

หลักภavana 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี  
The Principles of Bhavana 4 of Administrators and Personnel  
Management in School under Nonthaburi Secondary  
Educational Service Area Office

<sup>1</sup>นิชภา ภู่ด้าง Nichapa Phoodaung

<sup>2</sup>พระมหาธำรงค์ ฐิตปุณโณ Phramaha Thamrong Thitapuño

<sup>12</sup>คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

<sup>12</sup>Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University

<sup>1</sup>Corresponding author, e-mail: mosnichapa@gmail.com

Received October 12, 2023; Revised June 27, 2024; Accepted: June 28, 2024



### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาหลักภavana 4 ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี (2) ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดมัธยมศึกษา นนทบุรี (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. หลักภavana 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านกายภavana ด้านปัญญาภavana ด้านศีลภavana ด้านจิตภavana ตามลำดับ 2. การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ 3. หลักภavana 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ( $R_{xy} = 0.94$ ) และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ:** หลักภavana 4; การบริหารงานบุคลากร; มัธยมศึกษา นนทบุรี



## Abstract

The objective of this research was; 1) to study the 4 principles of development of administrators 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 Bhavana of administrators and personnel administration in educational institutions under the Office of Nonthaburi Secondary Education Service Area. The results of research 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 ( $R_{xy} = 0.94$ ) and a statistically significant positive relationship at the 0.01 level.

**Keywords:** The Principles of Bhavana 4; Personnel Management; Nonthaburi Secondary

## บทนำ

หลักคำสอนในพุทธศาสนามีทั้งหลักปฏิบัติที่เป็นหลักการพื้นฐานของจริยธรรมสากล คุณธรรมสากล และศีลธรรมสากล จริยธรรมสากลคือการรักษาหน้าที่ตามบทบาทที่สมมุติของสังคม คุณธรรมสากลคือความดีของจิตใจตามที่สังคมคาดหวังยึดถือ ศีลธรรมสากลคือการไม่ทำร้ายกันความประพฤติถูกต้องตามที่วัฒนธรรมนั้น ยอมรับได้ อีกทั้งยังมีปรมาตธรรมสากล คือหลักปรัชญาหลัก วิทยาศาสตร์หรือหลักวิชาการคำสอนทางพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นสถาบันที่มีบทบาทและอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยในทุกด้าน ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม คำสอนหรือ บทบัญญัติในทางพระพุทธศาสนาเป็นหลักธรรมหรือความจริงอันสูงสุดที่องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงบัญญัติแจกแจงไว้ เพื่อกำกับความประพฤติทางกาย วาจา และทางใจ ให้อยู่ในขอบข่ายของความดีงาม เพื่อยังประโยชน์สุขให้เกิดแก่ตนเองและสังคมโดยรวม คือความสุขอันเป็นผลจากการกระทำ ความดี ละเว้นการทำความชั่ว โดยใช้จริยธรรมเป็นหลักสำหรับการประพฤติปฏิบัติที่ดีงามเพื่อบรรลุถึงความสงบสุขของชีวิตและสังคม แนวการปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นจริยธรรม เช่น

หลักธรรมที่ส่งเสริมด้านการพัฒนาเพื่อการพัฒนาที่สมดุล สมดุล คือ ภาวนา โดยทั่วไปแปลว่า การเจริญ, การทำให้เป็นให้มีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา มี 4 ประการ คือ 1) การพัฒนาทางกาย (กายภาวนา) 2) การพัฒนาสังคม (ศีลภาวนา) 3) การพัฒนาจิต (จิตตภาวนา) และ 4) การพัฒนาปัญญา (ปัญญาภาวนา) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) และอนุภูล บุญรักษา ได้กล่าวว่า พระพุทธศาสนาระบุให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตนซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา และเมื่อมีปฏิบัติในทุกด้านครบถ้วนแล้วในทางศาสนาก็จะให้ความสำคัญต่อเรื่องจิตเพราะจิตเป็นผู้บงการให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆ ได้ ในการพัฒนาจิตของบุคคลตามแนวพุทธนี้เป็นการฝึกให้บุคคลมีจิตใจสงบถือว่าเป็นการทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมตามที่สังคมต้องการ ผู้ที่ได้รับการอบรมทางจิตให้ถูกวิธีจะสามารถพัฒนาจิตได้ คำกล่าวที่ว่า "จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว" จึงเป็นความจริง เพราะเมื่อบุคคลมีจิตใจสงบและคิดแต่ในสิ่งที่ดีแล้วก็จะมีผลทำให้ร่างกาย พฤติกรรมหรือการประพฤติปฏิบัติเป็นไปในสิ่งที่ดีงาม (อนุภูล บุญรักษา, 2554)

กระบวนการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือและกลไกที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของประชาชนให้สามารถพัฒนาตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ ดังนั้นการศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญในการสร้างความมั่นคง และความเจริญของงามก้าวหน้าของชาติ ถ้าการบริหารการศึกษาของชาติมีคุณภาพนั้นก็หมายถึง ประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้นโรงเรียนจึงนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด และบุคลากรผู้บริหารโรงเรียนก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง การที่จะบริหารบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนให้ดี และมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานให้โรงเรียน ผู้บริหารจะต้องบริหารบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะต้องเป็นผู้บริหารที่มีศักยภาพ มีทักษะ วิสัยทัศน์ จึงจะทำให้การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างสูงสุด (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2561) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 13 มุ่งเน้นการพัฒนาคนเป็นประการสำคัญ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักที่จะต้องทำให้คนทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและสามารถร่วมพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า สามารถปรับตัวได้เท่าทันและแข่งขันในสังคมโลกได้คนซึ่งเป็นหน่วยย่อยที่เล็กที่สุดของสังคม หากได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งด้านร่างกายสติปัญญา สังคม และจิตใจแล้ว โครงสร้างทุกๆ ด้าน ย่อมมีประสิทธิภาพ เป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป คนจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาประเทศสำหรับอนาคตการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ เป็นคนที่มีความดี มีคุณธรรมจริยธรรม จะต้องใช้ระบบการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา แต่เนื่องจากคุณภาพการศึกษาของคนไทยยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อีกทั้งระบบการศึกษา และกระบวนการเรียนรู้ยังปรับไม่ทันการเปลี่ยนแปลง คุณภาพไม่ได้มาตรฐาน ไม่ได้สร้างคนให้คิดเป็น ทำเป็น และมีคุณธรรม จริยธรรมเท่าที่ควร ไม่สามารถพัฒนาวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการบำงุมิปัญญาท้องถิ่นของไทยมาปรับใช้อย่างเหมาะสม จากการจัดอันดับของสถาบันหลายแห่งชี้ให้เห็นว่าขีดความสามารถการแข่งขันด้านทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยยังอยู่ในระดับต่ำ แม้ในปัจจุบันได้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกรอบหลักในการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาไทยทั้งระบบก็ตาม จึงจำเป็นต้องเร่งดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การจัดการศึกษาจำเป็น



จะต้องมีการปรับปรุง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ การเมืองเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และการแข่งขันทางการค้าธุรกิจ ดังนั้น จึงได้มีการปฏิรูปการศึกษาขึ้นโดยมีเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ การปฏิรูปโรงเรียน การปฏิรูปบุคลากรการปฏิรูปหลักสูตรและการเรียนการสอน การปฏิรูปการบริหารการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี มีการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน มีปัญหา ด้านการวางแผน ด้านส่งเสริมกำลังคนให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพของบุคลากรครู และบุคลากรไม่ครบตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และบุคลากรบางส่วนยังบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู จึงทำให้มีการปฏิบัติงานในด้านวิชาการมีผลกระทบอย่างยิ่ง เรื่องเหล่านี้ ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี, 2559)

การวิจัยเรื่องหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรีผู้ จึงมีความสำคัญเพราะเมื่อผู้บริหารสถานศึกษานำหลักภาวนา 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ซึ่งจะเป็นวิธีที่จะทำให้ทราบถึงการนำหลักภาวนา 4 อันเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารรวมทั้งการศึกษาผลของการบริหารจากบุคลากร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักการภารโรง และ จะได้นำหลักภาวนา 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยลดปัญหาและอุปสรรคให้น้อยลง ก่อให้เกิดความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชา มีการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

