67	มาก
5.	ผู้บริหารมีความเสียสละ ใจกว้าง ไม่เห็นแก่ตัว	3.78	0.68	มาก
6.	ผู้บริหารทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม	3.79	0.65	มาก
	รวม	**3.81**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่าหลักภาวนา 4 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ด้านกายภาวนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกันเอง สุภาพ เรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.54) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่อง และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.85, S.D = 0.66) และ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.67 S.D. =0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของหลักภาวนา 4ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 2 ศีลภาวนา

n=321

	ด้านศีลภาวนา	($\overline{X}$)	S.D	ระดับ
1.	ผู้บริหารปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ และข้อบังอย่างเคร่งครัด	3.55	0.72	มาก
2.	ผู้บริหารทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม	3.86	0.65	มาก
3.	ผู้บริหารมีความสงบเสงี่ยมถ่อมตน เสมอต้นเสมอปลาย	3.74	0.68	มาก
4.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และความน่าเชื่อถือ	3.70	0.72	มาก
5.	ผู้บริหารให้ความเป็นธรรมด้วยความเท่าเทียมกัน	3.71	0.67	มาก
6.	ผู้บริหารคอยอำนวยความสะดวกในการทำงานกับผู้ร่วมงาน	3.77	0.71	มาก
	รวม	3.72	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าหลักภาวนา 4 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ด้านศีลภาวนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.72, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือผู้บริหารทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.65) รองลงมาคือผู้บริหารคอยอำนวยความสะดวกในการทำงานกับผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.77 S.D. =0.71) และผู้บริหารปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ และข้อบังอย่างเคร่งครัดมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของหลักภาวนา 4 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 3 จิตตภาวนา

n=321

	จิตตภาวนา	($\overline{X}$)	S.D	ระดับ
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความขยัน อดทน อุทิศเวลาให้กับงาน	3.60	0.73	มาก
2.	ผู้บริหารไม่ทอดทิ้งงานแม้มีอุปสรรค	3.85	0.63	มาก
3.	ผู้บริหารมีเมตตาเอื้ออาทร กับผู้ร่วมงาน	3.68	0.74	มาก
4.	ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ได้ จิตใจมั่นคงไม่เอาแต่อารมณ์	3.64	0.70	มาก
5.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในงานที่ทำ	3.68	0.72	มาก
6.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	3.71	0.74	มาก
	รวม	**3.69**	**0.58**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่าหลักภาวนา 4ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ด้านจิตตภาวนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.69, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารไม่ทอดทิ้งงานแม้มีอุปสรรค อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.63) รองลงมาคือผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ($\overline{X}$ =3.71, S.D = 0.74) และผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความขยัน อดทน อุทิศเวลาให้กับงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของหลักภาวนา 4ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 4 ปัญญาภาวนา

n = 321

	ด้านปัญญาภาวนา	($\overline{X}$)	S.D	ระดับ
1.	ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอด มโนทัศน์ที่ดีในการทำงาน	3.76	0.55	มาก
2.	ผู้บริหารมีเชาว์ปัญญา ไหวพริบ และปฏิภาณดี	3.67	0.53	มาก
3.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.75	0.55	มาก
4.	ผู้บริหารแสวงหาความรู้ ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.79	0.55	มาก
5.	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร	3.62	0.59	มาก
6.	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ ให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้	3.72	0.52	มาก
		3.76	0.55	มาก

จากตารางที่ *4.6* พบว่าหลักภาวนา 4 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ด้านปัญญาภาวนาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.76, S.D= 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก คือผู้บริหารแสวงหาความรู้ ความก้าวหน้าในอาชีพค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$= 3.79, S.D= 0.55) รองลงมาคือผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอด มโนทัศน์ที่ดีในการทำงาน **(**$\overline{X}$= 3.76, S.D= 0.55) และผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถทางการบริหารมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$= 3.62, S.D= 0.59) ตามลำดับ

4.2.3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3*)* ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.7 – 4.12

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมทั้ง 5 ด้าน

n = 321

	การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา	($\overline{X}$)	S.D	ระดับ
1.	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	3.76	0.55	มาก
2.	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.67	0.53	มาก
3.	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.75	0.55	มาก
4.	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.79	0.55	มาก
5.	ด้านการออกจากราชการ	3.62	0.59	มาก
	รวม	3.76	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าการการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.76, S.D = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$= 3.79, S.D= 0.55) รองลงมาคือด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$= 3.76, S.D = 0.55) และด้านการออกจากราชการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$= 3.62, S.D = 0.59) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

n = 321

	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	($\bar{X}$)	S.D	ระดับ
1.	มีการวางแผนอัตราครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	3.60	0.74	มาก
2.	มีการนำแผนกำลังบุคลากรของสถานศึกษามาสู่การปฏิบัติ	3.92	0.62	มาก
3.	มีการกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.79	0.69	มาก
4.	มีการประเมินความต้องการอัตรากำลัง	3.70	0.73	มาก
5.	มีการนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.77	0.69	มาก
6.	มีการคัดเลือกและเสนอแต่งตั้งตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา	3.75	0.71	มาก
	รวม	**3.76**	**0.55**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่าการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านคือมีการนำแผนกำลังบุคลากรของสถานศึกษามาสู่การปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 3.92, S.D = 0.62) รองลงมาคือมีการกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}$ =3.79, S.D. = 0.69) และมีการวางแผนอัตราครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ =3.60, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

n = 321

	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	($\overline{X}$)	S.D	ระดับ
1.	สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด	3.55	0.74	มาก
2.	สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการจำนวนอัตรากำลัง	3.84	0.66	มาก
3.	สถานศึกษาสามารถรับโอนบุคลากรอื่นมาบรรจุแต่งตั้ง	3.68	0.74	มาก
4.	สถานศึกษาสามารถรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบรรจุแต่งตั้ง	3.57	0.77	มาก
5.	สถานศึกษาสำรวจความต้องการบุคลากรครู	3.66	0.73	มาก
6.	สถานศึกษาเสนอบุคลากรครูที่มีความเหมาะสมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง	3.71	0.71	มาก
	รวม	3.67	0.53	มาก

