

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร" โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ ๒) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย จังหวัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งมี ๓ โรงเรียน คือ (๑) โรงเรียนมัธยมวัดนายโรง (๒) โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม (๓) โรงเรียนสตรีวัดระฆัง โดยสำรวจกลุ่มประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษา และเจ้าหน้าที่ จำนวน ๓๕๕ คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๘๖ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดย (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different: LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร" สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน ๑๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๐ มีอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๑๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๐ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๕ เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาจำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๔ มีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๓ และมีประสบการณ์ ๖ – ๑๐ ปี จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓

๕.๑.๒ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

๑) ด้านฉันทะ

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านฉันทะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒) ด้านวิริยะ

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านวิริยะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๓) ด้านจิตตะ

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านจิตตะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔) ด้านวิมังสา

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านวิมังสา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้านของการวิจัย สรุปได้ดังนี้

๑) ด้านฉันทะ

ปัญหา อุปสรรค พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในด้านฉันทะมากที่สุด คือ บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายต่องานในหน้าที่ และภารกิจที่ได้รับมอบหมายที่ต้องการความเร่งด่วน จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑ รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ไม่ถนัดและมีข้อมูลสนับสนุนไม่เพียงพอ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ

๘.๐ และน้อยที่สุด คือ ความสมดุลของระยะเวลาการทำงานกับปริมาณงานที่ได้รับ งานค้างอยู่ที่คนคนเดียว จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖

ข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในด้านฉันทะมากที่สุด คือ การมอบหมายงานควรตรงกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้ชัดเจน จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐ รองลงมา คือ ต้องสร้างกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย เปิดโอกาสในการคิดสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่ จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙ และน้อยที่สุด คือ การบริหารจัดการงานควรมีรูปแบบใหม่ๆบ้าง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความท้าทายในงานและเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖

๒) ด้านวิริยะ

ปัญหา อุปสรรค พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในด้านวิริยะมากที่สุด คือ ความอดทนในการปฏิบัติงานมีจำกัดไม่สามารถปฏิบัติได้ยาวนาน เกิดความเบื่อหน่ายง่าย จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗ รองลงมา คือ ไม่มีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานเนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียน จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๔ และน้อยที่สุด คือ เกิดความท้อถอยเนื่องจากถูกกดดันจากสภาพกฎ ระเบียบ และข้อบังคับทั้งผู้บริหาร เพื่อนครูและนักเรียน จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖

ข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในด้านวิริยะมากที่สุด คือ ควรกำหนดเวลาในการทำงานให้เป็นแบบตามเวลาราชการ กำหนดเวลาสอนกับการทำงานด้านอื่นๆ อย่างเหมาะสม และลดความกดดันจากกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓ รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างวัฒนธรรมใหม่ๆ ให้บุคลากรเกิดความวิริยะทำงานด้วยความอดทน จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑ และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมการฝึกฝนฝีมือให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ ส่งเสริมค่าตอบแทนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖

๓) ด้านจิตตะ

ปัญหา อุปสรรค พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในด้านจิตตะมากที่สุด คือ ขาดเป้าหมายและความมุ่งมั่นแห่งความสำเร็จของงานที่ดำเนินงานและขาดการเตือนสติตนเอง จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๙ รองลงมา คือ ขาดความละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงาน จิตใจฟุ้งซ่านไม่มีสมาธิ สนใจเรื่องอื่นมากกว่าหน้าที่รับผิดชอบ

จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓ และน้อยที่สุด คือ การได้รับความสะท้อนใจขณะปฏิบัติงาน จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖

ข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในด้านจิตตะมากที่สุด คือ ควรทำความเข้าใจซึ่งกันและกันขณะปฏิบัติงาน ลดการกระทบกระทั่งกันระหว่างบุคลากรครูด้วยกัน จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐ รองลงมา คือ ควรตั้งเป้าหมายและความมุ่งมั่นเป้าหมายแห่งความสำเร็จ จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๙ และน้อยที่สุด คือ สร้างความละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖

๔) ด้านวิมังสา

ปัญหา อุปสรรค พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในด้านวิมังสามากที่สุด คือ พบข้อบกพร่องของงานแต่นำมาไม่มาเป็นแนวทางในการดำเนินงานครั้งต่อไป จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔ รองลงมา คือ ขาดการวางแผนในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตามความเคยชินและความสะดวกสบายของตนไม่มองปัจจัยแวดล้อม จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒ และน้อยที่สุด คือ ทำงานโดยใช้ความรู้สึกนึกคิดของตนเป็นส่วนใหญ่ จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕

ข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในด้านวิมังสามากที่สุด คือ ควรนำข้อบกพร่องของงานมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานครั้งต่อไป จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓ รองลงมา คือ การลงมือปฏิบัติงานทุกครั้งควรมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน ไม่ใช้ความเคยชินและความสะดวกสบายของตน จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๓ และน้อยที่สุด คือ ไม่ใช้ความรู้สึกนึกคิดของตนในการตัดสินใจ หันคิดไตร่ตรองงานของตนเอง และเปิดให้คนอื่นเขามามีส่วนร่วมในงานของตนด้วย จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจจึงนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔

๑) ด้านฉันทะ จากการศึกษาค้นคว้า บุคลากรมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณารายละเอียดพบว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านฉันทะ อยู่ในระดับมาก ในเรื่องปฏิบัติงานด้วยความสนใจและมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด รองลงมาคือ มีความเต็มใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน และระดับสุดท้ายคือ มีความสุข สนุก และจริงจังกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหาอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ไพบุลย์ ตั้งใจ**^๑ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ด้านฉันทะ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปรารถนาที่จะให้งานบรรลุผล พึงพอใจในตำแหน่ง และหน้าที่ที่ได้รับ ปรารถนาที่จะให้งานบรรลุผลสำเร็จ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของบริษัท และประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีมีแผนก ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบริษัท พึงพอใจในเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน พร้อมจะให้คำปรึกษาและบริการกับลูกค้า พร้อมทั้งจะรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สูงกว่า และพึงพอใจที่จะร่วมงานกับบริษัทต่อไป

๒) ด้านวิริยะ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านวิริยะ อยู่ในระดับมาก ในเรื่องมีพยายามและหมั่นเพียรที่จะหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้เพิ่มพูน รองลงมาคือ ปฏิบัติงานด้วยความเพียรเมื่อนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลายาวนาน และระดับสุดท้ายคือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ต่อเนื่องยาวนานไม่เบื่อหน่าย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **บุญมี บุญเอี่ยม**^๒ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” ผลการวิจัย พบว่า การนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต โดยภาพรวม และรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้พนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต มีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยอาศัยแรงจูงใจภายนอก และใช้อิทธิบาท ๔ มากน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน วิธีนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ คือต้องสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นในใจของตนเป็นเบื้องต้นก่อน เพื่อให้เกิดความชอบหรืออยากที่จะทำงาน นั้น ๆ จากนั้นต้องใช้วิริยะ คือ

^๑ไพบุลย์ ตั้งใจ, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๒บุญมี บุญเอี่ยม, “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๕๔).

ความเพียรพยายาม ความอดทนในการต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ในขณะที่ทำงานต้องมีจิตตะ คือ ความตั้งใจหรือเอาใจใส่ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ และสุดท้ายต้องใช้วิม้งสา คือ การพิจารณาไตร่ตรองงานที่ทำอย่างรอบคอบ มีการตรวจสอบข้อบกพร่องจากการทำงานแล้วหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓) **ด้านจิตตะ** จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านจิตตะ อยู่ในระดับมาก ในเรื่องมีจิตใจอ่อนโยนสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้โดยไม่ใช้ความรุนแรงและไม่เกิดความขัดแย้งเป็นลำดับสูงสุดซึ่งสอดคล้องกับหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝน ร่องลงมาคือ ตั้งมั่นและตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และระดับสุดท้ายคือ จิตใจแน่วแน่ มั่นคงต่องานหรือภารกิจ ไม่คิดเรื่องอื่นจนกว่างานจะสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **วิษณุภา เมธีวรฉัตร** ได้ศึกษาเรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์" ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิม้งสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน แนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ บุคลากรต้องยึดหลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรัก ความพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร บากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ ผลก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร และตัวบุคลากรเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ในอนาคต^๓

๔) **ด้านวิม้งสา** จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านวิม้งสา อยู่ในระดับมาก ในเรื่องพิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี-ข้อด้อย ในการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อเป็นแนวทางครั้งต่อไป ร่องลงมาคือ นำความรู้จากงานครั้งที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานในครั้งต่อไป และระดับสุดท้ายคือ

^๓วิษณุภา เมธีวรฉัตร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, การบริหารจัดการคณะสงฆ์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒนโณ**^๕ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยรวมอยู่ในระดับมาก

๕.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

๑) **เพศ** บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและพร้อมปฏิบัติตามมีความเต็มใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน สมัครงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะเหนือความสามารถซึ่งสอดคล้องกับงานการวิจัยของ**พระมหาสุทนต์ สุธสโน (นุราช)**^๕ ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๓ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ ด้านกายภาพ ด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต ด้านการบริหารจัดการ และด้านการเรียนการสอน

การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่า ๑. ผู้บริหารและครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๒. ผู้บริหารและครูที่มี อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ผลปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่แตกต่าง

^๕พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒนโณ, “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๕พระมหาสุทนต์ สุธสโน (นุราช), “ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

๒) อายุ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรยินดีรับผิดชอบและพร้อมให้คำแนะนำ ปรีกษา และร่วมแก้ปัญหาของงานนั้นๆ ด้วยความเต็มใจ รักที่จะปฏิบัติและพัฒนางานอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง เพื่อให้ผลงานที่ได้รับมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ต่อเนื่องยาวนานไม่เบื่อหน่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานการวิจัยของ **พระครูวิสุทธิธานันท์คุณ (ครุฑธา)**^๖ ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการวัดเขาช่องพราน จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า (๑) ประชาชน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวัดเขาช่องพราน จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้งด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณะสงเคราะห์ พบว่า ประชาชน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวัดเขาช่องพราน จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน (๒) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการวัดเขาช่องพราน จังหวัดราชบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ในการเข้าวัดที่ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) **ระดับการศึกษา** บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก ปฏิบัติงานด้วยความเพียรหมั่นงานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลายาวนาน มีความมานะ บากบั่น ไม่เกียจคร้าน ต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานการวิจัยของ **ประภาส เกตุพงษ์พันธุ์**^๗ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า ๑. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต ๑ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๒. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

^๖โกมินทร์ อ่อนเพชร, “การประเมินผลการบริหารจัดการในการบำบัดผู้ติดยาเสพติดตามแนวทางพระพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดสะพานพระโขนง กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^๗ประภาส เกตุพงษ์พันธุ์, “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๙).

การศึกษาตรัง เขต ๑ ที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ๓. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต ๑ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕

๔) ตำแหน่ง บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมแตกต่าง ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรมีความขยัน อดทน และตั้งใจฝึกฝน เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญ ทุ่มเวลาและความสามารถในการปฏิบัติงานแม้เป็นงานที่ไม่ถนัดพยายามและหมั่นเพียรที่จะหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้เพิ่มพูน ซึ่งสอดคล้องกับงานการวิจัยของ **นางสาวอรัญญา แสงทอง**^๑ ได้ศึกษาเรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน ผลการวิจัยพบว่า ๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นครูผู้สอนและเป็นเพศหญิง มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๒๐ ปีขึ้นไป ๒. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ๓. การเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาล ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า มีการใช้หลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ๔. การนำหลักการและแนวการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทั้ง ๖ งานของสถานศึกษาเป็นอย่างดี มีความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุด

๕) รายได้ บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรรับรู้ และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ แม้งานจะมีอุปสรรค เอาใจใส่ในงานและเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบปัญหา ก็พร้อมที่จะแก้ไขตั้งมั่นและตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จิตใจอ่อนโยนสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้โดยไม่ใช้

^๑นางสาวอรัญญา แสงทอง, “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

ความรุนแรงและไม่เกิดความขัดแย้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานการวิจัยของ **พระปรเมศวร์ ปญญาชิโร (แจ่มแจ้ง)**^{๙๙} ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ๑. ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X = ๔.๑๙$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X = ๔.๓๙$) ส่วนในด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($X = ๔.๐๖$) ๒. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, วุฒิการศึกษา, อายุราชการ, รายได้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ เพศ, วุฒิการศึกษา, อายุราชการ และรายได้ ๓. แนวทางพัฒนาสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ถ้านำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร จะทำให้การบริหารงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะหลักธรรมาภิบาลยึดหลักการทำงานที่มีหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า นำมาใช้ในการบริหาร ซึ่งเป็นการบริหารการปกครองที่ดีที่ทุกๆ ส่วนเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีงามเหมาะที่จะนำมาใช้ในการจัดการบริหารงาน ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพได้

๖) ประสพการณ์ บุคลากรที่มีประสพการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอริยาบท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรมีความรอบคอบและจริงจังในการปฏิบัติงาน ไม่ปฏิบัติงานแบบขอไปทีหรือฉาบฉวย ค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ ทดสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของผลงานที่ได้รับ คิดค้นแนวทางการปรับปรุงงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุและผล ศึกษาไตร่ตรองระบบงานเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และนำความรู้ที่ได้จากการทำงานครั้งที่ผ่านามาเพื่อเป็นเกณฑ์ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานในครั้งต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานการวิจัยของ **พระมหาลำพึงธีรปญโญ**^{๑๐} ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม

^{๙๙}พระปรเมศวร์ ปญญาชิโร (แจ่มแจ้ง), “ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (การบริหารจัดการคณะสงฆ์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๐}พระมหาลำพึง ธีรปญโญ, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (การบริหารจัดการคณะสงฆ์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิมมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารงานตามธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามบุคลากรที่มีเพศต่างกัน ที่มีอายุต่างกัน มีตำแหน่งแตกต่างกัน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน และมีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทุกด้านจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และการศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์ ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารไม่ควรเลือกใช้งาน เลือกปฏิบัติในแต่ละบุคคล ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยหลักเหตุผล ด้านหลักคุณธรรม ควรยกเลิกระบบอุปถัมภ์ และพิจารณาตามผลงานและความสามารถ หลักความโปร่งใส ควรมีการตรวจสอบได้ในทุกกรณี ควรมีการบริหารงานอย่างโปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ด้านหลักมีส่วนร่วม ควรให้บุคลากรหรือข้าราชการมีส่วนร่วมในการเลื่อนตำแหน่งกับผู้บังคับบัญชา ด้านหลักความรับผิดชอบ ควรที่จะมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ควรช่วยกันรับผิดชอบทรัพย์สินของหน่วยงาน ด้านหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารควรยึดหลักการบริหารธรรมาภิบาลอยู่เสมอ การปฏิบัติงานควรยึดหลักความไม่ประมาทเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร" ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ผู้บริหารโรงเรียนต้องประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ ในกระบวนการการปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อให้ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นไปด้วยความก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน

๒) นโยบายด้านการบริหารจัดการควรเป็นไปเพื่อสร้างสรรค์งานให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยมีหลักฉันท์ หลักวิริยะ หลักจิตตะ และหลักวิมังสา ประกอบด้วยทุกครั้งที่จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จได้

๓) นโยบายด้านการจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอย่างน้อยปีละ ๔ ครั้ง (รอบไตรมาส) เพื่อกระตุ้นบุคลากรให้มีไฟในการปฏิบัติงานไม่เฉื่อยชา

๔) นโยบายสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร เช่น รางวัล ค่าตอบแทน โบนัส การท่องเที่ยวเชิงวิชาการ หรือการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นการให้กำลังใจแก่บุคลากรและเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรคนอื่น และเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรรักที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

๕) ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างเป้าหมายและความความสำเร็จของงานให้จิตใจของบุคลากรจดจ่อในงาน โดยการส่งเสริมการอบรมจิตใจในของบุคลากรให้มากขึ้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) บุคลากรต้องทำให้การปฏิบัติงานเกิดความชอบและเต็มใจในงานที่จะทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

๒) ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างให้บุคลากรเกิดความขยันในการทำงานด้วยความอดทน และใช้ความเข้าใจส่งเสริมการฝึกฝนฝีมือให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความเพียรพยายาม

๓) บุคลากรฝ่ายต่างๆ ควรรวบรวมข้อบกพร่องของงานมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานครั้งต่อไป ใคร่ครวญก่อนลงมือทำงาน รวมถึงต้องมีการวางแผนในการปฏิบัติงานและการทำงานอย่างเป็นเอกภาพ และให้ผู้อื่นร่วมตัดสินใจในงานเสมอ

๔) มีการชี้วัดความสำเร็จของงานด้านการสอน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาท ๔ เป็นเกณฑ์การพิจารณา ทั้งนี้ เพื่อเป็นการวัดประสิทธิภาพของงานในการบริหารจัดการครั้งต่อไป

๕) ควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีกฎ ระเบียบข้อบังคับ และบทลงโทษ ภายในหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรในองค์การยึดเป็นแนวปฏิบัติอย่างจริงจัง เช่น การมาทำงานตามเวลาราชการ พักตามเวลาราชการ เป็นต้น

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาผลสัมฤทธิ์หลังจากมีการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา

๒) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กับโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอื่นๆ

๓) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาทัศนคติของผู้บริหารเกี่ยวกับการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การ

๔) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกในภาพรวมตามหลักธรรม เช่น ฆราวาสธรรม ๔ , พรหมวิหาร ๔, สังคหวัตถุ ๔ ฯลฯ ตามความเหมาะสม

๕) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (In-Depth Interview) อาทิ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา ต่อไป