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

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี

จากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับหลักภาวนา 4 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .987 และการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .981

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยถึงโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองพร้อมนัดหมายวันเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนโดยให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างส่งกลับทางไปรษณีย์ ในกรณีอยู่ใกล้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยรวบรวมกลับคืนด้วยตนเอง

3. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วจัดลำดับข้อมูล เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

กลุ่มตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก รองผู้อำนวยความสะดวก ฝ่ายบุคลากร และหัวหน้าฝ่ายบุคลากร ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) สำหรับครูจะใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก (Simple Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารและการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) มีรายละเอียด ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร/การบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร/การบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร/การบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร/การบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง หลักภาวนา 4 ของผู้บริหาร/การบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด



3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลักภาวา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson Correlation analysis) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ Hinkle (Hinkle, 1998) 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

### ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลหลักภาวา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี สรุปผลได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ภายภาวา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกันเอง สุภาพ เรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจ รongลงมา ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่อง และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์

ด้านที่ 2 ศีลภาวา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรม รongลงมา ผู้บริหารมีความสงบเสงี่ยมถ่อมตน เสมอต้นเสมอปลาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ และข้อบงอย่างเคร่งครัด

ด้านที่ 3 จิตตภาวา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารไม่ทอดทิ้งงานแม้มีอุปสรรค รongลงมา ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความขยัน อดทน อุทิศเวลาให้กับงาน

ด้านที่ 4 ปัญญาภาวา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารแสวงหาความรู้ ความก้าวหน้าในอาชีพ รongลงมา ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอด มโนทัศน์ที่ดีในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิจัยสรุปผลได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการนำแผนกำลังบุคลากรของสถานศึกษามาสู่การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูง

ที่สุด รองลงมา มีการกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ มีการวางแผนอัตราครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการ จำนวนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา สถานศึกษาเสนอบุคลากรครูที่มีความเหมาะสมให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด

ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา มีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม และศึกษาต่อ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ มีการปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการดูแลเอาใจใส่รักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา มีการปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาไว้อย่างเคร่งครัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการรักษาวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย

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

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 หลักภาวนา 4 ด้านกายภาวนา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงาน บุคลากรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $r=0.844$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ( $r=0.828$ ) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ( $r=0.818$ ) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ( $r=0.813$ ) ด้านการออกจากราชการ ( $r=.775$ ) และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ( $r=0.735$ )

หลักภาวนา 4 ด้านศีลภาวนา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคลากรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $r=0.871$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ( $r=0.850$ ) ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ( $r=0.842$ ) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ( $r=0.839$ ) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ( $r=758$ )

หลักภาวนา 4 ด้านจิตตภาวนามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคลากรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $r=0.894$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ



( $r=0.870$ ) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ( $r=0.867$ ) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ( $r=0.843$ ) ด้านการออกจากราชการ ( $r=0.841$ ) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ( $r=0.780$ )

หลักภavana 4 ด้านปัญญาภavana มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลากรโดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $r=0.893$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ( $r=.881$ ) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ( $r=.867$ ) ด้านการออกจากราชการ ( $r=.840$ ) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ( $r=.829$ ) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ( $r=.779$ )