จากตารางที่ *4.9* พบว่าการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.67, S.D = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก คือ สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการจำนวนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 3.84, S.D = 0.66) รองลงมาคือสถานศึกษาสามารถรับโอนบุคลากรอื่นมาบรรจุแต่งตั้ง ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = 0.71) และสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด *(*$\overline{X}$ = 3.55, S.D. = 0.74*)* ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

n = 321

	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	($\overline{X}$)	S.D	ระดับ
1.	มีการปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.60	0.74	มาก
2.	มีการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.90	0.63	มาก
3.	มีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม และศึกษาต่อ	3.77	0.71	มาก
4.	มีการส่งเสริมผู้ผ่านการอบรมให้นำความรู้ที่ได้รับไปแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	3.76	0.70	มาก
5.	มีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาทางการศึกษา	3.69	0.72	มาก
6.	มีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	3.79	0.69	มาก
	รวม	**3.75**	**0.55**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่าการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรีด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อคือมีการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ =3.90, S.D. = 0.63)รองลงมาคือมีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ที่สุด ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = 0.69) และมีการปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย

n = 321

	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	($\overline{X}$)	S.D	ระดับ
1.	มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการรักษาวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย	3.56	0.76	มาก
2.	มีการดูแลเอาใจใส่รักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษา	3.95	0.59	มาก
3.	มีความตรงต่อเวลาและอุทิศตนต่องานสถานศึกษา	3.79	0.70	มาก
4.	มีการให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับระเบียบวินัย	3.84	0.69	มาก
5.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง ในกรณีมีความผิดทางวินัยเกิดขึ้น	3.75	0.70	มาก
6.	มีการปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาไว้อย่างเคร่งครัด	3.85	0.66	มาก
	รวม	**3.79**	**0.55**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่าการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรีด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อคือ มีการดูแลเอาใจใส่รักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.59) รองลงมาคือมีการปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาไว้อย่างเคร่งครัดมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ =3.85, S.D = 0.66) และมีมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการรักษาวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมของด้านที่ 5 การออกจากราชการ

n = 321

	ด้านการออกจากราชการ	($\overline{X}$)	S.D	ระดับ
1.	มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานที่จะเกษียณอายุราชการหรือลาออก	3.48	0.74	มาก
2.	มีการแสดงความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานได้ย้ายโอน ลาออกหรือเกษียณอายุ	3.83	0.68	มาก
3.	มีการรวบรวมจัดหาระเบียบว่าด้วยการย้ายโอนหรือการลาออกอย่างชัดเจน	3.61	0.73	มาก
4.	มีการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องการขอย้าย หรือลาออก	3.69	0.73	มาก
5.	มีการดำเนินการตามระเบียบในกรณีที่ครูมีการเกษียณอายุ	3.60	0.74	มาก
6.	มีการอนุญาตให้บุคลากรครูและบุคลากรของสถานศึกษาลาออกไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองได้	3.51	0.80	มาก
	รวม	**3.62**	**0.59**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่าการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ด้านการออกจากราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อคือมีมีการแสดงความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานได้ย้ายโอน ลาออกหรือเกษียณอายุมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.68) รองลงมาคือมีการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องการขอย้าย หรือลาออก มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.69, S.D. = 0.73) และมีการอนุญาตให้บุคลากรครูและบุคลากรของสถานศึกษาลาออกไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองได้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.48, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา *4* ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร (X_{tot})	**การบริหารงานบุคลากร (Y_{tot})**					
	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง Y_1	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง Y_2	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ Y_3	ด้านวินัยและการรักษาวินัย Y_4	ด้านการออกจากราชการ Y_5	การบริหารงานบุคลากร Y_{tot}
กายภาวนา X_1	.828**	.735**	.818**	.813**	.775**	.844**
ศีลภาวนา X_2	.842**	.758**	.839**	.850**	.805**	.871**
จิตตภาวนา X_3	.843**	.780**	.870**	.867**	.841**	.894**
ปัญญาภาวนา X_4	.829**	.779**	.867**	.881**	.840**	.893**
หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร (X_{tot})	.892**	.815**	.907**	.911**	.871**	.935**

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.13 พบว่า หลักภาวนา *4* (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก กับการบริหารงานบุคลากร (Y_{tot}) ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.935 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคลากรในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ด้านวินัยและการรักษาวินัย (r=.911) และมีความสัมพันธ์ระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการ

หลักภาวนา 4 ด้านกายภาวนา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลากรโดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ในระดับมาก *(* r=0.844*)* เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (r=0.828) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ *(*r=0.818*)* ด้านวินัยและการรักษาวินัย (r=0.813) ด้านการออกจากราชการ (r=.775) และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (r=0.735)

หลักภาวนา 4 ด้านศีลภาวนา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลากรโดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ในระดับมาก (r=0.871) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านวินัยและการรักษาวินัย (r=0.850) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (r=0.842) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (r=0. 839) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (r=758)

หลักภาวนา 4 ด้านจิตตภาวนามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลากรโดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ในระดับมาก (r=0.894) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (*r=0*.870) ด้านวินัยและการรักษาวินัย(r=0.867) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (r=0.843) ด้านการออกจากราชการ (r=0.841) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (r=0.780)

หลักภาวนา 4 ด้านปัญญาภาวนา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลากรโดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ในระดับมาก (*r=0*.893) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านวินัยและการรักษาวินัย (*r*=.881) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (r=.867) ด้านการออกจากราชการ (r=.840) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (r=.829) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (r=.779)

4.3 สรุป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 321 คนซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายงาน และครูผู้สอน พบว่า หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านกายภาวนา รองลงมา ได้แก่ ด้านปัญญาภาวนา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านศีลภาวนา การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ หลักภาวนา 4 กับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรีมีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.935

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี, 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดมัธยมศึกษานนทบุรี, 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

ประชากร รวมทั้งสิ้น 2,003 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน จำนวน 321 คน คือ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 3) หัวหน้าฝ่ายงาน 4) ครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พร้อมการแปรผลตามเกณฑ์ที่กำหนดเอาไว้ สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับกับการบริหารงานการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ดำเนินการโดยใช้สถิติการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 321 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 เป็นเพศหญิงจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 141 คน ร้อยละ 42.90 คน รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 129 คน ร้อยละ 40.20 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน ร้อยละ 8.10 และอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวนเพียง 25 คน ร้อยละ 7.80 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 249 คน คิด

เป็นร้อยละ 77.60 รองลงมาการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 และน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90

ในการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอนจำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 88.80 ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 รองผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุดคือ 11 – 20 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงาน 21 – 30 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 ประสบการณ์ในการทำงาน 0 – 10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 และน้อยที่สุดคือประสบการณ์ในการทำงาน 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.90 ตามลำดับ

5.1.2 หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี สรุปผลได้ดังนี้

ด้านที่ 1 กายภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกันเอง สุภาพ เรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจ รองลงมา ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่อง และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์

ด้านที่ 2 ศีลภาวนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรม รองลงมา ผู้บริหารมีความสงบเสงี่ยมถ่อมตน เสมอต้นเสมอปลาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ และข้อบังอย่างเคร่งครัด

