



รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*

A MODEL OF BALANCED SCHOOL ADMINISTRATION ACCORDING TO THE
THREEFOLD TRAINING OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

¹อนิสา สังข์เจริญ Anisa Sangcharoen ²ระวิง เรืองสังข์ Rawing Ruangsanka

³พีรวัฒน์ ชัยสุข Peravat Chaisuk

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: anisa.sang@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพ ตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3) เสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การวิจัยนี้เป็นแบบผสมวิธี ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาหรือครู และกลุ่มผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้จากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 397 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ทางสถิติด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโดยเลือกเฉพาะเจาะจง 5 คน การสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน และการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาจากการสัมมนา จำนวน 30 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบศึกษาเอกสาร แบบสัมภาษณ์ แบบสนทนากลุ่ม และคู่มือการใช้รูปแบบ ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี 2) ผลจากการประเมินรูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง ตามลำดับ และด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก จากการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขา มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ทุกด้าน 3) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาดุลยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ (1) หลักการ กล่าวถึงความสำคัญของดุลยภาพในการปฏิบัติงานและหลักไตรสิกขา ที่นำไปพัฒนางานให้เกิดผลสัมฤทธิ์และความสุขในสถานศึกษา (2) วัตถุประสงค์ ให้ความสำคัญกับบุคลากรเพื่อให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน (3) กระบวนการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขา ที่นำเสนอแนวทางการบริหารตามหลักของดุลยภาพในการปฏิบัติงานบูรณาการกับหลักไตรสิกขา และ (4) การประเมินผล นำเสนอผลจากการนำรูปแบบไปทดลองใช้

*Received: January 10, 2024, Revised: April 16, 2024, Accepted: April 16, 2024.



ด้วยการสัมมนา และจากการศึกษาได้เกิดองค์ความรู้ที่เป็นรูปแบบเชิงภาษา คือ H&M FRATS-Mcow ที่จะ
เป็นประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

คำสำคัญ: รูปแบบ, การบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพ, หลักไตรสิกขา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research article were: 1) to study the present states and problems of balance school administration under the office of primary education, 2) to develop a model of balance school administration according to the Threefold Training of school administrators under the office of primary education service area, and 3) to propose the model of balance school administration according to the Threefold Training of school administrators under the office of primary education service area. The mixed research methodology was used in the study. The quantitative research, the samples consisting data were collected from 397 samples consisting of school directors, deputy directors and teachers by using questionnaires then data were analyzed by content analysis, percentage, mean, standard deviation. The qualitative research by documentary study, purposive in-depth interviews with 5 experts, focus group discussions with 9 experts and experiment the model of balance school administration according to the Threefold Training of school by seminar. The research instruments were documentary study form, questionnaire, interview form, group discussion form and model of balance school administration according to the Threefold Training of school administrators form. The results of the study found that: 1) The need of balanced school administration of school administrators, the highest need was a good physical and mental health. 2) Development of a balanced school administration model according to the principles of the Threefold Training of school administrators: the highest level was on utility, propriety, accuracy and feasibility, respectively. The results from the model tryout were suitable in all aspects. 3) The model of balanced school administration according to the principles of the Threefold Training of school administrators under the office of the primary educational service area consisted of 4 components. They were: (1) Principle; significance of work balance and the principles of the Threefold Training in school work development for effectiveness and happiness in school, (2) Objective; significance of personnel to work with happiness, (3) Process; a guideline of balanced school administration integrated with the principles of the Threefold Training, and (4) Evaluation; presenting the results of model tryout from a seminar. The explicit knowledge in form of language obtained from the study was concluded into H&M FRATS – Mcow for the benefit of school administration.

Keywords: Model, Balanced School Administration, Threefold Training, School Administrators



บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิตปัจจุบันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา วัฒนธรรม ตลอดจนค่านิยมของการดำเนินชีวิต สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงบริบทของประชากรในยุคที่มีการแข่งขันสูงในสังคมปัจจุบัน ดังนั้น แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 -2580 จึงมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ โดยหนึ่งในนั้น คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย รวมทั้งการเป็นผู้โอ้ออมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภายใต้นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญทางการศึกษา เป็นที่คาดหวังของการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนในขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของชาติ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สถานศึกษาจึงมีภาระงานที่หลากหลายและเกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายส่วนงาน การเร่งติดตามงานเพื่อการรายงานจึงมีอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนความจำเป็นต้องสนองนโยบายของภาครัฐจากนโยบายพบว่า มีการกำหนดความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ นโยบายและเป้าหมายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายต่างๆ ทำให้สถานศึกษาภายใต้ต้นสังกัด มีการปรับรูปแบบการทำงานเพื่อให้ทัน สะท้อนการทำงานของครูที่เกิดขึ้นจริงในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ย่อมจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความตระหนักถึงความจำเป็นต่อการปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ที่ต้องบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพที่ดี ดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมศักยภาพให้กับองค์กรโดยเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ภาพความคาดหวังของการทำงานในสถานศึกษาที่มีการจัดสรรอย่างเป็นระบบนั้นกลับตรงข้ามความจริงที่เกิดขึ้น บุคลากรที่มีความกังวลกับชีวิตส่วนตัว ไม่สามารถบริหารจัดการเวลาได้ เนื่องด้วยงานที่มีปริมาณมาก การเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือแม้แต่วิธีการบริหารสถานศึกษา ที่สร้างความกดดัน ชีวิตของบุคลากรไม่สามารถจัดสรรเวลาให้กับตัวเองและการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เป็นเหตุผลให้บุคลากรขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน ปัจจุบันในวงการศึกษามีข่าวให้เห็นจากสื่อสารมวลชน ที่นำเสนอข่าวเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษา เช่น ในสถานศึกษาแห่งหนึ่งมีบุคลากรครูได้กระทำอัตวินิบาตกรรม โดยมีข้อมูลจากการสืบสวนพบว่า บุคลากรดังกล่าวมีความกดดันจากการทำงาน สืบเนื่องจากการมอบหมายงานของผู้บริหารที่มากเกินไป ทำให้ไม่สามารถมีเวลากับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ขาดการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และได้รับวาทะที่บั่นทอนจากผู้บริหารด้วย จากเหตุการณ์ดังกล่าวเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความไม่สมดุลของการบริหารงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hutton ได้นำแนวคิดเพื่อส่งเสริมความสมดุลชีวิตในการทำงานอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 3 ด้านได้แก่ 1) ความสมดุลในด้านเวลา 2) ความสมดุลในการมีส่วนร่วม 3) ความสมดุลในด้านความพึงพอใจ (Hutton , 2005) ความสมดุล หรือดุลยภาพที่หายไปจากชีวิตอันเนื่องมาจากการทำงานที่ไม่สามารถวางแผนงาน หรือให้เวลากับชีวิตส่วนตัวที่มีต่อครอบครัว หรือการพัฒนา



ทักษะทางอาชีพของตนเอง ขาดแรงผลักดันในการดำเนินชีวิตจะส่งผลให้เกิดภาวะการหมดไฟในการทำงาน (Burnout) มีผลกระทบต่อการทำงานในสถานศึกษาตามไปด้วย

การบริหารสถานศึกษาที่ใช้หลักการทำงานเพื่อสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นในเบื้องต้น ผู้ได้บังคับบัญชาจะได้รับผลในเชิงบวก บนพื้นฐานของความเหมาะสม และความพอดี ซึ่งองค์ประกอบต่างๆ จะต้องประสานกลมกลืนกันอย่างมีคุณภาพ เป็นลักษณะที่เรียกชื่อพิเศษว่า “พอดี” ซึ่งในทางธรรม คำว่า “พอดี” จะแสดงคุณลักษณะที่เหมาะสมและลงตัว หรือที่เรียกว่า ดุลหรือดุลยภาพ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2546) การบริหารหรือการเป็นผู้นำนั้น จึงไม่ควรเป็นเพียงการใช้อำนาจ หรือคำนึงถึงเหตุผล และความถูกต้องเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ผู้บริหารที่มีความอ่อนโยนทางจิตใจ น้อมนำหลักธรรมและคำสอนของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาปรับใช้ ซึ่งไตรสิกขา เป็นหลักธรรมหนึ่ง ที่เป็นการพัฒนาฝึกปฏิบัติเพื่อชีวิตที่ดีงาม การเรียนรู้หรือกระบวนการฝึกปฏิบัติที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมาจากการประยุกต์ใช้หลัก “ไตรสิกขา” ซึ่งประกอบด้วย ศีล คือ การฝึกตนให้อยู่ในระบบ ระเบียบแบบแผน ทำตามอย่างวัฒนธรรมและกฎเกณฑ์ที่บังคับในขณะปฏิบัติหน้าที่ ทำให้แสดงออกผ่านพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สมภา คือ การฝึกอบรมทางใจ การปลูกฝังคุณธรรม และสภาวะของจิตที่มีความผ่อนคลาย และทำหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มีความแน่วแน่ และปัญญา คือ การศึกษาอบรมทางปัญญาให้เข้าใจในสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง โดยผ่านการไตร่ตรองหาข้อบกพร่อง เพื่อปรับปรุงแก้ไข ดังนั้น คุณค่าของการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาจึงสามารถนำมาแก้ปัญหาคาขัดดุลงานและส่งผลให้บุคคลประสบผลสำเร็จทั้งในด้านครอบครัว การทำงานและสังคม (สุมานพ ศิวารัตน์, 2560)

จากที่กล่าวถึงในข้างต้นจะเห็นได้ว่า ดุลยภาพมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิต เพราะไม่เพียงแต่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จแล้ว ยังทำให้ชีวิตมีความสมบูรณ์แบบมีความผสมผสานอย่างลงตัว การบริหารที่เรียกว่าสำเร็จนั้น ไม่เพียงแต่มุ่งไปที่ประสิทธิภาพของงาน แต่ในขณะเดียวกันคุณภาพของบุคลากรที่จะเกิดความสุขในการทำงาน จำเป็นต้องมาจากการสร้างดุลยภาพในสถานศึกษาเช่นกัน ผู้บริหารต้องรู้จักเรียนรู้ประเพณีปฏิบัติอย่างถูกต้องตามแบบแผน สร้างความสุขกาย สบายใจในสถานศึกษา มีการไตร่ตรองบนพื้นฐานของความถูกต้องตามหลักธรรมไตรสิกขา เพื่อการดำเนินชีวิตได้อย่างพอเหมาะพอดี ดุลยภาพที่เกิดขึ้นนี้จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานและเกิดความสุขต่อบุคลากรที่แท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพ ตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารโดยการวิเคราะห์เนื้อหา เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีของรูปแบบ ดุลยภาพ การบริหารสถานศึกษา หลักไตรสิกขา และข้อมูลการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบศึกษาเอกสาร (Document Study) เป็นแบบวิเคราะห์ (analysis) และการสังเคราะห์ (synthesis) ดำเนินการวิเคราะห์เอกสาร โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการหาค่าความถี่ (Frequency Distribution) ได้กรอบแนวคิดการวิจัย และเครื่องมือในการวิจัย 2) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ความคิดเห็นเรื่องความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดย หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency Distribution) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index : PNI_{modified})

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) การสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 5 คน 2) ยกร่างรูปแบบ 3) พัฒนารูปแบบ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน 4) พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการทดลองใช้รูปแบบจากการสัมมนา โดยผู้เข้าร่วม จำนวน 30 คน และ 5) การประเมินรูปแบบ โดยการแจกแบบสอบถามประเมินรูปแบบเกี่ยวกับความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง (Stufflebeam, 2007) ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง 2) คู่มือการใช้รูปแบบ 3) แบบสอบถาม เพื่อประเมินรูปแบบตามมาตรฐานการตรวจสอบ 4 ด้านของรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดย วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency Distribution) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าเฉลี่ย (Average) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบประเมินรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการแก้ไข ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบเครื่องมือการวิจัย คือ แบบศึกษาเอกสาร (Document Study) วิเคราะห์ข้อมูลโดย การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี ด้านการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสร้างดุลยภาพในองค์กร ด้านการจัดการทางการเงิน ด้านการจัดสรรเวลา ด้านการมีสัมพันธภาพในองค์กร และด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามสภาพที่ปฏิบัติจริง สภาพที่คาดหวัง และการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นโดยภาพรวม

ด้าน	การบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	สภาพที่ปฏิบัติจริง (D)			สภาพที่คาดหวัง (I)			ความต้องการจำเป็น	
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$PNI_{modified} (I-D)/D$	ลำดับ
1	การจัดสรรเวลา	3.81	0.83	มาก	4.35	0.58	มาก	0.149	4
2	การใช้ชีวิตส่วนตัว	3.95	0.88	มาก	4.45	0.61	มาก	0.126	6
3	การจัดการทางการเงิน	3.55	0.98	มาก	4.18	0.73	มาก	0.177	3
4	การมีสัมพันธภาพในองค์กร	3.87	0.95	มาก	4.42	0.62	มาก	0.142	5
5	การสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสร้างดุลยภาพในองค์กร	3.68	0.97	มาก	4.38	0.63	มาก	0.190	2
6	การมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี	3.48	1.06	มาก	4.30	0.69	มาก	0.235	1
รวม		3.71	0.94	มาก	4.33	0.58	มาก	0.169	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.94) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรกคือ ด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.88)

สภาพที่คาดหวังการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก คือ ด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.61)

ลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.169$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ ด้านการมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี ($PNI_{modified} = 0.235$)

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา นำข้อมูลไปกรอกรูปแบบ และตรวจสอบด้วยการสนทนากลุ่ม จึงได้ร่างรูปแบบที่นำไปทดลองใช้จากการสัมมนา พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขา มีความเหมาะสมทุกด้าน จากการตรวจสอบรูปแบบ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้องตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเป็นไปได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

ข้อ	รายการประเมิน	ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้			ความเหมาะสม			ความถูกต้อง		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	หลักการ	4.72	0.48	มากที่สุด	4.43	0.65	มาก	4.62	0.51	มากที่สุด	4.68	0.50	มากที่สุด
๒	วัตถุประสงค์	4.65	0.27	มากที่สุด	4.31	0.20	มาก	4.55	0.28	มากที่สุด	4.51	0.28	มากที่สุด
๓	กระบวนการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขา	4.63	0.29	มากที่สุด	4.38	0.34	มาก	4.51	0.28	มากที่สุด	4.60	0.28	มากที่สุด
๔	ประเมินผล	4.61	0.24	มากที่สุด	4.31	0.22	มาก	4.53	0.23	มากที่สุด	4.53	0.23	มากที่สุด
รวม		4.65	0.32	มากที่สุด	4.36	0.36	มาก	4.55	0.33	มากที่สุด	4.58	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.32) ด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.33) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.32) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.36)

3. ผลการนำเสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) หลักการ กล่าวถึงความสำคัญของดุลยภาพในการปฏิบัติงานและหลักไตรสิกขา ที่นำไปพัฒนางานให้เกิดผลสัมฤทธิ์และความสุขในสถานศึกษา 2) วัตถุประสงค์ ให้ความสำคัญกับบุคลากรเพื่อให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน 3) กระบวนการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขา ที่นำเสนอแนวทางการบริหารตามหลักของดุลยภาพในการปฏิบัติงานบูรณาการกับหลักไตรสิกขา และ 4) การประเมินผล นำเสนอผลจากการนำรูปแบบไปทดลองใช้

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้นำผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์มาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของการ



บริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพ เมื่อนำมาพิจารณาทางด้าน ปัญหาที่มากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ การมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานในสถานศึกษาในปัจจุบัน ด้วยนโยบายและแนวทางจากต้นสังกัดมีการเปลี่ยนไป บุคลากรต้องรายงานผลให้ทันเวลา ในขณะที่ยังมีหน้าที่การสอนและการดำเนินชีวิตส่วนตัว ที่ทำให้ไม่สามารถบริหารเวลาได้ ทำให้เกิดความเครียดทางจิตใจและส่งผลต่อร่างกาย ทำให้กระทบต่อการปฏิบัติงานที่ขาดประสิทธิภาพด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวารีศิริ ภูเปี่ยมสินธุ์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องดัชนีความสุขในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังพบว่า องค์ประกอบดัชนีความสุขในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบและเมื่อเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ที่ได้จากรายการไปน้อยอันดับ 1 คือ จิตใจและร่างกาย ที่ได้รับเป็นแนวปฏิบัติที่ทำให้เกิดดัชนีความสุขได้ เช่นเดียวกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2560) ได้ให้แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ ที่จะทำให้เกิดสุขภาวะที่ดีได้ใน 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งประการแรกที่สำคัญ คือ การส่งเสริมความแข็งแรงของสุขภาพกายและใจ (Happy Body) เพื่อให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข อาจเป็นผลมาจากการส่งเสริมร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรงจะส่งผลต่อจิตใจและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้ Greenfield & Terry (1995) ได้เสนอแนวการสร้างกลยุทธ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยมีส่วนสำคัญ คือ การให้บริการด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากร การช่วยเหลือนี้จะทำให้บุคลากรได้คลายความกังวลและมีความพร้อมในการกลับมาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แสดงให้เห็นว่า ความสมบูรณ์ของร่างกายจะเป็นแรงขับเคลื่อนให้จิตใจมีความพร้อมเป็นดุลยภาพทั้งร่างกายและจิตใจที่นำไปสู่ความสุขในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากการประเมินรูปแบบด้วยการแจกแบบสอบถามผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอรูปแบบ จากการตรวจสอบรูปแบบ พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผลการวิจัยที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาให้เกิดดุลยภาพ อาจเป็นเหตุผลมาจากสภาพการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีความสำเร็จ โดยเฉพาะการขับเคลื่อนที่มีบุคลากรเป็นฟันเฟืองสำคัญ การบริหารจึงไม่ได้คาดหวังที่ผลงานทางวิชาการโดยไม่ตระหนักถึงสภาวะจิตใจ ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพจึงเป็นแนวทางที่จะทำให้เกิดประโยชน์ งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยการสร้างความสุขในสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเป็นอีกมิติของการบริหารในปัจจุบันและอนาคตที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Keeves (1998) ที่ว่า รูปแบบควรเป็นแนวทางที่สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ โดยต้องมีความเหมาะสมกับบริบทของสิ่งที่ปฏิบัติ

3. การนำเสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขา และ 4) การประเมินผล จากการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพไปทดลองใช้จากการสัมมนา สิ่งที่ได้รับจากการสัมมนา เห็นว่ากระบวนการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพมีความเหมาะสมในทุกด้าน อาจมีเหตุผลจากการเสนอรูปแบบ กล่าวคือ 1) การบริหารตามหลักศีล ผู้บริหารมีแนวทางโดยสร้างความเข้าใจเรื่องการบริหารเพื่อให้บุคลากร



เรียนรู้บทบาทของตนเองเกิดการยอมรับ ควรมีแผนการปฏิบัติงานที่เป็นลำดับ มีความยืดหยุ่นด้านเวลาให้กับครอบครัวได้มีกิจกรรมร่วมกัน และบุคลากรเองก็ได้รับการพัฒนาความก้าวหน้า นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสามารถช่วยเหลือด้านการเงินด้วยการสนับสนุนสินค้าหรือบริการตามความเหมาะสม เพื่อคลายความกังวลจากปัญหาทางเศรษฐกิจ รวมทั้งควรมีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษา เป็นความผูกพัน ความสบายใจในการปฏิบัติงานแสดงให้เห็นว่ามีสภาวะจิตใจที่ดีในร่างกายที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป 2) การบริหารตามหลักสมาธิ ผู้บริหารมีแนวทางโดยมอบหมายงานให้เหมาะสม และเปิดโอกาสทางความคิดให้กับบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจเพื่อให้เกิดแรงผลักดันในชีวิต สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความร่วมมือด้วยความเต็มใจ 3) การบริหารตามหลักปัญญา ผู้บริหารมีแนวทางโดยการหมั่นพิจารณาการมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับเวลา และความสามารถของบุคลากร มีการวิเคราะห์แผนงานและแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ให้การดูแลช่วยเหลือบุคลากรและครอบครัวเพื่อคลายความกังวล ที่สำคัญผู้บริหารยังต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม สร้างความกลมเกลียวให้เกิดขึ้น โดยอาจจะมีกิจกรรมที่ให้ปฏิบัติร่วมกันเพื่อคุณภาพที่ดีในสถานศึกษาอย่างครบถ้วนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปัทมวราวรรณ จินดารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม (2562) ที่ว่า ความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง ช่วยให้การดำเนินชีวิตมีการผสมผสานระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว ซึ่งองค์กรมีส่วนสนับสนุนให้เกิดคุณภาพเช่นกันรวมทั้งการช่วยเหลือด้านสวัสดิการ ที่สอดคล้องกับค่าครองชีพ สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร และเป็นความพึงพอใจในชีวิตด้วย นอกจากนี้ Clark (2001) ยังมีแนวคิดว่า ความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน ทำให้บุคคลมีความสุขในการดำเนินชีวิต จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารสถานศึกษาจะทำให้มีความเข้าใจบุคลากรอย่างลึกซึ้งและสามารถสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นได้ เช่นเดียวกับแนวคิดของทวีศักดิ์ ทองทิพย์ (2561) ที่ให้แนวคิดว่าการบริหารสถานศึกษาตามหลักศีล ต้องมีการบริหารในด้านบุคลากรให้มีความพร้อม มีระบบการบริหารที่เป็นระเบียบแบบแผน จัดเตรียมอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม สวัสดิการพื้นฐานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่วนการบริหารสถานศึกษาตามหลักสมาธินั้น ควรมีการบริหารใจของบุคลากรให้มีจิตที่คิดในขั้นสูง มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีสติ เมื่อบุคลากรในสถานศึกษาที่สุขภาพจิตที่ดีจะทำให้เป็นผู้มีจิตใจเป็นสุข สดชื่น สงบ และการบริหารสถานศึกษาตามหลักปัญญา เป็นการบริหารที่ใช้ความรู้ ความเข้าใจ เน้นความรู้จริงตามธรรมชาติ การบริหารด้วยความเข้าใจทำให้ชีวิตมีความเป็นอิสระมีความผ่อนคลายทุกเวลา

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัย รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบคุณภาพตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้เป็นรูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Semantic Model) โดยมีหลักไตรสิกขา เป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการบริหารสถานศึกษาแบบคุณภาพตามหลักไตรสิกขา ซึ่งเป็นองค์ความรู้จากการวิจัย “H&M FRATS-MCoW” สำคัญของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบคุณภาพตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบการบริหารแบบคุณภาพตามหลักไตรสิกขา เป็นการดำเนินงานในสถานศึกษาที่มีความสมดุลกันของการทำงานและการดำเนินชีวิต โดยการบริหารอย่างมีแบบแผน สร้างความผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน และไตร่ตรองการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล โดยมีองค์ประกอบของคุณภาพ ได้แก่



1.1 การจัดสรรเวลา คือ การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะต้องปฏิบัติ มีการแบ่งเวลาให้กับครอบครัวและการพักผ่อน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 การใช้ชีวิตส่วนตัว คือ การปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับผิดชอบทั้งการปฏิบัติงานและชีวิตครอบครัว มีการเข้าสังคม มีกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้เกิดความผ่อนคลาย รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองตามความสนใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

1.3 การจัดการทางการเงิน คือ การจัดทำแผนทางการเงิน การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานและค่าครองชีพ

1.4 การมีสัมพันธภาพในองค์กร คือ การปฏิบัติงานตามความสามารถ และมีความเหมาะสม มีอิสระทางความคิด ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพ มีบรรยากาศในการทำงานแบบเกื้อกูลกันทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

1.5 การสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสร้างดุลยภาพในองค์กร คือ การกำหนดเวลาการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรใช้เวลาในการพักผ่อนอย่างเต็มที่หลังการปฏิบัติงานและมีการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้เกิดความผ่อนคลายจากการทำงาน

1.6 การมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี คือ การส่งเสริมด้านสุขภาพ สนับสนุนให้มีการพักผ่อนด้วยการปฏิบัติกิจกรรมที่สนใจ และส่งเสริมด้านจิตใจด้วยการสร้างความผ่อนคลาย เกิดสมาธิในการปฏิบัติงาน

2. การพัฒนาดุลยภาพตามหลักไตรสิกขา

2.1 พัฒนาพฤติกรรมด้วยการรักษาศีล เป็นการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้เหมาะสม เป็นไปตามบทบาทหน้าที่และสถานภาพของแต่ละบุคคล

2.2 พัฒนาสมาธิด้วยการมีจิตใจจดจ่อ มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถวิเคราะห์และแยกแยะว่าสิ่งใดควรหรือไม่ควรกระทำ

2.3 พัฒนาปัญญาด้วยการแก้ปัญหาของชีวิต เพราะปัญหาเป็นการแสดงออกของพฤติกรรมทั้งหมดที่มีการแสดงออก มีเหตุผลในการดำเนินชีวิตให้สามารถแก้ปัญหาได้

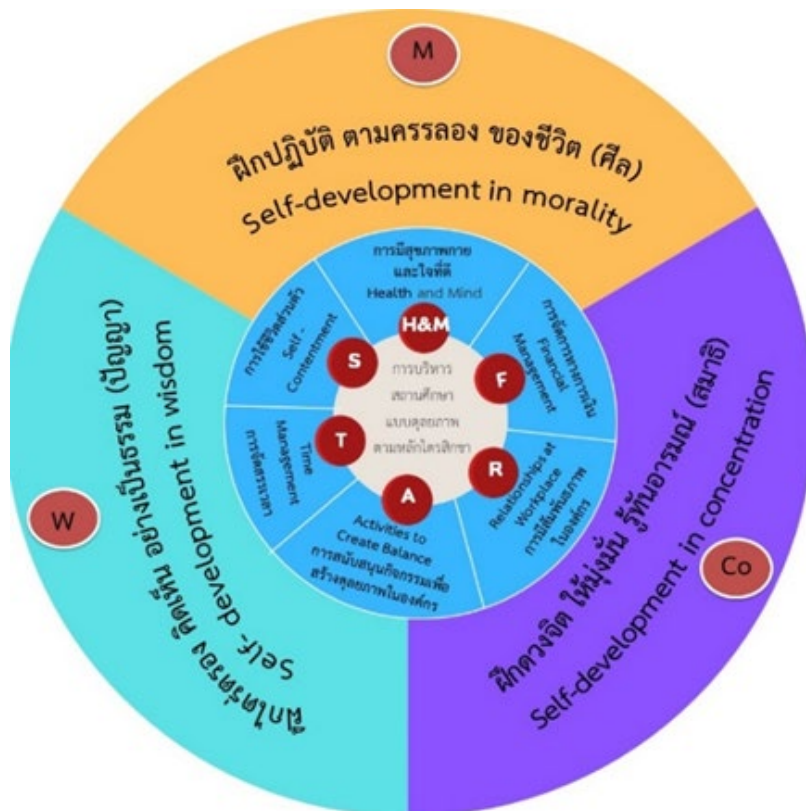
3. การบูรณาการดุลยภาพกับหลักไตรสิกขาในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรคำนึงถึงแนวทางดังนี้

3.1 การบริหารแบบดุลยภาพตามหลักศีล คือ การชี้แจง สร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานตามระเบียบ แบบแผนของราชการ ให้เกิดการยอมรับร่วมกัน สนับสนุนการแบ่งเวลาให้กับครอบครัวและการพักผ่อน สนับสนุนความก้าวหน้าทางอาชีพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.2 การบริหารแบบดุลยภาพตามหลักสมาธิ คือ การสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสร้างขวัญกำลังใจในสถานศึกษาทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือการมีกิจกรรมที่ทำให้เกิดความผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน

3.3 การบริหารแบบดุลยภาพตามหลักปัญญา คือ การพิจารณา วิเคราะห์ ไตร่ตรองอย่างมีเหตุผลในการมอบหมายงาน และแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้องยุติธรรม

สรุปองค์ความรู้ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 “H&M FRATS-MCoW” กระบวนการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเป็นลำดับต้นเพื่อเป็นจุดเชื่อมโยงของการบริหารงานส่วนอื่นที่มีประสิทธิภาพ

1.2 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารกับครู และระหว่างครูกับครู ด้วยกิจกรรมต่างๆ นอกจากเป็นการสร้างความสัมพันธ์แล้ว ยังทำให้บรรยากาศการปฏิบัติงานดีขึ้น

1.3 พัฒนาปัญญาภายนอกและปัญญาภายใน เพื่อให้มองเห็นธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์โดยปราศจากอคติ ทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความสุข

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้ในการศึกษากับสังกัดอื่นๆ

2.2 ควรมีระยะเวลาในการทดลองใช้ 1 ภาคการศึกษา เพื่อให้เห็นความเปลี่ยนแปลงของการบริหารสถานศึกษาแบบดุลยภาพตามหลักไตรสิกขาให้มากขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- ทวีศักดิ์ ทองทิพย์. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักไตรสิกขาของโรงเรียนวัดพระบาทเขากระโดง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสาร Mahachulagajasara Journal*. 8. 22-31.
- ปัทมวรรณ จินดารักษ์ และคณะ. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. *วารสารนักบริหาร*. 39(1). 1-11.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). *รุ่งอรุณของการศึกษา เบิกฟ้าแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สว.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2560). *ศูนย์องค์การสุขภาวะครอบครัว Happy Workplace*. กรุงเทพมหานคร: แอทโพร์พรีนธ์.
- สุมานพ ศิวารัตน์. (2560). การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยไตรสิกขา. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*. 8(1). 36.
- สุวารีศิริ ภูเปี่ยมสินธุ์. (2557). *ดัชนีความสุขในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Clark. (2001). Sue Campbell, Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*. 58(3). 348-365
- Hutton, A. (2005). *The case for work/life balance: closing the gap between and policy practice*. New Zealand: Hudson Highland Group.
- Keeves. (1988). *Educational research methodology, and measurement: An international handbook*. Oxford. England: Pergamon Press.
- Stufflebeam, D. L. (2022). *CIPP evaluation model checklist: A tool for applying the CIPP Model to assess long-term enterprises*. From <http://www.wmich.edu> Retrieved March 20, 2022.