

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยวิธีวิทยาการแบบผสม (Mixed Methodology Research) เป็นการผสมผสานระหว่างวิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) กับวิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดตามลำดับดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

๕.๑.๑ การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕

ผลการศึกษา พบว่า การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๕$, S.D.= .๕๙) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = ๔.๒๔$, S.D.= .๖๕) รองลงมา คือ ด้านการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = ๔.๑๓$, S.D.= .๖๑) และด้านการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = ๔.๑๒$, S.D.= .๖๑) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = ๔.๑๑$, S.D.= .๖๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีดังนี้

๕.๑.๑.๑ ด้านการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานวิชาการ พบว่า โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๒$, S.D.= .๖๑) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่มีคุณภาพอย่างน่าพอใจ ($\bar{X} = ๔.๓๓$, S.D.= .๘๓) รองลงมา คือ มีการวางแผนพัฒนางานด้านวิชาการที่เป็นระบบและเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = ๔.๒๔$, S.D.= .๘๔) และเอาใจใส่ในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = ๔.๒๑$, S.D.= .๘๓) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีเป้าหมายในการทำงานวิจัยพัฒนาคุณภาพของการศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = ๓.๙๗$, S.D.= .๙๑)

๕.๑.๑.๒ ด้านการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานงบประมาณ พบว่า โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๓$, S.D. = .๖๑) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีมีการจัดทำแผนงบประมาณและค่าของงบประมาณที่ถูกต้อง ($\bar{X} = ๔.๒๒$, S.D. = .๘๑) รองลงมา คือ มีมีการพิจารณาไตร่ตรองในการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = ๔.๒๑$, S.D. = .๘๐) และจัดทำบัญชีการเงินที่เป็นปัจจุบันสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๔.๒๐$, S.D. = .๙๔) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินที่ถูกต้อง ($\bar{X} = ๓.๘๙$, S.D. = .๙๕)

๕.๑.๑.๓ ด้านการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานบุคคล พบว่า โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$, S.D. = .๖๙) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีใจรักในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงานอย่างเสียสละ ($\bar{X} = ๔.๑๙$, S.D. = .๘๓) รองลงมา คือ มีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษที่เป็นธรรม ($\bar{X} = ๔.๑๖$, S.D. = .๙๔) และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{X} = ๔.๑๕$, S.D. = .๘๕) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการอบรมเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = ๔.๐๐$, S.D. = .๙๔)

๕.๑.๑.๔ ด้านการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานทั่วไป พบว่า โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๔$, S.D. = .๖๕) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = ๔.๓๕$, S.D. = .๗๕) รองลงมา คือ เอาใจใส่ในการส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไปอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = ๔.๒๙$, S.D. = .๘๐) และมีการจัดการบริหารสารสนเทศภายในสถานศึกษาที่เป็นระบบ ($\bar{X} = ๔.๒๘$, S.D. = .๗๗) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษาอยู่เสมอ ($\bar{X} = ๔.๑๑$, S.D. = .๙๒)

๕.๑.๒ การเปรียบเทียบการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า

๕.๑.๒.๑ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

๕.๑.๒.๒ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

๕.๑.๒.๓ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการ

บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป มีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนการบริหารงานด้านงบประมาณ มีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕.๑.๓ แนวทางส่งเสริมการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕

ผลการศึกษา พบว่า

๕.๑.๓.๑ ด้านการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานวิชาการ ควรมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน แผนงาน วิธีการดำเนินงานที่ชัดเจน เอาใจใส่และรับผิดชอบต่อนักเรียนที่เป็นอย่างดี ตลอดจนมีการประสานสัมพันธ์กับฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สร้างศรัทธา ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่างจริงจัง พัฒนาบุคลากรให้มีใจรักในสายวิชาการ จัดกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับบุคลากรทางการศึกษาทั้งในและนอกสถานที่ ตลอดจนมีการประสานความร่วมมือด้านวิชาการกับสถานศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