ด้านที่ 3 จิตตภาวนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารไม่ทอดทิ้งงานแม้มีอุปสรรค รองลงมา ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความขยัน อดทน อุทิศเวลาให้กับงาน

ด้านที่ 4 ปัญญาภาวนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารแสวงหาความรู้ ความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมา ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอด มโนทัศน์ที่ดีในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร

5.1.3 การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลการศึกษาดังนี้

การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิจัยสรุปผลได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการนำแผนกำลังบุคลากรของสถานศึกษามาสู่การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา มีการกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ มีการวางแผนอัตราครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการจำนวนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา สถานศึกษาเสนอบุคลากรครูที่มีความเหมาะสมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด

ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา มีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม และศึกษาต่อ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ มีการปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการดูแลเอาใจใส่รักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา มีการปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาไว้อย่างเคร่งครัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการรักษาวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย

ด้านที่ 5 การออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการแสดงความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานได้ย้ายโอน ลาออกหรือเกษียณอายุ รองลงมา มีการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องการขอย้าย หรือลาออก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานที่จะเกษียณอายุราชการหรือลาออก

5.1.4 ความสัมพันธ์ของหลักภาวนา 4 กับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

หลักภาวนา *4* ด้านกายภาวนา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลากรโดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ในระดับมาก (r=0.844*)* เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (r=0.828*)* ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (*r=0.*818) ด้านวินัยและการรักษาวินัย (r=0.813) ด้านการออกจากราชการ(r=.775) และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (r=0.735)

หลักภาวนา 4 ด้านศีลภาวนา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลากรโดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ในระดับมาก (r=0.871) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านวินัยและการรักษาวินัย (r=0.850) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (r=0.842) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (r=0. 839) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (r=758)

หลักภาวนา 4 ด้านจิตตภาวนามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลากรโดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ในระดับมาก (r=0.894) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (*r=0.*870) ด้านวินัยและการรักษาวินัย (r=0.867) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (r=0.843) ด้านการออกจากราชการ (r=0.841) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (r=0.780)

หลักภาวนา 4 ด้านปัญญาภาวนา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลากรโดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ในระดับมาก (*r=0.*893) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านวินัยและการรักษาวินัย (*r*=.881) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (r=.867) ด้านการออกจากราชการ (r=.840) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (r=.829) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (r=.779)

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง "หลักภาวนา 4 กับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี1" ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาตน ตามหลักภาวนา 4 เพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง มีเสถียรภาพ ซึ่งความสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายต่าง ๆ และ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการที่ต่างมุ่งพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ ดังที่ พระกองสีญาณธโร (พรมโพธิ์) (2560) ได้กล่าวว่า หลักภาวนา 4 ในพระพุทธศาสนา ซึ่งคำว่า ภาวนา เป็นคำนามในภาษาบาลีที่มีรูปกิริยาศัพท์เป็น ภาเวติ มีความหมายตรงกับคำว่า วฑฺเฒติ ซึ่งก็คือ วัฒนาหรือ การพัฒนา ที่ใช้ในภาษาไทย คำว่า ภาวนา ในคำสอนของพระพุทธเจ้า หมายถึง การทำให้มีขึ้นเป็นขึ้น, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ, การบำเพ็ญ, การฝึกอบรม, การพัฒนาเพื่อทำสิ่งที่ยังไม่มีให้มีขึ้นโดยมีความหมายที่ครอบคลุมถึงการปฏิบัติธรรมทั้งหมดที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณธรรมภายในตนและสอดคล้องกับแนวคิดของ พรทิพย์ โภไคยอดุม (2555, หน้า 84) ได้กล่าวว่า มนุษย์ที่พร้อมด้วยการฝึกฝนตาม แนวทางภาวนา 4 ซึ่งก็คือ พัฒนาพร้อมทั้งกาย จิต สังคม และปัญญา จึงสามารถกล่าวได้ว่า ถึงพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบที่แท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุกูล บุญรักษา (2554) ได้วิจัยเรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 " ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ แจ้งอิ่ม (2556) ได้วิจัยเรื่อง "การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา 4 ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ " ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา 4 ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่าด้านกายภาวนาผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับสูงที่สุดทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำของสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทของตนให้เหมาะสมและปฏิบัติหน้าที่ขอนให้สมบูรณ์เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่น และร่วมมือกันปฏิบัติงาน ดังที่ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2559, หน้า 70) ได้ให้ความหมายไว้ว่าภาวนา

หมายถึง การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อเกี่ยวข้องกับสิ่งภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยด้านกายภาวนา ข้อที่ว่า ผู้บริหารให้เกียรติยกย่อง และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีค่าเฉลี่ยรองลงมาที่ว่า ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกันเอง สุภาพ เรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาภัคศิษฐ์ มหาวิริโย และพระมหามิตร ริตปญโญ (25560) ได้วิจัยเรื่อง "การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภาวนา 4" ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตกับกายภาวนา หมายถึงการพัฒนาฝึกฝนอบรมกายด้วยอินทรีย์ ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ให้มีอินทรีย์สังวรความสำรวมรู้จักระมัดระวังรักษาตนไม่ให้ก่อโทษ ทางกายและต้องรู้จักปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ แจ้งอิ่ม (2556) ได้วิจัยเรื่อง "การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา 4 ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์"ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา 4 ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ มีค่าเฉลี่ยด้านกายภาวนาอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุกูล บุญรักษา (2554) ได้วิจัยเรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 " ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 มีค่าเฉลี่ยด้านกายภาวนาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านจิตตภาวนา ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับต่ำที่สุดกว่าทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารต้องรับภาระงานการบริหารทั้งหมดในสถานศึกษา ปัญหาทุกปัญหาภายในสถานศึกษาคือปัญหาของผู้บริหาร ดังนั้นทำให้ผู้บริหารต้องเจอความวุ่นวายทางด้านจิตใจที่ต้องแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยในด้านจิตตภาวนา พบว่าข้อที่ ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ได้ จิตใจมั่นคงไม่เอาแต่อารมณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่ง พระสราวุฒิ ปญญาวุฑโต (2560 ได้กล่าวว่า จิตตภาวนาเป็นการเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรบจิตใจ มีความเกี่ยวข้องเกื้อกูลกันจะต้องอาศัยการเจริญงอกงามของจิตใจ โดยมีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่มากระทบตน วางตัวด้วยการมีจิตเมตตาต่อผู้อื่น มีความเข้มแข็งมั่นคง จะทำให้ตัวเรามีสุขภาพจิตที่ดี เบิกบานใจ ด้วยการฝึกฝนอบรมจิตให้มีสมาธิ จะเป็นประโยชน์ต่อสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระกองสี ญาณโร (พรมโพธิ์) (2560) ได้วิจัยเรื่อง "ศึกษาวิเคราะห์การดำเนินชีวิตตามหลักภาวนา 4 ในพระพุทธศาสนา"ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินชีวิตตามหลักภาวนา 4 ในพระพุทธศาสนา พบว่า จิตตภาวนา ก็คือการมีจิตใจที่พัฒนาให้เข้มแข็ง ไม่ขุ่นมัว มีคุณธรรม มีปัญญาที่ได้จากการฝึกจิตตภาวนา ได้แก่ มีเมตตากรุณา มุทิตา มีศรัทธา และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การมีความพร้อมในการ