### อภิปรายผลการวิจัย

1. หลักภavana 4 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดกลางโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนตามหลักภavana 4 เพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง มีเสถียรภาพ ซึ่งความสอดคล้องกับทปญญัตติของรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายต่างๆ และ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการที่ต่างมุ่งพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพสอดคล้องกับงานของพระกongsī ญาณธโร (พรหมโพธิ์) ได้กล่าวว่า หลักภavana 4 ในพระพุทธศาสนา ซึ่งคำว่า ภavana เป็นคำนามในภาษาบาลีที่มีรูปกิริยาศัพท์เป็น ภาเวติ มีความหมายตรงกับคำว่า วชฺ เหมติ ซึ่งก็คือ วัฒนาหรือ การพัฒนา ที่ใช้ในภาษาไทย คำว่า ภavana ในคำสอนของพระพุทธเจ้า หมายถึง การทำให้มีขึ้นเป็นขึ้น, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ, การบำเพ็ญ, การฝึกอบรม, การพัฒนา เพื่อทำสิ่งที่ยังไม่มีให้มีขึ้นโดยมีความหมายที่ครอบคลุมถึงการปฏิบัติธรรมทั้งหมดที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณธรรมภายในตน (พระกongsī ญาณธโร (พรหมโพธิ์), 2560) และสอดคล้องกับแนวคิดของพรทิพย์ โภโคยอุดม ได้กล่าวว่า มนุษย์ที่พร้อมด้วยการฝึกฝนตาม แนวทางภavana 4 ซึ่งก็คือ พัฒนาพร้อมทั้งกาย จิต สังคม และปัญญา จึงสามารถกล่าวได้ว่า ถึงพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบที่แท้จริง (พรทิพย์ โภโคยอุดม, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุกุล บุญรักษา ได้วิจัยเรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภavana 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 " ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภavana 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภavana ด้านศีลภavana ด้านจิตตภavana และด้านปัญญาภavana มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (อนุกุล บุญรักษา, 2554)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ แจ็งอิม ได้วิจัยเรื่อง "การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana 4 ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ " ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana 4 ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่าด้านกายภavana ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำของสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทของตนให้เหมาะสมและปฏิบัติหน้าที่ขอให้สมบูรณ์เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่น และร่วมมือกันปฏิบัติงาน (พัชรินทร์ แจ็งอิม, 2562)

ด้านจิตตภาวนา ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับต่ำที่สุดกว่าทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารต้องรับภาระงานการบริหารทั้งหมดในสถานศึกษา ปัญหาทุกปัญหาภายในสถานศึกษาคือปัญหาของผู้บริหาร ดังนั้นทำให้ผู้บริหารต้องเจอความวุ่นวายทางด้านจิตใจที่ต้องแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยในด้านจิตตภาวนา พบว่าข้อที่ ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ได้ จิตใจมั่นคงไม่เอาแต่อารมณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่ง พระสรารุทธิ ปัญญาวุฑโฑ ได้กล่าวว่า จิตตภาวนาเป็นการเจริญจิตพัฒนาจิต การฝึกอบรบจิตใจ มีความเกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกันจะต้องอาศัยการเจริญองกามของจิตใจ โดยมีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่มากระทบตน วางตัวด้วยการมีจิตเมตตาต่อผู้อื่น มีความเข้มแข็งมั่นคง จะทำให้ตัวเรามีสุขภาพจิตที่ดี เบิกบานใจ ด้วยการฝึกฝนอบรมจิตให้มีสมาธิ จะเป็นประโยชน์ต่อสิ่งเล็กๆ น้อยๆ เป็นต้น (พระสรารุทธิ ปัญญาวุฑโฑ, 2560)

2. การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย เป็นข้อบ่งชี้และภารกิจการบริหารงานบุคคล โดยผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ บริหารงานบุคคลโรงเรียน ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา มีการปฏิบัติด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุดกว่าด้านอื่น ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี และบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตนในสถานศึกษา มีการป้องกันตรวจสอบอย่างมีความยุติธรรมต่อการกระทำของบุคลากรที่อาจก่อให้เกิดการกระทำที่ผิดวินัย และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ "ผู้บริหารปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี" ข้อค้นพบที่ผู้วิจัยเห็นว่า อาจเป็นเพราะผู้บริหารควรเป็นต้นแบบของกฎระเบียบและจริยธรรมที่ให้แก่บุคลากรได้เห็นเป็นตัวอย่างและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับกรอบการบริหารจัดการคุณภาพของโรงเรียน มาตรฐานสากลตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรสู่ผู้นำขององค์กรในอนาคต และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการ การบรรลุ พันธกิจ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งส่งเสริมและกำกับให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และมีจริยธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ( $R_{xy} = 0.935$ ) และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ในการบริหารโดยใช้หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารที่ดื่มน้อยจะส่งผลให้เกิดความประทับใจต่อผู้ร่วมงาน เกิดขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงานอย่างดียิ่งของบุคลากรในสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การทำงานให้เกิดความสำเร็จผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ และดำเนินไปด้วยดี นอกจากนี้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและนำหลักภาวนา 4 มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเพื่อให้การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ เนื่องการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหาร สถานศึกษาที่ตนเองกำกับดูแล ผู้บริหารจึงต้องศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นภาระงานที่สำคัญของผู้บริหารซึ่งส่วนใหญ่มุ่งเน้นการ



บริหารองค์การ และเกี่ยวข้องกับบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งหลักภาวนา 4 เป็นหลักธรรมหนึ่งที่จะเป็นเครื่องช่วยให้เจริญ เป็นหลักธรรมที่ทำให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีเหตุมีผล สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงภารกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาภคศิษฐ์ มหาวิโย และพระมหามิตร ชิตปัญโญ ได้วิจัยเรื่อง "การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภาวนา 4" ผลการวิจัยพบว่า พระพุทธศาสนามีค่าที่มีความหมายว่าทำให้เจริญงอกงาม ซึ่งมีความหมายอย่างเดียวกับพัฒนาที่ใช้กับการทำชีวิตให้เจริญงอกงาม ได้แก่คำว่า ภาวนา มี 1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตกับกายภาวนา หมายถึง การพัฒนาฝึกฝนอบรมกายด้วยตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจให้มีอินทรีย์สังวรความรู้จักระมัดระวังรักษาตนไม่ให้อ่อนโทษทางกาย และต้องรู้จักปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม 2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตหมายถึง ความประพฤติเรียบร้อยดีงาม มีระเบียบวินัย มีกตภา ทางสังคมร่วมพัฒนาคุณภาพชีวิตกับจิตตภาวนา หมายถึง การฝึกฝนอบรมจิตใจ ให้มีความมั่นคงเข้มแข็งเจริญไปบุลย์ด้วยคุณธรรมทั้งปวง ฝึกฝนตนให้มีความรัก ความเมตตาต่อสรรพสัตว์ทั้งหลาย พัฒนาจิตของตนให้มีความสงสารอยากช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่กำลังประสบความทุกข์นานาประการอยู่ในสังคมปัจจุบัน และฝึกฝนจิตของตนให้มีความผ่อนคลาย เบิกบาน ดำเนินชีวิตด้วยความสุขใจ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับปัญญาภาวนา หมายถึง การพัฒนาฝึกฝนอบรมตนจากการได้ศึกษาการสวดรับฟังมามาก และการลงมือปฏิบัติตามทฤษฎีที่ศึกษามาแล้วนั้นให้เกิดประโยชน์และคนอื่น (พระมหาภคศิษฐ์ มหาวิโย และพระมหามิตร ชิตปัญโญ, 2560)

### องค์ความรู้ใหม่

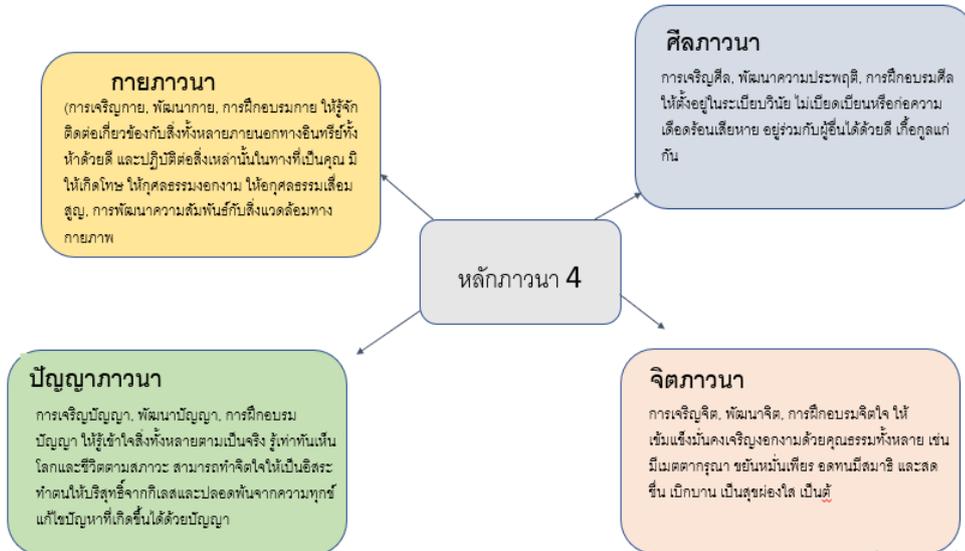
หลักภาวนา 4 ด้านกายภาวนา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลากรโดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $r=0.844$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ( $r=0.828$ ) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ( $r=0.818$ ) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ( $r=0.813$ ) ด้านการออกจากราชการ ( $r=0.775$ ) 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 ( $r=0.758$ )

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 ( $r=0.893$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ

มากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ( $r=.881$ ) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ( $r=.867$ ) ด้านการออกจากราชการ ( $r=.840$ ) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ( $r=.829$ ) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ( $r=.779$ )



## บทสรุป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 321 คน ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายงาน และครูผู้สอน พบว่า หลักภาวนา 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านกายภาวนา รองลงมา ได้แก่ ด้านปัญญาภาวนา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านศิลปะภาวนา การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ หลักภาวนา 4 กับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรีมีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.935

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการฝึกฝนอบรมจิตใจ ให้มีความมั่นคงเข้มแข็ง นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเห็นคุณค่าของการฝึกฝนอบรมจิตใจ ด้วยการอบรม สัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และมีการ



กำหนดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปปฏิบัติ และพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. สถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการให้ขวัญและกำลังใจมีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานที่จะเกษียณอายุราชการหรือลาออก

3. ควรรักษามาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพ ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรโดยเฉพาะต้องเป็นผู้บริหารที่มีศักยภาพ มีทักษะ วิสัยทัศน์ จึงจะทำให้การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการขับเคลื่อนพัฒนาผู้เรียนต่อไป

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาการพัฒนาด้านจิตใจของผู้บริหาร และการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับหลักภาวะนา 4 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงถึงหลักภาวะนา 4 ของผู้บริหารที่เป็นผลเชิงประจักษ์ในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารในสถานศึกษาอย่างแท้จริงโดยศึกษาในรูปของกรณีศึกษา

#### เอกสารอ้างอิง

- พรทิพย์ โภโคยอุดม. (2561). การประเมินความพึงพอใจต่อผลการเรียนรู้ด้านมีคุณธรรมในวิชาพุทธบัณฑิตจุฬาฯ สง่างามของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการคุณธรรมความดี*, 1(1): 79-92.
- พัชรินทร์ แจ่มอิม. (2562). การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักภาวะนา 4 ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550). *รุ่งอรุณของการศึกษาเบิกแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์สวย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 36). กรุงเทพฯ: ผลิตัฒม์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. (2559). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559*. นนทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- พระทองสี ญาณธโร (พรหมโพธิ์). (2560). ศึกษาวิเคราะห์การดำเนินชีวิตตามหลักภาวะนา 4 ในพระพุทธศาสนา. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*, 2(3): 88-102.
- พระมหาภคศิษฐ์ มหาวิริโย และพระมหามิตร ชิตปญโญ. (2560). การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภาวะนา 4. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาฯขอนแก่น*, 4(1): 42-54.

- พระสรารุณี ปัญญาวุฒิ. (2560). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตามแนวพระพุทธศาสนาในเขตเทศบาลตำบลวังหงส์ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 2(2): 55-66.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2561). *คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอน ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: เทียนวัฒนา พรินท์ติ้ง.
- อนุกุล บุญรักษา. (2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Hinkle. (1998). *Organization: Theory and Classical Concepts*. New York: Holt, Rinchart and Winston.