๕.๑.๓.๒ ด้านการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานงบประมาณ ต้องมีการพิจารณา ไตร่ตรองในการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีความละเอียดรอบคอบ ไม่ประมาท บริหารงบประมาณด้วยความเพียร พิจารณาลำดับความสำคัญ ความจำเป็นในการใช้งบประมาณที่มี สถานศึกษาได้ยึดหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน โดยมีแผนงาน โครงการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจน มีระบบการตรวจสอบภายใน และมีการรายงานผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นปีการศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลอยู่เสมอ มีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกับหน่วยงาน แหล่งทุนในการสนับสนุนสถานศึกษาของตนเอง มีการจัดทำบัญชีตามระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินอย่างโปร่งใส อีกทั้งยังมีการวางตัวบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำหน้าที่ในการจัดทำบัญชีรับจ่ายเงินงบประมาณให้ถูกต้อง สามารถอนุมัติเบิก-จ่ายงบประมาณให้กับหมวดฝ่ายต่างๆ เพื่อพัฒนางานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ตลอดจนมีการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

๕.๑.๓.๓ ด้านการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานบุคคล มีการพิจารณาความสามารถของบุคลากรและมอบหมายงานตามความถนัด ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพลังด้านบวกให้กับบุคลากรได้แสดงศักยภาพ สร้างขวัญกำลังใจ มีสวัสดิการแก่ครูบุคลากรและจัดค่าตอบแทนให้เหมาะสมและเป็นธรรม ดูแลเอาใจใส่ ให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม มีความทุ่มเท เสียสละ มุ่งมั่นในการทำงานและรับผิดชอบต่อนักเรียนของตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในด้านการบริหารงานบุคลากร

๕.๑.๓.๔ ด้านการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานทั่วไป ต้องอาศัยความพอใจ ขยันหมั่นเพียรในหน้าที่ความรับผิดชอบ พิจารณาใคร่ครวญอย่างละเอียดรอบคอบในการ

ดำเนินงาน มีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและเสริมขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนมีการติดตาม ประเมินผลการทำงานด้านต่างๆ ในองค์กรของตนเอง และศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ ครั้งนี้ มีประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕

ผลการศึกษา พบว่า การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๕$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = ๔.๒๔$) รองลงมา คือ ด้านการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = ๔.๑๓$) และด้านการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = ๔.๑๒$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = ๔.๑๑$) ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า สถานการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ในการให้ความรู้แก่นักเรียน อบรมขัดเกลาให้นักมีความรู้ มีความคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นองค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับหนึ่ง จึงทำให้มีการนำหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรมีความรักใคร่กลมเกลียว เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน มีความสมัครสมานสามัคคีในหมู่คณะคนทำงานร่วมกัน ย่อมผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่ได้วางไว้แต่ละปีการศึกษา นอกจากนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไปตามหลักอิทธิบาท ๔ ทั้งนี้การพัฒนางานทั่วไปส่วนใหญ่จะเน้นในการส่งเสริม สนับสนุน ในด้านนักเรียน คือ จะเน้นการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คุณธรรม จริยธรรม การมีวินัย และความรับผิดชอบ โดยมีกิจกรรมต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา ด้านครู และบุคลากร คือ จะเน้นการส่งเสริมมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความศรัทธาในวิชาชีพ รับผิดชอบมุ่งมั่นในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เกื้อกูลกัน เปรียบเสมือนครอบครัว ด้านชุมชน คือ เน้นการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีบทบาทในการบริหารจัดการกับสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมของโรงเรียน รับรู้รับทราบ และรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในนามของคณะกรรมการสถานศึกษา เครือข่ายผู้ปกครอง โดยสถานศึกษาต้องสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาให้เป็นที่ประจักษ์แก่ชุมชนและผู้ปกครอง และด้านโรงเรียน คือ ต้องมีภาพประกันคุณภาพการศึกษาที่เข้มแข็ง และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน จำเป็นต้องอาศัยความพอใจ ขยันหมั่นเพียรในหน้าที่ความรับผิดชอบ พิจารณาใคร่ครวญอย่างละเอียดรอบคอบในการดำเนินงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ อาจมี

สาเหตุมาจากความไม่เข้าใจในระบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาบางแห่งมีการโยกย้ายผู้บริหารบ่อยครั้ง ทำให้ผู้บริหารที่เข้ามาดำรงตำแหน่งต้องทำความเข้าใจ ศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อวางแผนในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ดังนั้น ควรศรัทธาในตัวผู้นำแล้วจะดำเนินการอะไรก็จะสำเร็จ โดยการเป็นแบบอย่างที่ดี ดูแลเอาใจใส่ ให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร มีความทุ่มเท เสียสละ มุ่งมั่นในการทำงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วิชญาภา เมธีวรฉัตร**^๑ ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอริยบท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา พบว่า โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยานี้มีการใช้หลักอริยบท ๔ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการปฏิบัติตามหลักอริยบท ๔ อยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับ **ชาติรี แนวจำปา**^๒ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้อริยบท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อริยบท ๔ ได้แก่ด้านฉันทะด้านวิริยะด้านจิตตะและด้านวิมังสาในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ **ณัฐพัชร์ แนมบัว**^๓ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอริยบท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ ผลพบว่า การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๕.๒.๒ การเปรียบเทียบการประยุกต์หลักอริยบท ๔ ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ จำแนกตามสถานภาพ