ทำงาน ได้แก่ ขันติคือมีความอดทน สมาธิคือความมีใจตั้งมั่น อธิษฐานคือมีความเด็ดเดี่ยว วิริยะคือมีความเพียร สติคือ มีความระลึกรู้เท่าทันสิ่งรอบข้างที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์แจ้งอิ่ม (2556) ได้วิจัยเรื่อง "การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา 4 ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์" ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา 4 ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ มีค่าเฉลี่ยด้านจิตตภาวนาอยู่ในระดับมาก

5.2.2 การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านวินัยและการรักษาวินัย เป็นขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานบุคคล โดยผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลโรงเรียน ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา มีการปฏิบัติด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุดกว่ากว่าด้านอื่น ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี และบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตนในสถานศึกษา มีการป้องกันตรวจสอบอย่างมีความยุติธรรมต่อการกระทำของบุคลากรที่อาจก่อให้เกิดการกระทำที่ผิดวินัย และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ "ผู้บริหารปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี" ข้อค้นพบที่ผู้วิจัยเห็นว่า อาจเป็นเพราะผู้บริหารควรเป็นต้นแบบของกฎระเบียบและจริยธรรมที่ให้แก่บุคลากรได้เห็นเป็นตัวอย่างและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับกรอบการบริหารจัดการคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธาโดบเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรสู่ผู้นำขององค์กรในอนาคต และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการ การบรรลุ พันธกิจ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งส่งเสริมและกำกับให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และมีจริยธรรม

ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับต่ำที่สุดกว่าทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการแสดงความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานได้ย้ายโอน ลาออกหรือเกษียณอายุมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นายหนูพร สุภาชาติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร"ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมอยู่

ในระดับปานกลาง 2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนครมีความเห็นเที่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนครที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดต่อสภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน 6.การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการออกจากราชการ

5.2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูง (R_{xy} = 0.935) และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ในการบริหารงโดยใช้หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารที่ดีนั้นย่อมจะส่งผลให้เกิดความประทับใจต่อผู้ร่วมงาน เกิดขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงานอย่างดียิ่งของบุคลากรในสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การทำงานให้เกิดความสำเร็จผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ และดำเนินไปด้วยดี นอกจากนี้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและนำหลักภาวนา 4 มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเพื่อให้การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ เนื่องการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหาร สถานศึกษาที่ตนเองกำกับดูแล ผู้บริหารจึงต้องศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นภาระงานที่สำคัญของผู้บริหารซึ่งส่วนใหญ่มุ่งเน้นการบริหารองค์การ และเกี่ยวข้องกับบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งหลักภาวนา 4 เป็นหลักธรรมหนึ่งที่จะเป็นเครื่องช่วยทำให้เจริญ เป็นหลักธรรมที่ทำให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีเหตุมีผล สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงภารกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาภัคศิษฐ์ มหาวิโย และพระมหามิตร ชิตปญโญ (2560) ได้วิจัยเรื่อง "การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภาวนา 4" ผลการวิจัยพบว่า

พระพุทธศาสนามีคำที่มีความหมายว่าทำให้เจริญงอกงาม ซึ่งมีความหมายอย่างเดียวกับพัฒนาที่ใช้กับการทำชีวิตให้เจริญงอกงาม ได้แก่คำว่า ภาวนา มี1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตกับกายภาวนา หมายถึง การพัฒนาฝึกฝนอบรมกายด้วยตา หู จมูก ลิ้น กาย ให้มีอินทรีย์สังวรความสำรวมรู้จักระมัดระวังรักษาตนไม่ให้ก่อโทษทางกาย และต้องรู้จักปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม 2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตหมายถึง ความประพฤติเรียบร้อยดีงาม มีระเบียบวินัย มีกติกา ทางสังคมร่วมพัฒนาคุณภาพชีวิตกับจิตตภาวนา หมายถึง การฝึกฝนอบรมจิตใจ ให้มีความมั่นคงเข้มแข็งเจริญไพบูลย์ด้วยคุณธรรมทั้งปวง ฝึกฝนตนให้มีความรัก ความเมตตาต่อสรรพสัตว์ทั้งหลาย พัฒนาจิตของตนให้มีความสงสารอยากจะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่กำลังประสบความทุกข์นานาประการอยู่ในสังคมปัจจุบัน และฝึกฝนจิตของตนให้มีความผ่องใส เบิกบาน ดำเนินชีวิตด้วยความสุขใจ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับปัญญาภาวนา หมายถึง การพัฒนาฝึกฝนอบรมตนจากการได้ศึกษาการสดับรับฟังมามาก และการลงมือปฏิบัติตามทฤษฎีที่ศึกษามาแล้วนั้นให้เกิดประโยชน์และคนอื่น

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไป ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไปไว้ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการนำหลักภาวนา 4 มาใช้อย่างจริงจัง และสม่ำเสมอ เนื่องจากการบริหารงานโดยใช้หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารโรงเรียนที่ดีนั้นย่อมจะส่งผลให้เกิดความประทับใจต่อผู้ร่วมงาน เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานอย่างดียิ่งของบุคลากรครูในสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การทำงานให้เกิดความสำเร็จผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ และดำเนินไปด้วยดี ดังนั้น เพื่อให้สามารถครองใจครูในการปฏิบัติงานใด ๆ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีทั้งกายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนาอย่างครบถ้วน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของงานตามเป้าหมายที่ต้องการ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้หรือประยุกต์ใช้ ดังนี้

1.จากผลการวิจัยพบว่า หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตตภาวนา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ควรมีการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการฝึกฝนอบรมจิตใจ ให้มีความมั่นคงเข้มแข็ง นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเห็นคุณค่าของการฝึกฝนอบรมจิตใจ ด้วยการอบรม สัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และมีการกำหนดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปปฏิบัติ และพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษมัธยมศึกษานนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการให้ขวัญและกำลังใจมีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานที่จะเกษียณอายุราชการหรือลาออก

3.จากผลการวิจัยพบว่าหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ควรรักษามาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพ ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรโดยเฉพาะต้องเป็นผู้บริหารที่มีศักยภาพ มีทักษะ วิสัยทัศน์ จึงจะทำให้การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการขับเคลื่อนพัฒนาผู้เรียนต่อไป

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาการพัฒนาทางด้านจิตใจของผู้บริหาร และการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงถึงหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารที่เป็นผลเชิงประจักษ์ในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารในสถานศึกษาอย่างแท้จริงโดยศึกษาในรูปของกรณีศึกษา

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กิจจา บานชื่น และกณิกนันต์ บานชื่น. (2559). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็มมงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทรานี สงวนนาม. (2558). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บุ๊คพ้อย.

จำเนียร จวงตระกูล. (2559). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร.

ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์. (2557). คุณภาพศิษย์สะท้อนคุณภาพครู. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ :สำนักงานรับรอง มาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์,(การจัดการทรัพยากรบุคคล,2545),หน้า15

ณัชนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).

ทิศนา แขมมณี. (2555). ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา)

ธงชัย สันติวงษ์,การบริหารงานบุคคล,พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช 2542) หน้า3

ธงทอง จันทราง. (2559). สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2552. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 15.กรุงเทพฯ : ห้าง หุ้นส่วนสามัญ บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

ธีรวัส บำเพ็ญบุญบารมี. (2558). ลักษณะเด่นของพระพุทธศาสนา : ศึกษาจากคัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกาตลอดจนคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา. กรุงเทพฯ : มูลนิธิเบญจนิกาย.

ธีระ รุญเจริญ. (2555). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา : เพื่อปฏิรูป รอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ข้าวฟาง.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.ฝ่ายวิชาการ สำนักพิมพ์เดอะบุคส์. (2556). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : เดอะบุคส์.

พนัส หันคารินทร์, ประสบการณ์การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร:พรานนกการพิมพ์ 2542, หน้า 15.

พระครูปลัดสัมพิพัฒนธรรมาจารย์ (ประเสริฐ มนดเสวี). (2557). วิปัสสนาภาวนาที่ไม่ถูกเขียนไว้ในพระไตรปิฎก. กรุงเทพฯ : ประยูรสาส์น การพิมพ์.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2551). พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสตร์ ชุดคำวัด. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เสี่ยงเชียง

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, พุทธวิธีในการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2549), หน้า3-5

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550) รุ่งอรุณของการศึกษาเบิกแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน.พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : พิมพ์สวย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2557). จะพัฒนาคนกันได้อย่างไร 7. พิมพ์ครั้งที่ 36. กรุงเทพฯ :พิมพ์สวย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.พิมพ์ครั้งที่ 36. กรุงเทพฯ : ผลิธัมม์.

พุทธทาสภิกขุ. (2552). คู่มือมนุษย์ (ปันสมบูรณ์) กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.

ภิญโญ สาธร,หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,2546) หน้า ก.

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2553). คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอน ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : เทียนวัฒนา พริ้นท์ติ้ง.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2558). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.

วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2557). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น. สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2551). เด็กดีมีครูสร้างที่บางกอก: ตามรอยพ่อเรียนรู้ทันโลก.กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

สมพงษ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคลแผนใหม่,(กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช,2531),หน้า 189.

สมาน รังสิโยกฤษภ์ ,ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 22 (กรุงเทพมหานคร : น่ำกังการพิมพ์,2544) หน้า 72.

สุดา สุวรรณาภิรมย์ เอกสารคำสอนชุดวิชาการบริหารบุคคล, (มหาวิทยาลัยบูรพา,2548), หน้า 7.

เสนาะ ติเยาว์, การบริหารงานบุคลากร, พิมพ์ครั้งที่ 12,(กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2543), หน้า 10.

โสภณ โสมตี. (2561) “การประกันคุณภาพการศึกษา” เอกสารประกอบคำบรรยาย อัศวิน ราวุธกุล. (2548) ความคาดหวังในการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลสู่สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี (2559). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559. กาญจนบุรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559).แนวทางการพัฒนาอัตลักษณ์ผู้เรียนการศึกษาภาคบังคับโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 1 (พ.ศ.2555-2559). กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2558). มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). นิยามคำศัพท์หลักสูตร. กรุงเทพฯ : ชุมนุมการเกษตรแห่งประเทศไทย.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์,องค์การและการจัดการ,(กรุงเทพมหานคร: ห.จ.ก,2540) หน้า 140

สุภีร์ ทุมทอง. (2555). หลักปฏิบัติสมาธิภาวนา. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์ จำกัด.

จำนง สวมประคำ, (2560). การบริหารบุคคลภาครัฐเชิงพุทธบูรณาการ. วารสารศิลปะศาสตร์ปริทัศน์. (10)19, 61-73.

ธรรมวัฒน์ อุปวงษาพัฒน์. (2559). การพัฒนาต้นทุนชีวิตในเยาวชนด้วยการเสริมสร้างสุขรวมแนวพุทธ. วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต. (29)3, 1-10.

ประสาน ดัสดุลย์. (2559). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์. (18)1, 52-58.

พรทิพย์ โภไคยอดุม. (2561). การประเมินความพึงพอใจต่อผลการเรียนรู้ด้านมีคุณธรรมในวิชาพุทธบัณฑิตจุฬาฯ สง่างามของนิสติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วารสารวิชาการคุณธรรมความดี. (1)1,79-92.

พระกองสี ญาณธโร (พรมโพธิ์). (2560). ศึกษาวิเคราะห์การดำเนินชีวิตตามหลักภาวนา 4 ในพระพุทธศาสนา. วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์. (2)3, 88-102.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), หน่วยการศึกษาที่ 3 คุณค่าและความหมายของชีวิต, (คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร, **ผิดพลาด! การอ้างอิงไฮเปอร์ลิงก์ไม่ถูกต้อง** 15 (17 กันยายน 2563).

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร ฉบับประมวลธรรม, (พิมพ์ที่ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,2556), หน้า 142.

พระมหาภัคศิษฐ์ มหาวิริโย และพระมหามิตร ชิตปญฺโญ. (25560). การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภาวนา 4. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น. (4)1, 42-54.

พระสราวุฒิ ปญฺญาวุฑฺโฒ. (2560). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตามแนวพระพุทธศาสนาในเขตเทศบาลตำบลวังหงส์ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์. (2) 2, 55-66.

ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2562) “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 5” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

เมธี ปิลันธนานนท์ (การบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา,(กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์,2559),หน้า 109.

เมทนี แก้วอาษา. (2558). สภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 2. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต. (15)3, 159-166.

สนั่น ประจงจิตร และศิริรัตน์ ทองมีศรี. (2562). ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน. วารสาร ปัญญาภิวัฒน์. (5)1, 41-53.

สมบูรณ์ วัฒนะ. (2561). แนวคิดการดูแลผู้สูงอายุตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาท. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. (24)44, 173-193.

สมลักษณ์ ภาพันธ์. (2552). หนังสือสำหรับเด็กสื่อเพื่อบูรณาการเรียนรู้ที่ครูมองข้าม. วารสารวิชาการ. (7)1,9.

สุภัค ยมพุก. (2561). การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4. วารสารฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ. (8)2, 1476-1495.

พัชรินทร์ แจ้งอิ่ม. (2562). การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวนา 4 ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย.

วาทิณี มามุ้ย. (2554). ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

หทัยทิพย์ สิขัณฑกสมิต. (2554). การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปกร.

อนุกูล บุญรักษา. (2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองปัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ธิตติยพัทย์ อยู่จิตร์. (2552). การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรีตามข้อปังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปกร.

อำนวย แสงสว่างอำนวย แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์,2544), หน้า 35.

Harris, B. M. (1979). Supervisory behavior in education (3" ed.). Englewood Cliffs, N: Prentice Hall.

marry, H. G. (1972). The Management of Organization: A Systems and Human Resources Approach (12t ed.). New York: Appletion-Century-Crofts.

lee, K.H. (1982). Kenneth Management Organizational Behavior.New York: Prentice-Hall.

Cooper, F., et al. (2001). The Motivation to work. New York: John Wiley and Sons.

Butlerl, C. G. (2001), Educational administration: Theory, research, and practice (6' ed.), Singapore: McGraw-Hill.

Hutchinson, John G. (1967), Organization : Theory and Classicle Concepts. New York: Holt, Rinchart and Winston.

Janet Cheng Chew. (2004). The Influence of Human Resource Management of Australian Organization : An Empirical Study. Doctoral Thesis.

Janet Cheng Chew. (2021). The Influence of Human Resource Management ofAustralian Organization : An Empirical Study. Doctoral Thesis.

Padgett, Normal L. (2021). "A Study of the Control of School Principals over Personnel Administration Function". Dissertation AbstractsInternational.42(1) : 24ـ. ،ـ



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เอกสารการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นายประวิน แก้วดวงแสง

วุฒิการศึกษา ปริญญาโทการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิต นนทบุรี

2. ว่าที่ร้อยตรี มนัส วิสุทธิ์สมุทร

วุฒิการศึกษา ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิต นนทบุรี

3. นางชุติมา ประโยชน์มี

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษการสอนดนตรีนาฏศิลป์



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๑๔๖

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายประวิน แก้วดวงแสง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิต นนทบุรี

ด้วย นางสาวณิชาภา ภู่ด้วง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๑๔๐๔๓๒๐๑๖ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "หลักภาวนา ๔ ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี (THE FOUR PRINCIPLES OF BHAVANA OF ADMINISTRATORS AND PERSONNEL MANAGEMENT UNDER NONTHABURI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)"มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

พระมหาบุญนา ธานวีโร

(พระมหาบุญนา ธานวีโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวณิชาภา ภู่ด้วง : ๐๙๑ ๕๕๔ ๔๔๖๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๓๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๑๔๖

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ว่าที่ร.ต.มนัส วิสุทธิ์สมุทร รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ด้วย นางสาวณิชาภา ภู่ด้วง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๑๔๐๔๓๒๐๑๖ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "หลักภาวนา ๔ ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี (THE FOUR PRINCIPLES OF BHAVANA OF ADMINISTRATORS AND PERSONNEL MANAGEMENT UNDER NONTHABURI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระมหาบุญนา ธานวีโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวณิชาภา ภู่ด้วง : ๐๙๑ ๕๕๔ ๔๔๖๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๑๔๖

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางชุติมา ประโยชน์มี หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ด้วย นางสาวณิชาภา ภู่ด้วง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๑๔๐๔๓๒๐๑๖ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "หลักภาวนา ๔ ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี (THE FOUR PRINCIPLES OF BHAVANA OF ADMINISTRATORS AND PERSONNEL MANAGEMENT UNDER NONTHABURI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)"มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระมหาบุญนา ธานวีโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวณิชาภา ภู่ด้วง : ๐๙๑ ๕๕๔ ๔๔๖๕

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

****

	หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
	1. ด้านกายภาวนา					
1.	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกันเอง สุภาพเรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่อง และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีความสุขุม รอบคอบ และกระตือรือร้นในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีความเสียสละ ใจกว้างไม่เห็นแก่ตัว	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารทำงานโดยยึดหลักความถูกต้อง เป็นธรรม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	**ด้านศีลภาวนา**					
7.	ผู้บริหารปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารมีความสงบเสงี่ยมถ่อมตน เสมอต้นเสมอปลาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความน่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารให้ความเป็นธรรมด้วยความเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารคอยให้อำนวยความสะดวกในการทำงานกับผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
	1. ด้านกายภาวนา					
1.	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกันเอง สุภาพเรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่อง และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีความสุขุม รอบคอบ และกระตือรือร้นในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีความเสียสละ ใจกว้างไม่เห็นแก่ตัว	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารทำงานโดยยึดหลักความถูกต้อง เป็นธรรม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	**ด้านศีลภาวนา**					
7.	ผู้บริหารปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารมีความสงบเสงี่ยมถ่อมตน เสมอต้นเสมอปลาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และความน่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารให้ความเป็นธรรมด้วยความเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารคอยให้อำนวยความสะดวกในการทำงานกับผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ				ผลการพิจารณา
		1	2	3	IOC	
3	**ด้านจิตภาวนา**					
13.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความขยัน อดทน อุทิศเวลาให้กับงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารไม่ทอดทิ้งงานแม้มีอุปสรรค	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารมีจิตเมตตาเอื้ออาทรกับผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ได้ จิตใจมั่นคงไม่เอาแต่อารมณ์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดมโนทัศน์ที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	**ด้านปัญญาภาวนา**					
19.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดมโนทัศน์ที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารมีเชาว์ปัญญา ไหวพริบ และปฏิภาณดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารคอยสามารถตัดสินใจ ให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหาต่าง ๆที่เกิดขึ้นได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา

คำชี้แจง ท่านคิดว่าในสถานศึกษาของท่านมีการปฏิบัติงานด้านบุคลากรอย่างไร โปรดเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ระดับการปฏิบัติ

ระดับ 5 หมายถึง สถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้านบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้านบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้านบุคลากรอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้านบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	**การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา**	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
1	**ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง**					
1.	สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการจำนวนอัตรากำลัง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	สถานศึกษาสามารถรับโอนบุคลากรอื่นมาบรรจุแต่งตั้ง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	สถานศึกษาสามารถรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบรรจุแต่งตั้ง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	สถานศึกษาสำรวจความต้องการบุคลากรครู	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	สถานศึกษาเสนอบุคลากรครูที่มีความเหมาะสมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	**ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง**					
7.	สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
8.	สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการจำนวนอัตรากำลัง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	สถานศึกษาสามารถรับโอนบุคลากรอื่นมาบรรจุแต่งตั้ง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.	สถานศึกษาสามารถรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบรรจุแต่งตั้ง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.	สถานศึกษาสำรวจความต้องการบุคลากรครู	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	สถานศึกษาเสนอบุคลากรครูที่มีความเหมาะสมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	**ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ**					
13.	มีการปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.	มีการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.	มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม และศึกษาต่อ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16.	มีการส่งเสริมผู้อ่านการอบรมให้นำความรู้ที่ได้รับไปแนะนำ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17.	มีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาทางการศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18.	มีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	**ด้านวินัยและการรักษาวินัย**					

ข้อ	**การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา**	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
19.	มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการรักษาวินัยและการป้องกันมิให้กระทำ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20.	มีการดูแลเอาใจใส่รักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21.	มีความตรงต่อเวลาและอุทิศตนต่องานสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22.	มีการให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับระเบียบวินัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงในกรณีมีความผิดทางวินัยเกิดขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24.	ปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาไว้อย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	**ด้านการออกจากราชการ**					
25.	มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานที่จะเกษียณอายุราชการหรือลาออก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26.	มีการแสดงความยินดีเมื่อมีผู้ร่วมงานได้ย้าย โอน ลาออกหรือเกษียณอายุราชการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27.	มีการรวบรวมจัดหาระเบียบว่าด้วยย้ายโอนหรือลาออก อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28.	มีการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องการขอย้าย หรือลาออก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29.	มีการดำเนินการตามระเบียบในกรณีที่ครูมีการเกษียณอายุ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30.	มีการอนุญาตให้บุคลากรครูและบุคลากรของสถานศึกษาลาออกไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ข
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๙-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๙-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๒๐๔

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร

ด้วย นางสาวณิชาภา ภู่ด้วง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๑๔๐๔๓๒๐๑๖ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "หลักภาวนา ๔ ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี (THE FOUR PRINCIPLES OF BHAVANA OF ADMINISTRATORS AND PERSONNEL MANAGEMENT UNDER NONTHABURI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" มีความประสงค์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว ซึ่งมีรายละเอียดตามที่ได้แนบมาด้วยแล้ว

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

พระมหาบุญนา จานวีโร

(พระมหาบุญนา จานวีโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวณิชาภา ภู่ด้วง : ๐๙๑ ๕๕๔ ๔๔๖๕

ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)

Scale : หลักภาวนา 4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.987	.987	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	98.1667	302.144	.582	.	.988
X1.2	98.4000	287.628	.882	.	.987
X1.3	98.3333	283.609	.885	.	.987
X1.4	98.3333	284.644	.924	.	.987
X1.5	98.3333	287.747	.901	.	.987
X1.6	98.5000	285.707	.905	.	.987
X2.1	98.5333	290.878	.822	.	.987
X2.2	98.4000	289.352	.820	.	.987
X2.3	98.5333	289.706	.866	.	.987
X2.4	98.3667	286.654	.906	.	.987
X2.5	98.5667	287.909	.861	.	.987
X2.6	98.4333	286.737	.883	.	.987
X3.1	98.4000	289.834	.846	.	.987
X3.2	98.3333	294.989	.832	.	.987

X3.3	98.3667	283.689	.966	.	.986
X3.4	98.5333	287.430	.861	.	.987
X3.5	98.2667	289.926	.903	.	.987
X3.6	98.1333	290.464	.867	.	.987
X4.1	98.3333	284.299	.936	.	.986
X4.2	98.1667	289.178	.868	.	.987
X4.3	98.3333	288.713	.866	.	.987
X4.4	98.1333	292.740	.830	.	.987
X4.5	98.3667	286.723	.903	.	.987
X4.6	98.3000	284.907	.950	.	.986

Scale : การบริหารงานบุคลากร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.976	.981	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	124.5000	381.569	.819	.	.975
Y1.2	124.4333	380.047	.907	.	.975
Y1.3	124.3333	384.989	.837	.	.975

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.4	124.4667	381.844	.851	.	.975
Y1.5	124.4667	381.016	.880	.	.975
Y1.6	124.6667	376.851	.708	.	.976
Y2.1	124.5333	380.533	.816	.	.975
Y2.2	124.6000	384.800	.740	.	.976
Y2.3	124.8333	383.523	.514	.	.977
Y2.4	125.2000	382.648	.452	.	.978
Y2.5	124.5667	382.392	.766	.	.975
Y2.6	124.6667	377.747	.825	.	.975
Y3.1	124.4667	385.844	.762	.	.976
Y3.2	124.5000	377.914	.812	.	.975
Y3.3	124.4333	384.668	.748	.	.976
Y3.4	124.4667	381.430	.816	.	.975
Y3.5	124.4333	383.220	.851	.	.975
Y3.6	124.6667	377.333	.876	.	.975
Y4.1	124.4667	377.499	.897	.	.975
Y4.2	124.5000	379.983	.871	.	.975
Y4.3	124.4333	378.599	.903	.	.975
Y4.4	124.4000	381.076	.924	.	.975
Y4.5	124.4333	385.289	.776	.	.975
Y4.6	124.4333	378.599	.903	.	.975
Y5.1	124.5667	384.116	.752	.	.976
Y5.2	124.3000	390.010	.601	.	.976
Y5.3	124.4333	382.254	.784	.	.975
Y5.4	124.5333	375.430	.854	.	.975
Y5.5	124.4667	380.257	.811	.	.975
Y5.6	124.9667	381.757	.448	.	.979

ภาคผนวก ค
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการแจกแบบสอบถาม



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๒๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๔๐๔/ว ๐๕๐๘

๒๑ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล

เจริญพร

ด้วย นางสาวณิชาภา ภู่ด้วง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๑๔๐๔๓๒๐๑๖ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "หลักภาวนา ๔ ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี (THE FOUR PRINCIPLES OF BHAVANA OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND PERSONNEL MANAGEMENT UNDER NONTHABURI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" ความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูล เพื่อเป็นข้อมูล ในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลดังกล่าว ให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

พระครูศรีวีรคุณสุนทร

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นักศึกษา นางสาวณิชาภา ภู่ด้วง : ๐๙๑ ๕๕๔ ๔๔๖๕

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืนแบบไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษา และตัวท่านเอง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ณิชาภา ภู่ด้วง
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ขีดเครื่องหมาย √ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. **เพศ**

☐ ชาย ☐ หญิง

2. **อายุ**

☐ ไม่เกิน 30 ปี

☐ 30 - 40 ปี

☐ 41 - 50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4.ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ รองผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครูผู้สอน

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 0 - 10 ปี

☐11 - 20 ปี

☐21 - 30 ปี

☐31 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐ หมายเลข 5, 4, 3, 2 หรือ 1 ที่ท่านเห็นว่าใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

	หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	1. ด้านกายภาวนา					
1.	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์					
2.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกันเอง สุภาพเรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจ					
3.	ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่อง และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน					
4.	ผู้บริหารมีความสุขุม รอบคอบ และกระตือรือร้นในการทำงาน					
5.	ผู้บริหารมีความเสียสละ ใจกว้างไม่เห็นแก่ตัว					
6.	ผู้บริหารทำงานโดยยึดหลักความถูกต้อง เป็นธรรม					
2.	**ด้านศีลภาวนา**					
7.	ผู้บริหารปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด					
8.	ผู้บริหารทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรม					
9.	ผู้บริหารมีความสงบเสงี่ยมถ่อมตน เสมอต้นเสมอปลาย					
10.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และความน่าเชื่อถือ					
11.	ผู้บริหารให้ความเป็นธรรมด้วยความเท่าเทียมกัน					
12.	ผู้บริหารคอยให้อำนวยความสะดวกในการทำงานกับผู้ร่วมงาน					

ข้อ	หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	1. ด้านกายภาวนา					
1.	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์					
2.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกันเอง สุภาพเรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจ					
3.	ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่อง และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน					
4.	ผู้บริหารมีความสุขุม รอบคอบ และกระตือรือร้นในการทำงาน					
5.	ผู้บริหารมีความเสียสละ ใจกว้างไม่เห็นแก่ตัว					
6.	ผู้บริหารทำงานโดยยึดหลักความถูกต้อง เป็นธรรม					
2.	**ด้านศีลภาวนา**					
7.	ผู้บริหารปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด					
8.	ผู้บริหารทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม					
9.	ผู้บริหารมีความสงบเสงี่ยมถ่อมตน เสมอต้นเสมอปลาย					
10.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และความน่าเชื่อถือ					
11.	ผู้บริหารให้ความเป็นธรรมด้วยความเท่าเทียมกัน					
12.	ผู้บริหารคอยให้อำนวยความสะดวกในการทำงานกับผู้ร่วมงาน					

ข้อ	หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3	**ด้านจิตภาวนา**					
13.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความขยัน อดทน อุทิศเวลาให้กับงาน					
14.	ผู้บริหารไม่ทอดทิ้งงานแม้มีอุปสรรค					
15.	ผู้บริหารมีจิตเมตตาเอื้ออาทรกับผู้ร่วมงาน					
16.	ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ได้ จิตใจมั่นคงไม่เอาแต่อารมณ์					
17.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ					
18.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอด มโนทัศน์ที่ดีในการทำงาน					
4.	**ด้านปัญญาภาวนา**					
19.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอด มโนทัศน์ที่ดีในการทำงาน					
20.	ผู้บริหารมีเชาว์ปัญญา ไหวพริบ และปฏิภาณดี					
21.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
22.	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร					
23.	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร					
24.	ผู้บริหารคอยสามารถตัดสินใจ ให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหาต่าง ๆที่เกิดขึ้นได้					

ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา

คำชี้แจง ท่านคิดว่าในสถานศึกษาของท่านมีการปฏิบัติงานด้านบุคลากรอย่างไร โปรดเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ระดับการปฏิบัติ

ระดับ 5 หมายถึง สถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้านบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้านบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้านบุคลากรอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้านบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	**การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา**	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	**ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง**					
1.	สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด					
2.	สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการจำนวนอัตรากำลัง					
3.	สถานศึกษาสามารถรับโอนบุคลากรอื่นมาบรรจุแต่งตั้ง					
4.	สถานศึกษาสามารถรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบรรจุแต่งตั้ง					
5.	สถานศึกษาสำรวจความต้องการบุคลากรครู					
6.	สถานศึกษาเสนอบุคลากรครูที่มีความเหมาะสมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง					
2.	**ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง**					
7.	สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด					
8.	สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการจำนวนอัตรากำลัง					

ข้อ	การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.	สถานศึกษาสามารถรับโอนบุคลากรอื่นมาบรรจุแต่งตั้ง					
10.	สถานศึกษาสามารถรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบรรจุแต่งตั้ง					
11.	สถานศึกษาสำรวจความต้องการบุคลากรครู					
12.	สถานศึกษาเสนอบุคลากรครูที่มีความเหมาะสมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง					
3.	**ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ**					
13.	มีการปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง					
14.	มีการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
15.	มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ					
16.	มีการส่งเสริมผู้อ่านการอบรมให้นำความรู้ที่ได้รับไปแนะนำ					
17.	มีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาทางการศึกษา					
18.	มีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล					
3.	**ด้านวินัยและการรักษาวินัย**					
19.	มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการรักษาวินัยและการป้องกันมิให้กระทำ					
20.	มีการดูแลเอาใจใส่รักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษา					
21.	มีความตรงต่อเวลาและอุทิศตนต่องานสถานศึกษา					

ข้อ	การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22.	มีการให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับระเบียบวินัย					
23.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง ในกรณีมีความผิดทางวินัยเกิดขึ้น					
24.	ปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาไว้อย่างเคร่งครัด					
3.	**ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร**					
25.	มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานที่จะเกษียณอายุราชการหรือลาออก					
26.	มีการแสดงความยินดีเมื่อมีผู้ร่วมงานได้ย้ายโอนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ					
27.	มีการรวบรวมจัดหาระเบียบว่าด้วยย้ายโอนหรือลาออก อย่างชัดเจน					
28.	มีการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องการขอย้าย หรือลาออก					
29.	มีการดำเนินการตามระเบียบในกรณีที่ครูมีการเกษียณอายุ					
30.	มีการอนุญาตให้บุคลากรครูและบุคลากรของสถานศึกษาลาออกไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองได้					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล : นางสาวณิชาภา ภู่ด้วง

วัน เดือน ปี เกิด : 3 สิงหาคม พ.ศ. 2538

สถานที่อยู่ปัจจุบัน : 5/2 หมู่ 5 ตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ชาติภูมิ : นนทบุรี

การศึกษา : ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ) สาขาการสอนภาษาไทย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

หน้าที่การงานปัจจุบัน : ข้าราชการครู คศ.1 โรงเรียนราชวินิต นนทบุรี
ตำบลบางใหญ่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี