

การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลัก
สติปัญญา 4

The development of kusolsuksa school administrators, teachers and Personal TalingChan,
Bangkok Foundations of Mindfulness

พระราชสุดาภรณ์, ผศ.ดร., (ประศักดิ์ อุดคตปัญญา)¹
¹มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ABSTRACT

This project is aimed Research (1) Learn how to develop concepts for administrators, teachers and kusolsuksa school personnel Charity Education Taling Chan. Bangkok Foundations of Mindfulness. This research and quantitative research survey (Survey Research) sample in this research include administrators, teachers, educators and students all 330 instrument used in this study was a questionnaire rating scale (Rating Scale). Ask about the development of administrators, teachers and kusolsuksa school personnel charity education Taling Chan Bangkok. Foundations of Mindfulness an analyzed by frequency, percentage, average, standard deviation. T test (t-test) one-way analysis of variance. And to compare the different way each pair of LSD (Least Square Difference Method), which the researchers concluded the findings. Discussion and feedback below. The results showed that Result Analysis solution And development personnel, school administrators, teachers and education charity, Taling Chan, Bangkok. Foundations of Mindfulness (1) Analysis solution And development personnel, kusolsuksa school administrators, teachers and education charity, Taling Chan, Bangkok. Foundations of Mindfulness (Mindfulness of the Body/Contemplation of the Body). Summary analysis (Side Cagliari supporters Scopus Yasna) (1) Executive Order without pitting advance (2) Students blaring constantly teacher training pole Pradesh morning (3) Students Gyan together Tmewr morning (4) Teachers and staff lack. teamwork is sometimes caused by the dictates of the executive is not clear. Provides summary analysis of solutions and approaches to executive development. (Mindfulness of the Body/Contemplation of the Body). Provides summary analysis of solutions and approaches to executive development. (Mindfulness of Mind-objects) (1) teachers and administrators, and educational school, charitable educational practices Buddhism by using Foundations of Mindfulness working (2) administrators, teachers and staff together. according to the Buddhist practice of using Foundations of Mindfulness particular practices by Foundations of Mindfulness especially school education charity. The current policy practice of management. Teachers and educational personnel to enhance your

senses. Intelligence personnel of the three) administrators, teachers and educational personnel have the knowledge and events, and anxiety as well. The place is understood by only Foundations of MindfulnessGrantham Romanus Scopus Yasna Foundations of Mindfulness

Keywords: develop concepts for administrators Foundations of Mindfulness

บทคัดย่อ

โครงการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือเพื่อศึกษาแนวคิด หลักการ วิธีการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุลศศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน ทั้งหมด 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุลศศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Square Difference Method) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุลศศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุลศศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 ทั้ง 4 การพัฒนาด้านกายานุปัสสนา การพัฒนาด้านเวทนานุปัสสนา การพัฒนาด้านจิตตานุปัสสนา การพัฒนาด้านธัมมานุปัสสนา อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้ (1) การวิเคราะห์คะแนนระดับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุลศศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 (ด้านกายานุปัสสนา) พบว่า กลุ่มตัวอย่างการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุลศศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 โดยรวมทุกข้อในด้านกายานุปัสสนา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 8 มากที่สุด, ส่วนข้อที่ 2,3,5,6, 9, 10, อยู่ในระดับมาก และส่วนข้อที่ 1,4,7, อยู่ในระดับปานกลาง (2) การวิเคราะห์คะแนนระดับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุลศศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 (ด้านเวทนานุปัสสนา)พบว่า กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุลศศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 โดยรวมทุกข้อ ในด้านเวทนา ในระดับมาก (3) การวิเคราะห์คะแนนระดับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุลศศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 (ด้านจิตตานุปัสสนา)พบว่า กลุ่มตัวอย่างการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุลศศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 โดยรวมทุกข้อใน

ด้านจิตตานุภาพสมาธิ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 4, 8, 3, 9, 6, 7, อยู่ในระดับมาก และส่วนข้อที่ 5, 10, 1 อยู่ในระดับปานกลาง (4) การวิเคราะห์คะแนนระดับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 (ด้านธัมมานุภาพสมาธิ) พบว่า กลุ่มตัวอย่างการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 โดยรวมทุกข้อ ในด้านจิตตานุภาพสมาธิ ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อตั้งข้อที่ 1 ถึง ข้อที่ 10 อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 (จำแนกตามดำรงตำแหน่งปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถาม) ด้านต่างๆ จำแนกตามดำรงตำแหน่งปัจจุบัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน โดยพิจารณาในภาพรวมทุกด้าน และโดยภาพรวมในแต่ละด้าน พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านกลุ่มตัวอย่าง ที่มีการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ต่างกัน มีระดับการพัฒนาโดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 เป็นรายด้านคือ ด้านกายนุภาพสมาธิ ด้านเวทนานุภาพสมาธิ ด้านจิตตานุภาพสมาธิ ด้านธัมมานุภาพสมาธิ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน แตกต่างกัน มีระดับการพัฒนาโดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และโดยรวมทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 (ด้านอายุผู้ตอบแบบสอบถาม) ด้านต่างๆ จำแนกตามอายุปัจจุบัน คือ 30 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 – 60 ปี 60 ปีขึ้นไปและอื่นๆ โดยพิจารณาในภาพรวมทุกด้าน และโดยภาพรวมในแต่ละด้าน พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านกลุ่มตัวอย่าง ที่มีการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ต่างกัน มีระดับการพัฒนาโดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 เป็นรายด้านคือ ด้านกายนุภาพสมาธิ ด้านเวทนานุภาพสมาธิ ด้านจิตตานุภาพสมาธิ ด้านธัมมานุภาพสมาธิ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ แตกต่างกัน มีระดับการพัฒนาโดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และโดยรวมทุกด้าน ส่วนผลวิเคราะห์ปัญหา แนวทางการแก้ไข และแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 พบว่า (1) วิเคราะห์ปัญหา แนวทางการแก้ไข และแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 (ด้านกายนุภาพสมาธิ)สรุปวิเคราะห์ปัญหา (ด้านกายนุภาพสมาธิ) 1) ผู้บริหารสั่งการโดยมิได้บอกล่วงหน้า 2) นักเรียนส่งเสียงดังตลอดเวลาครูอบรมหน้าเสาธงตอนเช้า 3) นักเรียนเกียวก้นทำเวรในตอนเช้า 4) ครูและบุคลากรขาดการทำงานเป็นทีมในบางครั้งอาจเกิดจากการสั่ง

การจากผู้บริหารที่ไม่ชัดเจนสรุปวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขและแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร (ด้านภานานุปัสสนา) 1) ให้เลขานุการหรือธุรการบันทึกข้อความแล้วส่งต่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ 2) ให้เลขานุการหรือธุรการบันทึกข้อความแล้วส่งต่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ 3) ให้ครูเวรและครูประจำชั้นช่วยเข้มงวดเป็นพิเศษ 4) ครูอบรมและสร้างนิสัยให้เกิดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตนเอง 5) ประชุมก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง และสรุปการทำงานในที่ประชุม (2) วิเคราะห์ปัญหา แนวทางการแก้ไข และแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 (ด้านเวหนานุปัสสนา) สรุปวิเคราะห์ปัญหา (ด้านเวหนานุปัสสนา) 1) ครู มีความรู้สึกไม่สบายใจเมื่อนักเรียนโดนดุจากครูท่านอื่น 2) นักเรียนรู้สึกไม่สบายใจในเรื่องการไม่ส่งการบ้าน 3) ผู้บริหารรู้สึกกังวลเกี่ยวกับการบริหารงานด้านบุคลากรที่ไม่ 4) เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนที่มากเกินไป สรุปวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขและแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร (ด้านเวหนานุปัสสนา) 1) ปรับความเข้าใจระหว่างครูและนักเรียนด้วยตนเอง 2) ครูให้การแนะนำเรื่องการรับผิดชอบและการไม่ทำความค้างค่างมากเกินไป 3) ประชุมครูและบุคลากรเพื่อหาแนวทางในการบริหารงานบุคลากรและสรรหาครูเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียนให้เพียงพอ (3) วิเคราะห์ปัญหา แนวทางการแก้ไข และแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 (ด้านจิตตานุัสสนา) สรุปวิเคราะห์ปัญหา (ด้านจิตตานุัสสนา) 1) ครูและบุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและภาระงานที่มากเกินไปจนเกิดความจำเป็น เช่น งานธุรการและเอกสารการประเมินที่เพิ่มมากขึ้นเกินความจำเป็นซึ่งไม่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน 2) ครูและบุคลากรบ้างท่านมีปัญหาด้านการเงินและการเป็นอยู่ และบ้างครั้งก็ส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยตรงและไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควรนักเรียนมีปัญหาด้านสภาพจิตใจและปัญหานั้นเกิดจากครอบครัว สรุปวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขและแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร (ด้านจิตตานุัสสนา) 1) ผู้บริหารและฝ่ายบริหารงานบุคคลร่วมกับครูและบุคลากรทุกฝ่ายร่วมประชุมหาแนวทางแก้ไข โดยให้ครูสอนอย่างเต็มส่วนงานเอกสารเป็นงานของฝ่ายธุรการ ร่วมกับครูพิเศษที่ไม่มีชั่วโมงมาก ให้ช่วยกันทำงานเอกสารการประเมินและหลังจากงานเสร็จจึงมีงานเลี้ยงและศึกษาดูงานต่างจังหวัดเพื่อเสริมแรงกายแรงใจในการทำงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน 2) ทางโรงเรียนมีนโยบายด้านการเงินทุนและกู้ยืมแบบดอกเบี้ยต่ำช่วยเหลือทำให้ลดภาระลงไปบ้างในบ้างครั้งทำให้ครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น 3) ครูและผู้บริหารร่วมกันหาทางออกโดยนำนักเรียนเข้ามารับการแนะแนวปัญหาและหาทางแก้ไขเป็นรายบุคคลโดยเฉพาะที่ปัญหาด้านครอบครัวและมีความบกพร่องทางการเรียนรู้หรือเด็กพิเศษ (4) วิเคราะห์ปัญหา แนวทางการแก้ไข และแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 (ด้านธมมานุปัสสนา) สรุปวิเคราะห์ปัญหา (ด้านธมมานุปัสสนา) 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาบ้างท่านยังสตัยบั้งั้งั้งใจในการทำงานและการบริหารจัดการห้องเรียน 2) ครูและผู้บริหารบางครั้งใช้อารมณ์หรือความคิดเห็นส่วนตัวในการแก้ปัญหาโดยขาดสติและ

บางครั้งทำให้กระทบกระเทือนจิตใจของเพื่อนร่วมงานด้วยกัน 3) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้เท่าไม่ถึงการณ์และเกิดความวิตกกังวลด้วยในการบริหารงาน การจัดกระบวนการเรียนการสอน และบางครั้งก็ไม่ปล่อยวางการทำงานหรือเคร่งเครียดกับงานมากเกินไป

คำสำคัญ: การพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากร หลักสูตรปริญญา 4

บทนำ

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีลักษณะพิเศษและแตกต่างไปจากสัตว์อื่นๆ โดยทั่วไปตรงที่มนุษย์สามารถที่จะใช้สมองได้ดีกว่าสัตว์อื่นๆ สามารถที่จะฝึก อยากรู้อยากเห็น และต้องการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาข้อเท็จจริงต่างๆ ล้วนแล้วแต่ต้องได้รับการฝึกฝน พัฒนาทักษะต่างๆ จากการศึกษาทั้งสิ้น การศึกษามีบทบาทและมีความสำคัญยิ่งต่อชีวิตของคนในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันนี้ถือว่าเป็นยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี สิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคมจึงกลายเป็นปัญหาที่ทำให้หลายๆ ฝ่ายต่างต้องหันกลับมาทบทวนด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น ด้วยเหตุนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ สิบเอ็ด (พ.ศ. 2555 - 2559) จึงได้กำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ในการพัฒนา ด้านต่างๆ เพื่อปู องกันปัจจัยเสี่ยงที่สังคมไทยต้องเผชิญ และเสริมรากฐานของประเทศด้านต่างๆ ให้เข้มแข็ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอด ชีวิต ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันต่อ

การเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายที่ สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่ สำนึกในคุณธรรม จริยธรรม มีความเพียร มีโอกาส และสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับการ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทาง สังคมให้เข้มแข็ง และเอื้อต่อการพัฒนาคน และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม) ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 หมวด 1 มาตรา 6 มีความมุ่งหมายและหลักการว่า ในการ จัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็น มนุษย์ที่ สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมใน การดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี ความสุข ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนให้นาหลัก พุทธธรรมทางศาสนามาใช้ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม และพัฒนาชีวิต ขออัญเชิญกระแสพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานแด่ฯ พ.ศ.ท.ตร.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีในสมัยนั้น เนื่องในโอกาสเข้าเฝ้า กราบบังคมทูล ได้ฝ่าละอองธุลีพระบาทรับตำแหน่ง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2544 ความตอนหนึ่งว่า “การปฏิรูป การศึกษาไม่ใช่จะลอกเลียนแบบต่างประเทศมา ทั้งหมด ให้นำองค์ความรู้ทางด้านศาสนาพุทธ และ

ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมไทยเข้ามา ประสมประสานด้วย” จากที่ ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่า สติปัญญา 4 กำลังได้รับความสนใจที่ จะศึกษา และเป็นประเด็นที่ สำคัญที่ ทำให้นักการศึกษาใน สาขาต่างๆ ของไทยได้กลับมาทบทวนและให้ความ สนใจใน การนำหลักธรรมคำสั่งสอนขององค์ สัมมาสัมพุทธเจ้าไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร สถานศึกษาเพื่อ การบริหารจัดการและพัฒนา คุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง ด้วยสภาพเสื่อม โทรมของสังคมไทยในทุกวันนี้ ทำให้ผู้บริหาร สถานศึกษามีการประพฤติ ปฏิบัติตนในทางที่ไม่ ค่อยจะถูกต้องเท่าที่ควร ขาดศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมไม่น้อย ซึ่งสามารถพบเห็นพฤติกรรม ที่ไม่เหมาะสมนี้จากหนังสือพิมพ์ หรือสื่อต่างๆ และ จากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทุจริตและ ประพฤติมิชอบในวงราชการโดยเจ้าหน้าที่ ของรัฐ พบว่าส่วนหนึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของ ข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จากสภาพที่ เป็นจริงดังกล่าวยังคงมีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน ไม่น้อยที่ ปฏิบัติงานและ/หรือปฏิบัติตนตาม คุณธรรม จริยธรรมขาดตกบกพร่องและยังคง กระทำ ความผิดทางวินัยอย่างต่อเนื่อง ไม่ เป็นไป ตามความคาดหวังของสังคม ขาดความรับผิดชอบ ดิตอบายมุข ชอบดื่มสุรา มีการแสดงตนไม่ เหมาะสมกับความเป็นครู เห็นแก่ตัว ขาดสัมมา คารวะ ขาดความเมตตา ขาดความสามัคคี และมี เรื่องขู่สาวเกิดขึ้นบ่อยๆ รวมทั้งใช้เวลาในการปฏิบัติ ราชการไปทำธุรกิจส่วนตัว ส่งผลให้ความสัมพันธ์ ระหว่างกันภายในสถานศึกษาและความสัมพันธ์ ระหว่างสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมภายนอกขาด

ความเชื่อถือ ขาดการยอมรับ ทำให้การบริหาร จัดการสถานศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้ สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนและ/หรือเพื่อเป็น การป้องกันหรือแก้ปัญหาต่างๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ข้างต้นให้ผ่านพ้นไปด้วยดี จึงมีการนำหลักธรรม คำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนาซึ่งเปรียบเสมือน สายโลหิตแห่งวัฒนธรรมที่แน่นอยู่ในความรู้สึก และหล่อเลี้ยงจิตใจของคนไทย สังคมไทย มานาน เข้ามาสอน มาประยุกต์ใช้เพื่อให้รู้จักความจริงตาม ธรรมชาติและของชีวิต สอนให้รู้จักตนเอง พิจารณา แก้ไขปัญหา และพัฒนาดตนเองด้วยเหตุผล โดย อาศัยคำสั่งสอนที่เรียกว่า หลักธรรม พร้อมกันนี้ได้มี การนำ หลักธรรมคำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนามา เป็นเครื่องกำกับในการบริหาร สถานศึกษาในทุกๆ ด้าน เพื่อสร้างความเชื่อถือ การยอมรับของสังคม ตลอดจน การสร้าง ความพึงพอใจให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ กรอบแห่งพระพุทธศาสนา จึงอาจกล่าวได้ว่า คุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นปัจจัยสำคัญในการ กำหนดวิธีแห่งการดำเนินงานหน้าที่ของการเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ ดีให้ได้รับการยอมรับนับถือ ความเชื่อถือจากบุคคลต่างๆ ทั้งในองค์กร หน่วยงานทางการศึกษาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และสังคม ทั่วไป เพราะเมื่อไรก็ตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาขาด คุณธรรมและจริยธรรมย่อมส่งผลกระทบต่อหลัก บริหารงาน และภาพลักษณ์ของสถานศึกษาให้ เสื่อมลง และนำมาซึ่งความล่มสลายของ สถานศึกษาในอนาคตเช่นกัน ด้วยเหตุผลและ ความสำคัญดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการ นำหลักสติปัญญา 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร

สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน
กุศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แต่เนื่อง
ด้วยหลักสถิติพื้นฐาน 4 ในทางพระพุทธศาสนาที่
สอดคล้องกับหลักการบริหารสถานศึกษามีความ
หลากหลาย สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจ
เฉพาะหลักสถิติพื้นฐาน 4 ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้
ในด้านการครอง กาย เวทนา จิตและธรรมตาม
หลักการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ได้แนว
ทางการบริหารสถานศึกษาโดยมีหลักสถิติพื้นฐาน 4
เป็นคุณธรรมพื้นฐานอันจะเป็นประโยชน์ต่อ
ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
ในการนำไปประยุกต์ใช้ในโอกาสต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

การพัฒนา โดยความหมายจากรูปศัพท์จึง
หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความ
เจริญเติบโตออกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ
ความหมายดังกล่าวนี้ เป็นที่มาของความหมายใน
ภาษาไทย และเป็นแนวทางในการกำหนด
ความหมายอื่นๆ นักพัฒนาบริหารศาสตร์ได้ให้
ความหมายของ การพัฒนา เป็น 2 ระดับ คือ
ความหมายอย่างแคบและความหมายอย่างกว้าง
ความหมายอย่างแคบ การพัฒนา หมายถึง การ
เปลี่ยนแปลงในตัวระบบการกระทำทำให้ดีขึ้นอัน
เป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณภาพเพียงด้านเดียว
ส่วนความหมายอย่างกว้างนั้น การพัฒนา เป็น
กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงในตัวระบบการ
กระทำทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณและสิ่งแวดล้อมให้ดี
ขึ้นไปพร้อมๆ กัน ไม่ใช่ด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้าน
เดียว ในทางพุทธศาสนา การพัฒนา มาจากคำ

ภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ แบ่งออกได้เป็น
2 ส่วน คือ การพัฒนาดคน เรียกว่า กาวนา กับการ
พัฒนาสิ่งอื่นๆที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุสิ่งแวดลอมต่างๆ
เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การสร้างถนน บ่อ
น้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องของการเพิ่มพูน
ขยายทำให้มากหรือทำให้เติบโตขึ้นทางวัตถุและได้
เสนอข้อคิดไว้ว่า คำว่า การพัฒนา หรือ คำว่า
เจริญ นั้นไม่ได้แปลว่าทำให้ มากขึ้น เพิ่มพูนขึ้น
อย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความหมายว่า ตัดหรือทิ้ง
เช่น เจริญพระเกศา คือ ตัดผม มีความหมายว่า รก
เช่น นุลิยา โลกวิฆนโน แปลว่า อย่างเป็นคนรกรก
อีกด้วย ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ทำแล้วมีความ
เจริญจริงๆ คือ ต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมาหรือไม่
เสื่อมลงกว่าเดิม ถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลง ไม่ใช่
เป็นการพัฒนา แต่เป็นหายนะ ซึ่งตรงกันข้ามกับ
การพัฒนา ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงที่ มีการกำหนด
ทิศทาง (directed change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่
ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (planned change) มี
การกระทำให้เกิดขึ้น คือ เปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู
อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า ดังนั้น การพัฒนาที่แท้จริง
ควรหมายถึงการทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของ
ประชาชนมีความสุข ความสะดวกสบาย ความอยู่ดี
กินดี ความเจริญทางศิลปวัฒนธรรม และจิตใจและ
ความสงบสันติ ซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับ การได้รับ
ปัจจัยทางวัตถุเพื่อสนองความ ต้องการของร่างกาย
แล้ว ประชาชนยังต้องการพัฒนาทางการศึกษา
สิ่งแวดล้อมที่ดี การพักผ่อน หย่อนใจ และการ
พัฒนาทางวัฒนธรรมและจิตใจด้านต่างๆ ด้วย
ความต้องการทั้งหมดนี้บางครั้ง เราเรียกกันว่าเป็น
การพัฒนา “คุณภาพ” เพื่อให้เห็นว่าการพัฒนาไม่

ได้ขึ้นอยู่กับ การเพิ่มปริมาณสินค้าหรือการเพิ่ม รายได้เท่านั้น หากอยู่ที่การเพิ่มความพอใจความ สุขของประชาชนมากกว่า

ระเบียบวิธีวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยและแหล่งข้อมูล ที่นำมาประกอบการทำงานวิจัยประกอบด้วย:

ขั้นการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร โดยแบ่งตาม แหล่งข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลชั้นปฐมภูมิ ได้แก่ คัมภีร์ พระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทย ของมหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2539 และ คัมภีร์ พระไตรปิฎกและอรรถกถาฉบับภาษาไทย ของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2525

2. ข้อมูลทุติยภูมิ ได้อ้างอิงจาก ตำราและ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 รวมถึง เอกสารงานวิจัยทางวิชาการที่เกี่ยวข้องข้อมูลจาก ด้านเอกสารทั้งหมด ที่เกี่ยวข้อง จะถูกใช้อ้างอิงและ นำเอาเนื้อหาที่ได้มาใช้ในการวิจัย ด้วยวิธีการ เปรียบเทียบทั้งในหลักการ การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนนฤศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4

ขั้นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ

1. สร้างแบบสอบถามแล้วนำไปให้กลุ่ม ตัวอย่างตอบ สำหรับการวิจัยในการการพัฒนา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนนฤศลศึกษา เขต ตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 ด้วยการเก็บข้อมูล เป็น 2 ระยะ คือ

1.1 ก่อน การพัฒนาผู้บริหาร ครู และ บุคลากรโรงเรียนนฤศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4

1.2 หลัง การพัฒนาผู้บริหาร ครู และ บุคลากรโรงเรียนนฤศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมา ทำการศึกษาวិเคราะห์ทางสถิติจากข้อมูลทั่วไปของ กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเฉลี่ย หรือ ตัวเลข กลางเลขคณิต (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ ใช้ค่า Z-Test เพื่อ ทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์ Microsoft Excel 2007 เพื่อช่วย ประมวลผล

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนนฤศลศึกษา เขต ตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน นับถือศาสนา เคย ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาจากวิเคราะห์ คะแนนระดับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากร โรงเรียนนฤศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 ในแต่ละด้าน คือ ด้านกาย ด้านเวทนา ด้านจิต ด้านธรรม และโดยรวมทุกด้าน จำนวน 330 คน ได้ผลการศึกษา แสดง ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างการพัฒนาผู้บริหาร ครู และ บุคลากรโรงเรียนนฤศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 โดยรวม

ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากร โรงเรียนกุศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 ทั้ง 4 การพัฒนาด้านกายา นุป์สสนา การพัฒนาด้านเวทนานุป์สสนา การพัฒนาด้านจิตตานุป์สสนา การพัฒนาด้านธัมมานุป์สสนา อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาลำดับการ พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุศล ศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติ พื้นฐาน 4 ในแต่ละด้าน สามารถเรียงลำดับได้ ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 ด้านธัมมานุป์สสนาการพัฒนา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษา เขต ตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 โดยพิจารณาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.663 ผู้ตอบ แบบสอบถามแต่ละคน มีระดับ โดยพิจารณาจาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.527 ลำดับที่ 2 ด้านเวทนานุป์สสนาการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 โดย พิจารณาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.597 ผู้ตอบ แบบสอบถามแต่ละคน มีระดับ โดยพิจารณาจาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.563 ลำดับ ที่ 3 ด้านกายานุป์สสนาการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 โดย พิจารณาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.546 ผู้ตอบ แบบสอบถามแต่ละคน มีระดับ โดยพิจารณาจาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.550 ลำดับ ที่ 4 ด้านจิตตานุป์สสนาการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษา เขตตลิ่งชัน

กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 โดย พิจารณาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.482 ผู้ตอบ แบบสอบถามแต่ละคน มีระดับ โดยพิจารณาจาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.576

สรุปเปรียบเทียบระดับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 ผลการ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 (จำแนก ตามตำราตำแหน่งปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถาม) ด้านต่างๆ จำแนกตามตำราตำแหน่งปัจจุบัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอน บุคลากร ทางการศึกษานักเรียน โดยพิจารณาในภาพรวมทุก ด้าน และโดยภาพรวมในแต่ละด้าน พบว่า โดย ภาพรวมทุกด้านกลุ่มตัวอย่าง ที่มีการดำรงตำแหน่ง ปัจจุบัน ต่างกัน มีระดับการพัฒนาโดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการ พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 เป็นรายด้านคือ ด้านกายานุป์สสนา ด้านเวทนา นุป์สสนา ด้านจิตตานุป์สสนา ด้านธัมมานุป์สสนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน แตกต่างกัน มีระดับการพัฒนาโดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และโดยรวมทุกด้าน

สรุปปัญหา แนวทางการแก้ไข และแนวทาง การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุศล

ศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสถิติ
พื้นฐาน 4

1. วิเคราะห์ปัญหา แนวทางการแก้ไข และ
แนวทางการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากร
โรงเรียนกุศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 (ด้านกายานุปัสสนา) สรุป
วิเคราะห์ปัญหา (ด้านกายานุปัสสนา) 1) ผู้บริหาร
สั่งการโดยมิได้บอกล่วงหน้า 2) นักเรียนส่งเสียงดัง
ตลอดเวลาครูอบรมหน้าเสาธงตอนเช้า 3) นักเรียน
เกียกกายทำเวรในตอนเช้า 4) ครูและบุคลากรขาด
การทำงานเป็นทีมในบางครั้งอาจเกิดจากการสั่ง
การจากผู้บริหารที่ไม่ชัดเจนสรุปวิเคราะห์แนว
ทางการแก้ไขและแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร (ด้าน
กายานุปัสสนา) 1) ให้เลขานุการหรือธุรการบันทึก
ข้อความแล้วส่งต่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ 2) ให้
เลขานุการหรือธุรการบันทึกข้อความแล้วส่งต่อให้ผู้
ใต้บังคับบัญชาทราบ 3) ให้ครูเวรและครูประจำชั้น
ช่วยเข้มงวดเป็นพิเศษ 4) ครูอบรมและสร้างนิสัยให้
เกิดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตนเอง 5) ประชุม
ก่อนปฏิบัติงานทุกครั้งและสรุปการทำงานในที่
ประชุม

2. วิเคราะห์ปัญหา แนวทางการแก้ไข และ
แนวทางการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากร
โรงเรียนกุศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 (ด้านเวทนานุปัสสนา) สรุป
วิเคราะห์ปัญหา (ด้านเวทนานุปัสสนา) 1) ครู มี
ความรู้สึกไม่สบายใจเมื่อนักเรียนโดนดุจากครูท่าน
อื่น 2) นักเรียนรู้สึกไม่สบายใจในเรื่องการไม่ส่ง
การบ้าน 3) ผู้บริหารรู้สึกกังวลเกี่ยวกับการ
บริหารงานด้านบุคลากรที่ไม่ 4) เพียงพอต่อจำนวน

นักเรียนที่มากเกินไป สรุปวิเคราะห์แนวทางการ
แก้ไขและแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร (ด้านเวทนา
นุปัสสนา) 1) ปรับความเข้าใจระหว่างครูและ
นักเรียนด้วยตนเอง 2) ครูให้การแนะนำเรื่องการ
รับผิดชอบและการไม่ทำความดั่งด่างมากเกินไป 3)
ประชุมครูและบุคลากรเพื่อหาแนวทางในการ
บริหารงานบุคลากรและสรรหาครูเพื่อตอบสนอง
ความต้องการของนักเรียนให้เพียงพอ

3. วิเคราะห์ปัญหา แนวทางการแก้ไข และ
แนวทางการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากร
โรงเรียนกุศลศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
โดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 (ด้านธัมมานุปัสสนา) สรุป
วิเคราะห์ปัญหา (ด้านธัมมานุปัสสนา) 1) ครูและ
บุคลากรทางการศึกษาบางท่านยังสับสนยังซึ่งใจใน
การทำงานและการบริหารจัดการห้องเรียน 2) ครู
และผู้บริหารบางครั้งใช้อารมณ์หรือความคิดเห็น
ส่วนตัวในการแก้ปัญหาโดยขาดสติและบางครั้งทำ
ให้กระทบกระเทือนจิตใจของเพื่อนร่วมงานด้วยกัน
3) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความ
รู้เท่าไม่ถึงการณ์และเกิดความวิตกกังวลด้วยในการ
บริหารงาน การจัดการกระบวนการเรียนการสอน และ
บางครั้งก็ไม่ปล่อยวางการทำงานหรือเคร่งเครียด
กับงานมากเกินไป สรุปวิเคราะห์แนวทางการแก้ไข
และแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร (ด้านธัมมานุปัส
สนา) 1) ครูและผู้บริหารพร้อมทั้งบุคลากรทาง
การศึกษาโรงเรียนกุศลศึกษามีแนวการปฏิบัติตาม
หลักพระพุทธศาสนาโดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4 ใน
การทำงาน 2) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรร่วมกัน
ปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนาโดยใช้
หลักสถิติพื้นฐาน 4 โดยเฉพาะการปฏิบัติธรรมตาม

หลักสูตรปริญญา 4 โดยเฉพาะโรงเรียนกุลศศึกษา ปัจจุบันมีนโยบายการปฏิบัติธรรมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านเพื่อเสริมสร้างสติ ปัญญาของบุคลากร 3) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้และเท่าเหตุการณ์ และความวิตกกังวลด้วย การปล่อยวางอย่างเข้าใจ โดยใช้หลักสูตรปริญญา 4 โดยเฉพาะหลัก อัมมานุสสนาสติปริญญา 4

อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้ พบว่า การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุลศศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสูตรปริญญา 4 (ด้านกายานุสสนาสติปริญญา) กลุ่มตัวอย่างการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุลศศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสูตรปริญญา 4 โดยรวมทุกข้อในด้านกายานุสสนา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 8 มากที่สุด, ส่วนข้อที่ 2,3,5,6, 9, 10, อยู่ในระดับมาก และส่วนข้อที่ 1,4,7, อยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุลศศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสูตรปริญญา 4 (ด้านเวทนานุสสนา) พบว่า กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุลศศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสูตรปริญญา 4 โดยรวมทุกข้อ ในด้านเวทนา ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 ถึง ข้อที่ 10 อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาลำดับการการพัฒนาผู้บริหาร ครู

และบุคลากรทางการศึกษาตามแนวสติปริญญา 4 ในด้านเวทนานุสสนา การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุลศศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสูตรปริญญา 4 (ด้านจิตตานุสสนา) พบว่า กลุ่มตัวอย่างการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุลศศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสูตรปริญญา 4 โดยรวมทุกข้อในด้านจิตตานุสสนา ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 4, 8, 3, 9, 6, 7, อยู่ในระดับมาก และส่วนข้อที่ 5, 10, 1 อยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุลศศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสูตรปริญญา 4 (ด้านอัมมานุสสนา) พบว่า กลุ่มตัวอย่างการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุลศศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสูตรปริญญา 4 โดยรวมทุกข้อ ในด้านจิตตานุสสนา ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อตั้งข้อที่ 1 ถึง ข้อที่ 10 อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษา การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนกุลศศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักสูตรปริญญา 4 มีข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยใช้หลักสูตรปริญญา 4

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนา พระพุทธศาสนาในเขตกรุงเทพมหานครและ
ผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนของใน ปริมาณพลโดยใช้หลักสถิติพื้นฐาน 4

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *หมวด 5: พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550: ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 124 ตอนที่ 24ก
- กิติมา ปรีดีดีลก. (2542). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิพัฒน์.
- เกรียงศักดิ์ เขียวอึ้ง และคณะ. (2539). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์และบุคคล Human resoures and personnel management*. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ. (2549). *สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- แคทลียา ศรีแปลก. (2552). *แนวทางการบริหารจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จุมพล หนีมพานิช. (2545). *การบริหารและการพัฒนาองค์การ หน่วยที่4*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จงกลณี ชูดีมาเทวินทร. (2542). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา (Training and Development)*. กรุงเทพมหานคร: พี เอ ลี.