๕.๒.๒.๑ ตำแหน่งหน้าที่ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์หลักอริยบท ๔ ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์หลักอริยบท ๔ ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน มีมุมมองไม่ต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วิชญาภา เมธีวรฉัตร** ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอริยบท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา

^๑ วิชญาภา เมธีวรฉัตร, “พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอริยบท ๔: กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยาสังกัดจังหวัดนครสวรรค์”, **พุทธศาสนคณาภิธานิต สาขาวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

^๒ ชาติรี แนวจำปา, “การประยุกต์ใช้อริยบท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสนคณาภิธานิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒, บทคัดย่อ.

^๓ ณัฐพัชร์ แนมบัว, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอริยบท ๔ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสนคณาภิธานิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

พบว่า ตำแหน่งของบุคลากรโรงเรียนศรีวังศ์มีการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เหมือนกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ **พระวัชรินทร์ ชินวโร**^๕ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

๕.๒.๒.๒ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารหรือครูผู้สอน ถึงแม้ว่าจะมีระดับการศึกษาสูงระดับปริญญาโท ปริญญาเอก หรือแม้แต่มัธยมศึกษาปริญญาตรี ก็ไม่ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ แตกต่างกันไปเลย มีมุมมองทัศนคติไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วิษณุภา เมธีวรฉัตร**^๖ ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีวังศ์วิทยา พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรโรงเรียนศรีวังศ์มีการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ **กัญญ์พารณ กลินันมณฑล**^๗ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรต่างกันมีทักษะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระวัชรินทร์ ชินวโร**^๘ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกันมีการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

๕.๒.๒.๓ ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระยะเวลาการทำงาน ประสบการณ์การทำงานที่มีมาก ย่อมเกิดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย เพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนบางท่านมีประสบการณ์ในการทำงานจากภายนอก ต่าง

^๕ พระวัชรินทร์ ชินวโร, “การบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

^๖ วิษณุภา เมธีวรฉัตร, “พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔: กรณีศึกษาโรงเรียนศรีวังศ์วิทยาจังหวัดนครศรีธรรมราช”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

^๗ กัญญ์พารณ กลินันมณฑล, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

^๘ พระวัชรินทร์ ชินวโร, “การบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

มีเทคนิควิธีการที่สะสมมานานมากกว่าคนที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่ จึงทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **กัญกัฬารณ์ กลิ่นนิมมวล**^๕ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรต่างก็มีทัศนคติต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน และงานของวิจัยของ **พระวัชรินทร์ ชินวโร**^๖ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพทำงานต่างกัน มีการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

๕.๓.๑.๑ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ในหน่วยงาน/ฝ่าย/แผนก มีการวางแผนปฏิบัติงาน ดำเนินการ มีการกำกับ ติดตามและประเมินผลให้ เห็นเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

๕.๓.๑.๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ ควรมีมาตรการสร้างความเชื่อมั่นและสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น อัตราเงินเดือน สวัสดิการ เป็นต้น

๕.๓.๑.๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านนักเรียน ด้านครูและบุคลากร ด้านชุมชน และด้านโรงเรียนแบบบูรณาการในการดำเนินงานร่วมกัน ใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการนำผลไปปฏิบัติ

๕.๓.๒.๑ ควรนำผลการศึกษานี้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕.๓.๒.๒ ควรนำแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นปัญหาให้มีความชัดเจนมากขึ้น

^๕ กัญกัฬารณ์ กลิ่นนิมมวล, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

^๖ พระวัชรินทร์ ชินวโร, “การบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๕.๓.๓.๑ ควรศึกษาในการนำหลักพุทธธรรมอื่นๆ เช่น พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ เป็นต้น มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตอื่นๆ

๕.๓.๓.๒ ควรจะศึกษากลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาที่มีลักษณะโครงสร้างแตกต่างกันบ้างเพื่อหาความแตกต่าง

๕.๓.๓.๓ ควรจะศึกษาการพัฒนางานบุคคลธรรมตามหลักอิทธิบาท ๔ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา