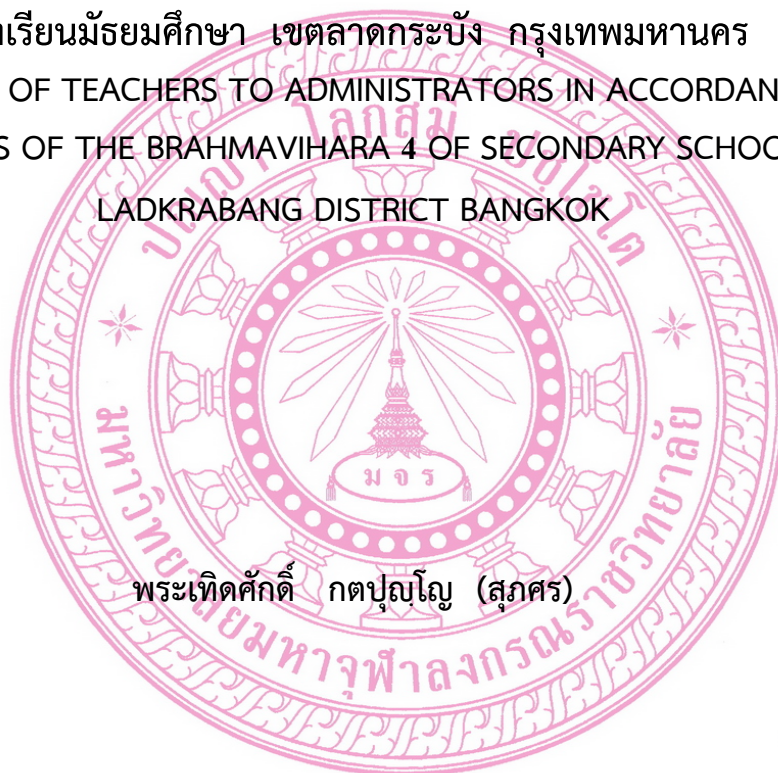




ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔
โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

THE OPINION OF TEACHERS TO ADMINISTRATORS IN ACCORDANCE WITH
PRINCIPLES OF THE BRAHMAVIHARA 4 OF SECONDARY SCHOOLS IN
LADKRABANG DISTRICT BANGKOK



พระเทิดศักดิ์ กตบุญโญ (สุภคร)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖



ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔
โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

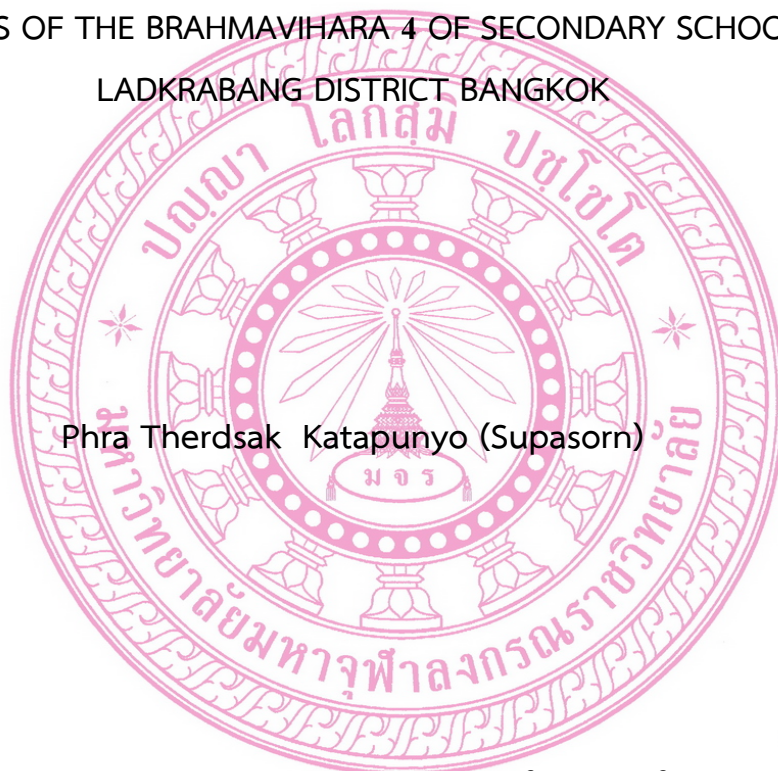


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



THE OPINION OF TEACHERS TO ADMINISTRATORS IN ACCORDANCE WITH
PRINCIPLES OF THE BRAHMAVIHARA 4 OF SECONDARY SCHOOLS IN
LADKRABANG DISTRICT BANGKOK



Phra Therdsak Katapunyo (Supasorn)

A Thesis Submitted in Partial Fullfilment of
The Requirement for the Degree of
Master of Arts
(Educational Administration)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2013

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔
โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

.....
(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประธานกรรมการ

.....
(พระมหาสม กลยาโณ, ดร.)

กรรมการ

.....
(รศ.พิเศษ ดร.อำนาจ เดชชัยศรี)

กรรมการ

.....
(ผศ.ดร.สิน งามประโคน)

กรรมการ

.....
(ผศ.ดร.อินตา ศิริวรรณ)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.สิน งามประโคน

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.อินตา ศิริวรรณ

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

.....
(พระเทิดศักดิ์ กตปุญโญ)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔
โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย : พระเทิดศักดิ์ กตปุญโญ (สุภคร)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: ผศ.ดร.สิน งามประโคน พธ.บ., M.A., Ph.D.

: ผศ.ดร.อินฉา ศิริวรรณ พธ.บ., M.Ed., Ph.D.

วันสำเร็จการศึกษา : ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

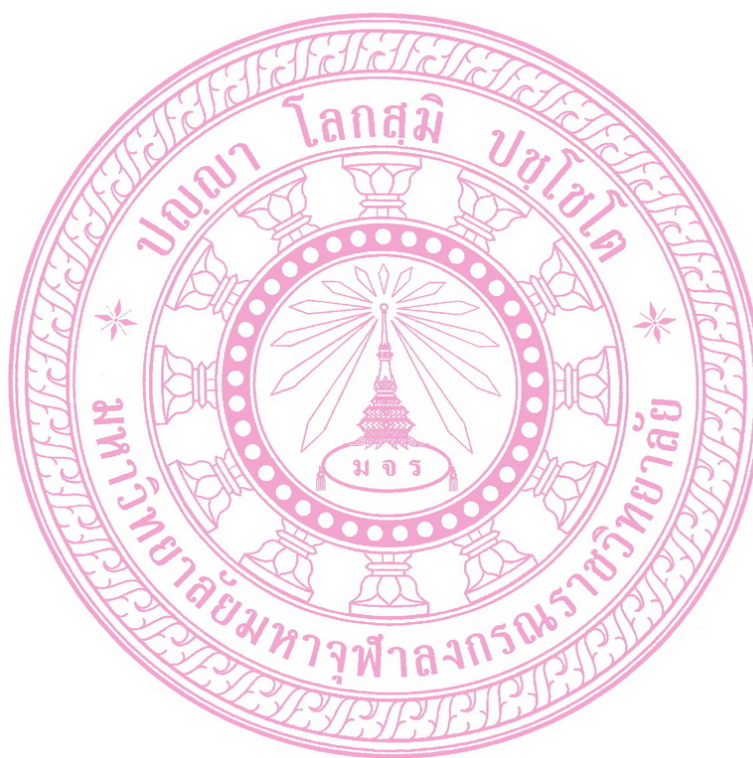
การวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ และ ๓) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๖๕ คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบที (t-test) และความแปรปรวนแบบ One-Way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า

ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษารายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมูทิตา ความรู้จักชื่นชม ยินดีผู้อื่น รองลงมา ได้แก่ ด้านเมตตา प्रารณาให้ผู้อื่นเป็นสุข ด้านกรุณา สงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์ และด้านอุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ตามลำดับ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ครู มีเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน แต่ครู มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

โดยภาพรวมปัญหาและอุปสรรค คือผู้บริหารมักเอื้อประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิด เข้าข้างลูกน้องที่ตนสนิทมาก ไม่สามารถเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกกลุ่ม ผู้บริหารไม่ค่อยได้รับทราบสภาพปัญหาที่แท้จริง โดยมีข้อเสนอแนะคือควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความจริงใจ รวมถึงให้โอกาสพบปะพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น



Thesis Title : The Opinion of Teachers to Administrators in Accordance with Principles of The Brahmavihara 4 of Secondary Schools in Ladkrabang District Bangkok

Researcher : Phra Therdsak Katapunyo (Supasorn)

Degree : Master of Arts (Educational Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Asst.,Prof.Dr. Sin Ngamprakhon B.A., M.A., Ph.D.

: Asst.,Prof.Dr. Intha Siriwan B.A., M.Ed., Ph.D.

Date of Graduation : 25 February 2014

Abstract

The objectives of this study about the opinions of teachers to administrators in accordance with principles of the Brahmavihara 4 of Secondary schools in Latkrabang district Bangkok are 1) to study the level of opinions of teachers to administrators in accordance with principles of the Brahmavihara4 of Secondary school in Latkrabang district Bangkok. 2) to compare the level of opinions of teachers to administrators in accordance with principles of the Brahmavihara4 of Secondary school in Latkrabang district Bangkok that are classified by sex, age, position and experience. 3) to advise the development to the administrators in accordance with principles of the Brahmavihara4 of Secondary school in Latkrabang district Bangkok and the samples in this research are 165 teachers in Secondary school in Latkrabang district Bangkok .These data are analysed by the methods of Frequency, Mean,(t-test) and on way ANOVA.

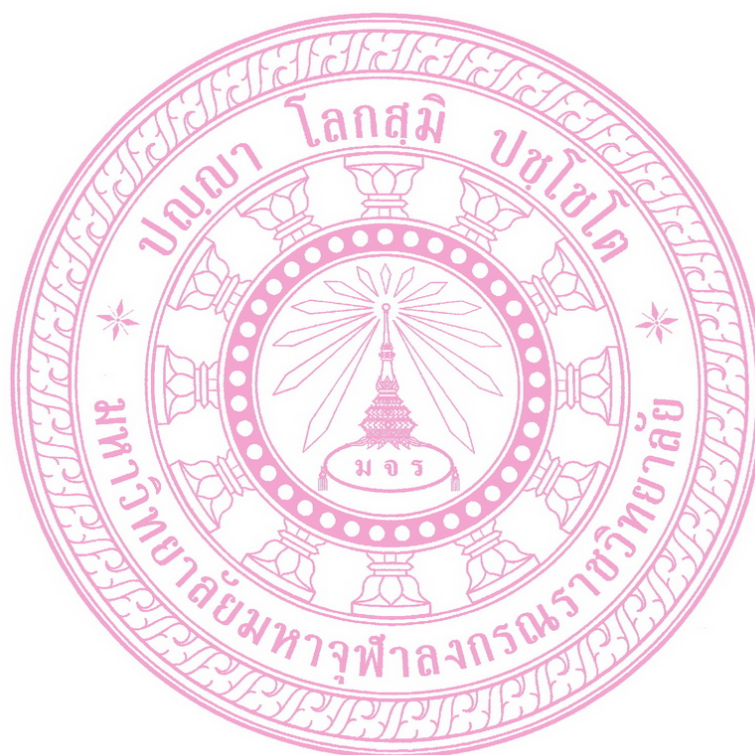
The result of the study

The opinions of the teachers to administrators in accordance with principles of the Brahmavihara 4 of Secondary school in Latkrabang district Bangkok are in high level from many aspects of this research. These data are ordered from the highest to the least following this the first one is Mudita, rejoicing with others in their happiness and prosperity. The second one is Metha, wishing the others happy.The third one is (Karuna) compassion, helping the others from the suffering and the last one is Upekkha (the equanimity).

The result of comparison of the opinions of teachers to administrators in accordance with principles of the Brahmavihara 4 of Secondary school in Latkrabang district Bangkok are classified by age, education, work experience. This study found that the teachers who have different sex, age, and work experience, don't have

different opinions to administrators. But the others who have different level of education have different opinions to administrators about 0.05 from statistics.

All problems and obstacles are the partiality of the administrators to close subordinates. The administrators don't realize the actual problem. The solution for this problem is the administrators should open their minds to listen the opinions from subordinates sincerely and give the opportunity to subordinates to talk about the problem.



กิตติกรรมประกาศ

งานวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากหลายๆ ฝ่าย โดยเฉพาะอาจารย์ที่ปรึกษาทั้ง ๒ ท่าน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิน งามประโคน ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อินดา ศิริวรรณ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้การแนะนำตรวจแก้ไข ให้ข้อเสนอแนะ ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยขอเจริญพรขอบคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยทั้ง ๕ ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ พิเศษ ดร.วิชชุดา หุ่นวิไล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เริงชัย หมั่นชนะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ศรีนोक และขอขอบคุณนายศิริพงศ์ ทีฆะ ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวินทวงศ์ นายวิสิทธิ์ ใจเถิง ผู้อำนวยการโรงเรียนพรตพิทยพยัต นายธงชัย นิยมสมถ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า นายประพนธ์ หลีสิน ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช ลาดกระบัง ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถาม ผู้วิจัยรู้สึกปลาบปลื้มดีใจ เป็นที่สุดที่ได้รับความกรุณาเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณครูโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกท่านที่ได้เมตตาตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอเจริญพรขอบคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักวิชาการทุกท่านที่เป็นเจ้าของหนังสือและงานวิจัยที่มีคุณค่า และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ได้มอบโอกาสในการศึกษาเรียนรู้ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกรูปที่คอยช่วยเหลือแนะนำแนวทางในระหว่างเรียน และพี่ๆ น้องๆ ตลอดถึงญาติโยมทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือ และที่ขาดไม่ได้ คือ บิดามารดาที่เป็นกำลังใจด้วยดี ตลอดมา ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยหวังว่าจะเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจตามสมควร พร้อมทั้งขออุทิศความดีของวิทยานิพนธ์นี้ให้บิดามารดา ครู อุปัชฌาย์ อาจารย์ ญาติโยมผู้มีอุปการคุณ ทุกๆ ท่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และแก่พระพุทธศาสนา เพื่อก่อให้เกิดความมั่นคงของพระสังฆธรรมสืบต่อไป

พระเทิดศักดิ์ กตปุญญ (สุภคร)

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย

ก

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ

ค

กิตติกรรมประกาศ

จ

สารบัญ

ฉ

สารบัญตาราง

ช

สารบัญแผนภูมิ

ญ

บทที่ ๑ บทนำ

๑

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

๑

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๓

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๓

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๔

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๔

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๔

บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๕

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

๕

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

๑๗

๒.๓ แนวคิดหลักพรหมวิหาร

๒๔

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๓๕

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๓๙

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

๔๐

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๔๐

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๔๐

๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๔๒

๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๔๓

บทที่ ๔ ผลการวิจัย

๔๖

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔๗

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหาร

สถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา

เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

๔๙

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ ๔ ผลการวิจัย (ต่อ)

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหาร
สถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา
เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

๕๕

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะความคิดเห็น
ของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔
โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

๕๙

บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๖๒

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๖๒

๕.๒ การอภิปรายผล

๖๕

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๖๙

บรรณานุกรม

๗๑

ภาคผนวก

๗๗

ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

๗๘

ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

๘๖

ภาคผนวก ค หนังสือติดต่อโรงเรียนเพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

๙๓

ประวัติผู้วิจัย

๙๘

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๓.๑ จำนวนประชากรจำแนกตามโรงเรียน	๔๐
๔.๑ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	๔๗
๔.๒ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	๔๗
๔.๓ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	๔๗
๔.๔ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	๔๘
๔.๕ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	๔๘
๔.๖ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลาดกระบี่ กรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้าน	๔๙
๔.๗ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลาดกระบี่ กรุงเทพมหานครในด้านเมตตา ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข	๔๙
๔.๘ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลาดกระบี่ กรุงเทพมหานครในด้านกรุณา สงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์	๕๑
๔.๙ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลาดกระบี่ กรุงเทพมหานครในด้านมุทิตา ความรู้จักชื่นชมยินดีผู้อื่น	๕๒
๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลาดกระบี่ กรุงเทพมหานครในด้านอุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง	๕๓
๔.๑๑ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลาดกระบี่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	๕๕
๔.๑๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลาดกระบี่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	๕๖
๔.๑๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลาดกระบี่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา	๕๗

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๑๔ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตาม หลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	๕๗
๔.๑๕ ปัญหา อุปสรรค ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตาม หลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร	๕๙
๔.๑๖ ข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลัก พรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร	๖๐



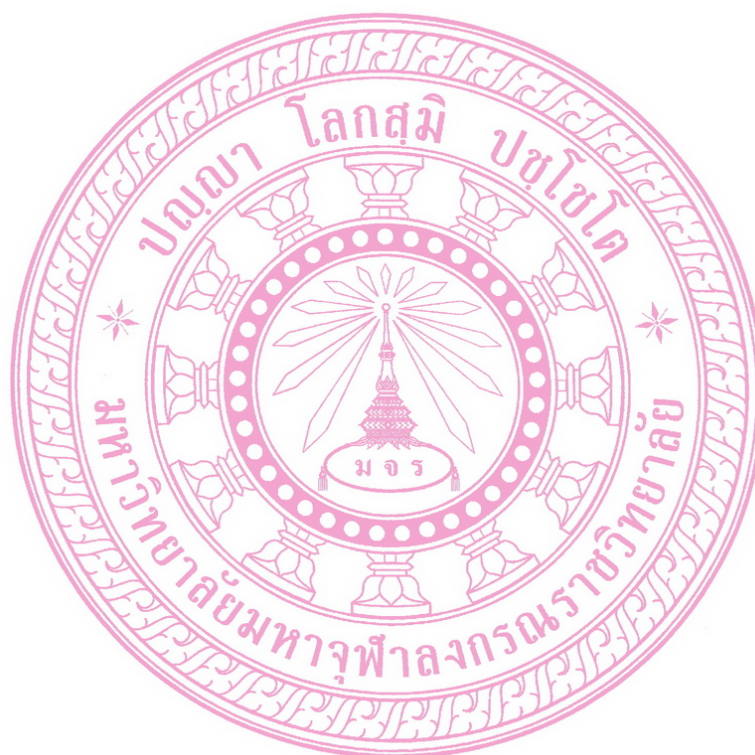
สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า

๓๙



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมไทยปัจจุบันนี้ ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งมาจากสาเหตุหลายประการด้วยกัน เช่น ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาคนว่างงาน และอัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดปัญหาพื้นฐาน และปัญหาอื่นๆติดตามมาเป็นลูกโซ่ โดยเฉพาะปัญหาทางด้านศีลธรรมจริยธรรมเสื่อมลง ความประพฤติในทางมิชอบ ของบุคคลหลายระดับ และหลายองค์กร รวมถึงสถาบันทางการศึกษา จึงส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นและสังคมในที่สุด

ในการบริหารงานภายในโรงเรียนนั้น ผู้บริหารเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนของครู จะต้องสอดคล้องกับแนวทางอุดมการณ์ทางการศึกษาของชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้มีการจัดระบบการศึกษาใหม่ให้มีมาตรฐาน และมีการประกันคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ยังกำหนดให้องค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒^๑ ได้กล่าวถึงการบริหารงานต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ส่วนคุณสมบัติของผู้บริหารที่ดีนั้นจะต้องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อความสำเร็จในการบริหารจัดการของสถานศึกษา และการจัดการศึกษา สิ่งที่สำคัญคือต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และมีภาวะผู้นำตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักคุณธรรมและศีลธรรมของพระพุทธศาสนาที่มีผลต่อสังคมไทย คือ การศึกษาในระบบพุทธ เป็น “วิทยาศาสตร์ประชาชน” นิยามของวิทยาศาสตร์ คือ เป็นความรู้สาธารณะ (Public Knowledge) สามารถเข้าพิสูจน์ได้ด้วยตนเองว่าอะไรจริง อะไรไม่จริง สำหรับความรู้ที่ไม่เป็นสาธารณะ ที่ไม่ใช่วิทยาศาสตร์แต่เป็นอาถรรพเวท พุทธศาสนาท้าทายตลอดเวลาว่าให้ทุกคนมาพิสูจน์ได้ด้วยการปฏิบัติด้วยตนเอง ว่าได้ผลจริงหรือไม่ จึงกล่าวว่าพุทธเป็นวิทยาศาสตร์ประชาชน^๒

การเลือกธรรมนำมาปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายว่าการเป็นนักบริหารที่เก่ง และดีเราควรปฏิบัติธรรมอะไรบ้าง เพื่อตอบคำถามนี้เราต้องทราบก่อนว่าภาวะผู้นำทำหน้าที่อะไร ซึ่งภาวะผู้นำหมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ดังนั้นผู้นำต้องมีหลักธรรม หรือนำธรรมะข้อใดข้อหนึ่งมาเป็นแนวทางปฏิบัติ จึงจะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจะทำงานเป็นทีมได้ดียิ่งขึ้น จะต้องมีผู้นำที่ดีคอยกำกับดูแล ผู้นำที่ดีในทางธรรม คือต้องมีพรหมวิหารธรรม ๔ ประการ คือ ๑) เมตตา คือการมีความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข

^๑ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕.

^๒ ประเวศ วสีก, การพัฒนาต้องเอาวัฒนธรรมเป็นตัวตั้ง, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : กองทุนส่งเสริมงานทางวัฒนธรรม สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑.

มีความรักและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งความรักจะเกิดได้ถ้าผู้นำรู้จักมองในแง่ดี หรือส่วนที่ดีของผู้ร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียในตัวเองต้องรู้จักมองข้ามและให้อภัย เมื่อพบส่วนดีก็จดจำไว้เพื่อได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา ๒) กรุณา คือ ความสงสาร เห็นใจ ประารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อผู้ร่วมงานประสบเคราะห์กรรม ผู้นำต้องมีความสงสารและคิดหาทางช่วยให้เขาพ้นทุกข์นั้น ความสงสารจะเกิดได้เมื่อผู้นำมีใจกว้างรับฟังปัญหาของคนอื่น ๓) มุทิตา คือความรู้สึกชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี และ ๔) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลางเที่ยงตรงไม่เอนเอียง^๓

ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนที่พบมาก คือความไม่เด็ดขาดและไม่หนักแน่นในการพิจารณาตรวจสอบเรื่องราวต่างๆ ความไม่เป็นกลาง รวมไปถึงความลำเอียงที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารมีภาระงานมาก จึงไม่ค่อยมีเวลาในโรงเรียนเท่าที่ควร การกระจายอำนาจการบริหารไม่ชัดเจน จึงเป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้ง สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาที่เกิดจากคุณธรรม จริยธรรมและภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งสิ้น ผลกระทบของปัญหาเหล่านี้ นอกจากจะทำให้กระบวนการบริหารภายในโรงเรียนไม่เข้มแข็ง และทำลายขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนแล้ว ยังส่งผลกระทบไปถึงการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน อันจะทำให้คุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนไม่ได้มาตรฐานอีกด้วย

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจการนำหลักการบริหารเชิงพุทธโดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร ๔ ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ และศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผลการวิจัยที่ได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหาร ในการบริหารงานอย่างเหมาะสม และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์โดยใช้บูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร ๔ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์

๑.๒.๓ เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

^๓พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), คุณธรรมสำหรับนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๔), หน้า ๒ - ๖.

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่จะศึกษาในครั้งนี้คือ ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๖๕ คน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านสถานที่

๑. โรงเรียนพรตพิทยพยัต เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
๒. โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
๓. โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

๑.๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศอายุการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ประสบการณ์ เป็นอย่างไร

๑.๔.๓ แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มีอะไรบ้าง

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีปัจจัยพื้นฐานต่างกันมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ ผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งมีหลักธรรมประจำใจ อันประเสริฐ หลักประเพณีที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมสำหรับผู้บริหารต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะได้ชื่อว่า ดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยชอบ ซึ่งประกอบด้วย องค์ธรรม ๔ ประการ คือ

(๑) ด้านเมตตา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยไมตรี ความรักใคร่ปรารถนาให้เป็นสุข มีจิตไมตรีและเป็นประโยชน์กับเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป

(๒) ด้านกรุณา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจอันปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป

(๓) ด้านมุทิตา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้จักชื่นชมยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตใจผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป ผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

(๔) ด้านอุเบกขา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเคารพต่อกฎระเบียบ มีใจเป็นกลาง อันจะทำให้ดำรงอยู่ในธรรมที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังพิจารณาเห็นการกระทำที่เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไปได้กระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม

๑.๖.๒ ครูผู้สอน หมายถึง ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต ๒ ได้แก่ โรงเรียนพรตพิทยพยัต โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า และโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑ ได้ข้อมูลระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

๑.๗.๒ ได้ข้อมูลผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน

๑.๗.๓ ได้ข้อมูลที่เป็นแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีจากตำรา หนังสือ เอกสาร บทความ นโยบาย แผนงาน และคู่มือรวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยหัวข้อที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - ๒.๑.๑ ความหมายของการบริหาร
 - ๒.๑.๒ ปัจจัยทางการบริหาร
 - ๒.๑.๓ ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - ๒.๑.๔ กระบวนการบริหารการศึกษา
- ๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - ๒.๒.๑ ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - ๒.๒.๒ ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
 - ๒.๒.๓ กระบวนการบริหารสถานศึกษา
 - ๒.๒.๔ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
- ๒.๓ แนวคิดหลักพรหมวิหาร
 - ๒.๓.๑ ความหมายของพรหมวิหาร
 - ๒.๓.๒ องค์ประกอบของพรหมวิหาร
 - ๒.๓.๓ หลักเมตตา
 - ๒.๓.๔ หลักกรุณา
 - ๒.๓.๕ หลักมูทิตา
 - ๒.๓.๖ หลักอุเบกขา
 - ๒.๓.๗ การนำหลักพรหมวิหารมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา
- ๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารที่เกี่ยวข้องตำราทางวิชาการของ นักวิชาการหลากหลายท่านจึงได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประพันธ์ สุริหาร ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร เป็นทั้งศาสตร์และศิลปะในการทำงาน ให้สำเร็จโดยใช้คนอื่น เป็นความถนัดหรือทักษะส่วนบุคคลอันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการและการควบคุม รวมถึงการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กรที่กำหนดไว้ ส่วน การบริหารนั้นเป็นแนวทางหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์อย่างมีระบบ และ

ได้ขยายความเกี่ยวกับกระบวนการบริหารตามเป็นแนวคิดของ Gulick ว่ากระบวนการบริหารประกอบด้วย ๗ กิจกรรมหรือเรียกว่า POSDCORB^๑

เนตร์พัฒนา ยาวีราข เขียนในหนังสือเรื่อง การจัดการสมัยใหม่ว่า แนวคิดทางการบริหารของเฮนรี ฟาโยล ผู้เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการการปฏิบัติการ (Operational management theory) หรือบางท่านก็ถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่ เชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และสนใจศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Organizing) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมห้าอย่างคือ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การบังคับบัญชา (Commanding), การประสานงาน (Coordinating), และการควบคุม (Controlling) หรือ POCCC พบว่าพนักงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้นเนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การตระหนักในมิตรภาพและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นวิถีทางที่ทำให้ประสบความสำเร็จในองค์กร^๒

เด้น ชะเนติยง ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหาร มีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ การบริหารจัดการเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เพราะมีองค์ประกอบของ ความรู้ (Knowledge) มีหลักเกณฑ์ (Principle) และทฤษฎี (Theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ ส่วนในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องศิลปะ ดังนั้น นักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลป์^๓

สมยศ นาวิการ ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารไว้ว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์กรแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์กร เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์กรจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (Case Study) จำนวนมาก และวิเคราะห์ว่าวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ^๔

สุปรีชา กมลทัศน์ อธิบายว่า แนวคิดการบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยเฮนรี ฟาโย นักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการบริหารทั่วไปอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วยหน้าที่ในการบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ต่อมาได้พัฒนาและปรับปรุงจน

^๑ประพันธ์ สุริหาร, ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร, (ขอนแก่น : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๓), หน้า ๑๘.

^๒เนตร์พัฒนา ยาวีราข, การจัดการสมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๖), หน้า ๘.

^๓เด้น ชะเนติยง, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.

^๔สมยศ นาวิการ, การบริหารตามสถานการณ์, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

กลายเป็นตำราการบริหาร เช่น ทฤษฎีของลูเธอร์ กูลิค ศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจชาวอเมริกัน ที่ได้ขยายแนวคิดของฟาโยล กำหนดหน้าที่ในการบริหารที่เรียกกันว่า POSDCoRB : Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ) Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) Directing (การสั่งการ หรืออำนวยการ) Coordinating (การประสานงาน) Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) Budgeting (การงบประมาณ)^๕

ทองหล่อ เดชไทย ได้กล่าวถึง การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรืออาจกล่าวว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผน ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบายและแผนไปดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้^๖

จากความหมายของแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมาทั้งหมดแล้วนี้ สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับการใช้ศาสตร์หรือทักษะการบริหารจัดการ ที่ผู้บริหารจะใช้ในการตัดสินใจ เพื่อค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินกิจกรรมและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการมีองค์ประกอบและหลักการการดำเนินงานมากมาย ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องทราบและนำมาใช้ประกอบในการตัดสินใจการดำเนินงานในองค์กรของตน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและประโยชน์สูงสุดกับทรัพยากรที่มีอยู่

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหาร

คำว่า “บริหาร” มาจากคำว่า Administration มีความหมายเหมือนกับคำว่า Management ฉะนั้น จึงมีการใช้ทั้งสองคำนี้ในลักษณะเดียวกัน แต่คำว่า Management มักจะใช้ในการบริหารองค์การหรือหน่วยงานที่มุ่งในด้านผลกำไร แต่การบริหารงานในวงการศึกษาหรือการบริหารงานโครงการสุขภาพในสถานศึกษานั้นมิได้มุ่งหวังผลกำไรหรือขาดทุนจึงใช้คำว่า Administration จึงจะเหมาะสมที่สุด การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ การบริหารงานที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ในองค์การซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของ การบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์การใด ย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักการศึกษามากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

^๕สุปรีชา กมลาคณ์, พลอากาศโท, หม่อมหลวง, กลยุทธ์การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

^๖ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การปกครอง เช่น การบริหารส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดการ เช่น บริหารธุรกิจ^๗

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting thing done through other people) เมื่อว่าตามค่านิยามนี้การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสงฆ์คณะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์^๘

พระมหาวิมลชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) กล่าวว่า ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง ธรรมชาติสำหรับผู้บริหารงาน คือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคง และสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละคนและรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์กร^๙

วากเนอร์ และโฮลเลนเบค (Wagner & Hollenbeck) ให้ความหมายของการบริหารจัดการ ว่าเป็นกระบวนการวางแผนการจัดองค์การ การดำเนินงานและการควบคุมเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย^{๑๐}

โฮล (Holt) กล่าวว่า การบริหาร เป็นศิลปะของการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งพร้อมด้วยกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การเป็นผู้นำและการควบคุม^{๑๑}

จันทราณี สงวนนาม กล่าวว่า การบริหาร เป็นเรื่องของการทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด^{๑๒}

ปราชาญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการมีการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม ซึ่งจะทำให้งานดำเนินไปได้อย่างเรียบร้อยและกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเสมอ^{๑๓}

^๗ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์, ๒๕๔๖), หน้า ๖๐๙.

^๘พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ธ.๙, Ph.D.), พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑.

^๙พระมหาวิมลชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), คนสำราญงานสำเร็จ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๒๕-๓๒.

^{๑๐}Wagner, J.A., & Hollenbeck, J.R. Management of organization behavior, (New Jersey : Prentice – Hall, 1995), p.๗4.

^{๑๑}Holt, D.H. Management principles and practices, (New Jersey : Neglewood Cliff : Prentice – Hall, 1993), p. 3.

^{๑๒}จันทราณี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บุ๊คพอยท์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑.

^{๑๓}ปราชาญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒.

วิโรจน์ สารัตนะ กล่าวว่า การบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)^{๑๔}

พนัส หันนาคินทร์ กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจตลอดจนทรัพยากรต่างๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่หรือคาดว่าจะมีจัดการดำเนินงานของสถาบันหรือหน่วยงานนั้นๆ ให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ^{๑๕}

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า การบริหาร คือการใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๖}

จุมพล สวัสดิยากร กล่าวว่า การบริหาร คือ การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันทำงานเพื่อจุดประสงค์อย่างเดียวกัน^{๑๗}

ธีระรัตน์ กิจจาร์ักษ์ ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรการศึกษา (Administration Resource) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๘}

สมยศ นาวิการ ได้ให้ความหมายการบริหารว่า หมายถึง กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำกับ ความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จขององค์การที่กำหนดตามเป้าหมาย^{๑๙}

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศาสตร์ที่ต้องใช้ศิลป์และเทคนิคอย่างสูงเพื่อการวินิจฉัยตัดสินใจในกระบวนการวางแผนและการควบคุมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่องานนั้น^{๒๐}

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทวณะบุตร กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การจัดการหรือการควบคุมกิจการต่างๆ ของรัฐ เช่น การบริหารการเงินของมูลนิธิ การบริหารกิจการภาษี การบริหารกิจการแพทย์ การบริหารที่ดินรกร้างว่างเปล่า การบริหารการก่อสร้าง การบริหารกิจการอุตสาหกรรม และอื่นๆ ที่เป็นงานที่เรียกกันว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration)^{๒๑}

^{๑๔}วิโรจน์ สารัตนะ, การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ทิพยวิสุตย์, ๒๕๔๕), หน้า ๓.

^{๑๕}พนัส หันนาคินทร์, ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐.

^{๑๖}สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๑.

^{๑๗}จุมพล สวัสดิยากร, หลักการบริหารและมนุษย์สัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวรรณภูมิ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐.

^{๑๘}ธีระรัตน์ กิจจาร์ักษ์, คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^{๑๙}สมยศ นาวิการ, พฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘.

^{๒๐}ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๗), หน้า ๙.

^{๒๑}ภาวิดา ธาราศรีสุทธิและวิบูลย์ ไทวณะบุตร, หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รัชสิโยภุชญ์ กล่าวว่า การบริหารงานเป็นการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

๑. ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา

๒. ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๓. ทางปฏิบัติการ เป็นกระบวนการบริหารดำเนินการในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคลกำลังมีปฏิสัมพันธ์กันหรือร่วมทำปฏิกิริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน^{๒๒}

พะยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร การตระหนักถึง ความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^{๒๓}

ประทาน คงฤทธิศึกษากร ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีหลักการดังนี้

๑. ต้องมีองค์การ (Organization) และองค์การนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแน่ชัด

๒. ต้องมีคนทำงานร่วมกัน คนเป็นส่วนสำคัญในการบริหารหรือการทำงาน

๓. ต้องมีทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่นๆ ที่สำคัญ ได้แก่เงิน (Money) วัสดุ (Material) ในการทำงาน

๔. ต้องมีการ จัดการในการบริหารหรือการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์^{๒๔}

วินัย สมมิตร, สมัย รื่นสุข และสุนทร ศรีศึกษา กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินกิจการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยใช้ทรัพยากรการบริหารที่เหมาะสม^{๒๕}

^{๒๒} สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รัชสิโยภุชญ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ก.พ. ,๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

^{๒๓} พะยอม วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : พรวนการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

^{๒๔} ประทาน คงฤทธิศึกษากร, **สุขาภิบาลในฐานะปกครองตนเอง**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๗๖.

^{๒๕} วินัย สมมิตร, สมัย รื่นสุข และสุนทร ศรีศึกษา, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : แพร่วิทยา, ๒๕๒๙), หน้า ๖.

สมคิด บางโม ได้กล่าวว่า การบริหารหรือการจัดการ หมายถึง ศิลปะ ในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์กรและนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๖}

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ กล่าวว่า การบริหาร การบริหารจัดการเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องกันและประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร^{๒๗}

คัมแมน (Chapman) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กร ให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียรของผู้อื่นสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (Communication) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)^{๒๘}

ซีมอน (Simon) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ กิจกรรมตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน^{๒๙}

สิริภพ เหล่าลาภะ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้ ๒ นัย คือ ๑) คำว่า บริหาร มาจากภาษาบาลีว่า บริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หร ธาตุในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปญฺหํ ปริหริตํ สมตฺถํ” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบ หรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป ๒) คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษ ว่า Administer และ Administration แปลความหมายคือ การปกครอง ดำเนินการ อำนาจการ จัดการ จัดให้ วาง ส่งเสริม และบำรุง^{๓๐}

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารหรือการจัดการ คือ กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์กรซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีเงินทุน เครื่องจักร และวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ เป็นองค์ประกอบด้วย^{๓๑}

นพพงษ์ บุญจิตราดุล กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง^{๓๒}

^{๒๖} สมคิด บางโม, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๑.

^{๒๗} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **องค์กรและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒.

^{๒๘} Chapman E.N., **Supervisor Survival Kit**, (second edition, California : Science Research Associates Inc., 1995), p 3.

^{๒๙} Herbert.a Simon, **Public Administration**, (New York : Alfred A Kuopf, 1996), p 3.

^{๓๐} สิริภพ เหล่าลาภะ, **พุทธศาสตร์การเมือง**, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๐.

^{๓๑} ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, **องค์กรและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔), หน้า ๑๒.

^{๓๒} นพพงษ์ บุญจิตราดุล, **การบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๓.

มัลลิกา ต้นสอน ได้ให้ความหมายของการบริหาร (Administration) ว่าหมายถึงการกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยความสะดวก การสนับสนุน และการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ^{๓๓}

บรรจบ เนียมมณี ให้ความหมายว่า การบริหารคือ กิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ หลายๆอย่างร่วมกัน โดยประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้

๑. บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป
๒. ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
๓. ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด
๔. วัตถุประสงค์นั้นๆต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำ^{๓๔}

พิทยา บรรวัฒนา กล่าวว่า การบริหารเป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่างๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้^{๓๕}

ธณกรส พูนสิทธิ์ ได้อ้างถึงความหมายของการบริหารในความคิดเห็นของ George R. Terry ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานตามลำดับขั้นอันประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยความสะดวก (Actuating) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยคนและทรัพยากรอื่น^{๓๖}

ชาญชัย อาจิณสมภาร กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการสั่งการและควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์การหรือนาย เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของสถาบันสำเร็จผล^{๓๗}

สุธี สุทธิสมบุญ ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๓๘}

^{๓๓} มัลลิกา ต้นสอน, การจัดการยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

^{๓๔} บรรจบ เนียมมณี, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓), หน้า ๒๖๑.

^{๓๕} พิทยา บรรวัฒนา, การบริหารเชิงบูรณาการ, (นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^{๓๖} ธณกรส พูนสิทธิ์, การจัดการองค์การและการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑), หน้า ๒๐.

^{๓๗} ชาญชัย อาจิณสมภาร, ศัพท์การบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๑๑.

^{๓๘} สุธี สุทธิสมบุญ, หลักการบริหารเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

สมาน รังสิโยภุชญา ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๓๙}

เสนาะ ตีเยาวว์ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง^{๔๐}

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึงภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน และวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ และขณะเดียวกันจะต้องจัดการนำองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด^{๔๑}

กิตติมา ปรีดีติลล กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการสั่งการและควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์การรูปร่าง เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของสถาบันสำเร็จผล^{๔๒}

ศจี อนันต์นพคุณ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป นำทั้งศาสตร์และศิลป์ มาใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยการบริหารอย่างเหมาะสมและใช้กระบวนการบริหารอย่างมีระบบ^{๔๓}

ชาญชัย อาจิณสมภาร ได้ให้ความหมายของการบริหารตามแบบของ โมลแมน (Moehlman) ไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การกระทำหรือกระบวนการทุกอย่างที่ต้องการทำให้นโยบายและวิธีการมีประสิทธิภาพ^{๔๔}

ติน ปรัชญพฤทธิ์ การบริหาร หมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจนั้น หมายถึง เกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ^{๔๕}

เฮลลรีเกิล (Hellriegel) กล่าวว่า “Management” หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น^{๔๖}

เชพแมน (Chapman) กล่าวว่า หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ

^{๓๙} สมาน รังสิโยภุชญา, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

^{๔๐} เสนาะ ตีเยาวว์, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๓.

^{๔๑} ธงชัย สันติวงษ์, **องค์การและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๖.

^{๔๒} กิตติมา ปรีดีติลล, **ทฤษฎีบริหารองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : ธนะการพิมพ์, ๒๕๓๙), หน้า ๔.

^{๔๓} ศจี อนันต์นพคุณ, **กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ**, (สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิก, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

^{๔๔} ชาญชัย อาจิณสมภาร, **การบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๒๗), หน้า ๗.

^{๔๕} ติน ปรัชญพฤทธิ์, **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๘.

^{๔๖} Hellriegel Don, **Management** (third edition, Addison : Wesley Publishing Company .lmc., 1982), p.6.

(Inspiring) การสื่อสาร (Communicating) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)^{๔๗}

คุนส์และไวริช (Koontz & Weihrich) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการ ออกแบบและการดำรงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของผู้ร่วมงาน กลุ่มบุคคล ที่จะร่วมมือกัน ทำให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดพื้นฐานที่ ต้องการพอขยายความได้ดังนี้^{๔๘}

๑. ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้จัดการใน การวางแผน การจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคล การควบคุมดูแล

๒. การจัดการทุกชนิดในองค์กร

๓. ผู้จัดการนั้นจะต้องบริหารทุกระดับชั้น

๔. ผู้จัดการทุกคนต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน พยายามสร้างสิ่งต่างๆ ให้สูงกว่ามาตรฐาน

๕. การจัดการนั้นเกี่ยวข้องกับผลผลิต ทำให้ได้ผลผลิตขึ้นมามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

จากความหมายของการบริหารดังกล่าวมาทั้งหมดแล้วนี้ สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร และสมาชิกในองค์กร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง จำกัด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑.๒ ปัจจัยทางการบริหาร

การบริหารงานในทุกองค์การ ไม่ว่าจะขนาดเล็ก ปานกลาง หรือขนาดใหญ่ จำเป็นจะต้อง มีปัจจัยขั้นพื้นฐาน หรือองค์ประกอบ หรือทรัพยากรทางการบริหาร โดยทั่วไปถือว่าปัจจัยที่สำคัญของ การบริหารมีอยู่ ๔ ประการ ซึ่งรู้จักกันในนามของ ๔ M's ได้แก่^{๔๙}

๑. คน (Man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การที่ร่วมกันทำงาน

๒. เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุกๆ ส่วนขององค์การ

๓. วัสดุสิ่งของ (Materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

๔. การจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารงานองค์การของผู้บริหาร

ปัจจัยขั้นพื้นฐานในการบริหารงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องนำมาเข้าสู่กระบวนการของการ บริหารในแต่ละองค์การ เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้คือ ทั้ง ๔ ประการจะต้องเกื้อหนุนหรือสนับสนุนซึ่งกันและกัน แต่ถ้าจะพิจารณาในแต่ละประการแล้ว คน (Man) นับได้ว่าเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ใช้หรือบริหารเงิน วัสดุ สิ่งของ และการดำเนินงานทุกอย่างในองค์การ ดังที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ ได้ กล่าวไว้ว่า “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทุกชนิด

^{๔๗}Chapman E.N., **Supervisor Survival Kit**, (second edition, California : Science Research Associates Inc.,1995), p.3.

^{๔๘}Koontz Harold & Weihrich Heinz, **Ninth Edition Management**, (New York : McGraw Hillbook, 1991), p. 4.

^{๔๙}จันทร์ธานี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, หน้า ๒๘.

๒.๑.๓ ความหมายของการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา มีนักวิชาการได้เสนอความหมายไว้อย่างต่าง ๆ ดังนี้

กัลยา วิลาวรรณ ได้ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จะดำเนินเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษา อันได้แก่ โรงเรียน หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ เป็นต้น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ผู้เรียนที่มีคุณภาพในที่สุด^{๕๐}

วรุณยุพา วิโนทพรรษ์ ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายามที่ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาร่วมกันกระทำ เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในทุกๆ ด้านโดยมีการใช้ทรัพยากรบริหาร คือ คน เงิน วัสดุและวิธีการให้เกิดประโยชน์สูงสุด^{๕๑}

ธณิศวรร จิตขวัญ ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกด้านเพื่อพัฒนาการเรียนของนักเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่างๆ และให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม^{๕๒}

พิสุทธิ จันทรเนตร กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่มที่มุ่งมั่นพัฒนาสมาชิกของสังคมให้เจริญงอกงามโดยการนำเอาทฤษฎีและหลักการบริหารทั่วไปมาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักการและวิธีการจัดการศึกษาดำเนินการให้การศึกษามีประสิทธิภาพ^{๕๓}

กูด (Good) ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การควบคุมและการจัดการด้านการบริหารโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน งานธุรการ งานที่เกี่ยวกับตัวครู และนักเรียนตลอดจนบุคลากรอื่นๆ^{๕๔}

แคมป์เบล (Campbell) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา เพื่อให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง^{๕๕}

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมของการศึกษาที่เกิดจากบุคลากรหลายๆ คนร่วมมือกันดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการ

^{๕๐} กัลยา วิลาวรรณ, “การปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายธุรการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙).

^{๕๑} วรุณยุพา วิโนทพรรษ์, “ศึกษาบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี”, *ปริญาญการศึกษามหาบัณฑิต*, (การบริหารการศึกษา) (คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๖).

^{๕๒} ธณิศวรร จิตขวัญ, “ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี”, *ปริญาญครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (การบริหารการศึกษา) (คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒).

^{๕๓} พิสุทธิ จันทรเนตร, “การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนครจำแนกตามขนาดโรงเรียน”, *ปริญาญศึกษามหาบัณฑิต*, (การบริหารการศึกษา) (คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗).

^{๕๔} Good, Center V, *Dictionary of Education*, (New York : McGraw – Hill. 1973), p. 14.

^{๕๕} Campbell, Ronald F. et al, *Introduction to Education Administration* 5th ed. Boston (1980), p. 22.

จัดการศึกษาทุกด้าน โดยอาศัยวิธีการจัดการ การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและปรับปรุง เพื่อพัฒนาสมาชิกในสังคมให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๑.๔ กระบวนการบริหารการศึกษา

ในการบริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องเลือกใช้กระบวนการบริหารทั้งในเชิง วิทยาศาสตร์และเชิงศิลป์ เพื่อให้การบริหารในหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้มีนักวิชาการๆ ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

ธณิศวรร จิตขวัญ กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษา จะนำไปสู่ความสำเร็จนั้นคือ จะต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องการวางแผน การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน และการ ควบคุมงานให้มีระบบเป็นไปตามแผนและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงสามารถจัดการศึกษาในโรงเรียน ให้บรรลุเป้าหมายและมาตรฐานทางการศึกษาสามารถปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินการจัด การศึกษาของโรงเรียนให้มีความเหมาะสมกับสถานที่พัฒนาคนให้เจริญก้าวหน้าทันวิทยาการอย่าง แท้จริง^{๕๖}

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษา ที่สำคัญไว้ ๕ ประการ ดังนี้ การวางแผน การจัดการ การอำนวยความสะดวก การควบคุม การจัดบุคลากร ลงสู่หน่วยงาน^{๕๗}

กัลป์กร มั่นถาวรวงศ์ กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษาประกอบด้วย องค์ประกอบใหญ่ๆ คล้ายคลึงกัน ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จึงจำเป็นต้องเลือกใช้ความจำเป็น และความเหมาะสมของสถานการณ์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ อย่างแท้จริง^{๕๘}

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารการศึกษาของโรงเรียนประกอบด้วย การตัดสินใจ การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจัดการ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงานและ การปรับปรุงรวมทั้งการกระตุ้นหรือการจูงใจ กระบวนการบริหารการศึกษา จึงเป็นเครื่องมือสำคัญ ของผู้บริหารทุกระดับซึ่งรวมถึงผู้บริหารการศึกษาด้วย การบริหารที่ดีจะช่วยให้งานบริหารดำเนินไป อย่างราบรื่น มีระบบไม่สับสนและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมี ทักษะในการใช้กระบวนการบริหารทุกขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการตัดสินใจ ผู้บริหาร ควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีแนวคิดและข้อมูลครบถ้วนในการตัดสินใจและอาศัยกระบวนการ การบริหารเป็นหลักในการบริหารงาน

^{๕๖} ธณิศวรร จิตขวัญ, “ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี”, **ปริญาญาคุศาสตรมหาบัณฑิต**, (การบริหารการศึกษา) (คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒).

^{๕๗} ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, หน้า ๑๖ – ๑๗.

^{๕๘} กัลป์กร มั่นถาวรวงศ์, “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร”, **ปริญาญาคุศาสตรมหาบัณฑิต**, (คณะศึกษาศาสตร์ : สถาบันราชภัฏสวน สุนันทา, ๒๕๔๕).

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

คำว่า “การบริหารสถานศึกษา” มีนักวิชาการทั้งของต่างชาติและชาวไทยเป็นจำนวนมาก ได้ให้ความหมายไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

ฮอยและเซอร์ชีว (Hoy and Cecil) อธิบายว่า การบริหารโรงเรียนเป็นการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ให้บุคคลทั้ง ๓ กลุ่มเห็นด้วยและดำเนินตามข้อตกลงที่วางไว้และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด^{๕๙}

กานต์ กุณาศล กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทุกคน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณธรรม มีความรู้ และมีความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสมควรแก่สภาพของตน^{๖๐}

กิตติมา ปรีดีติลล ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างในสถานศึกษาตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียน และนักศึกษา และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน^{๖๑}

อมรชัย ตันติเมธ กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม ตลอดจนค่านิยมให้ตรงกับความต้องการของสังคม สามารถเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคมโดยใช้กระบวนการและทรัพยากรต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบและไม่เป็นระเบียบ^{๖๒}

จากคำจำกัดความต่างๆ ดังกล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา หรือโรงเรียนที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรม หรือใช้กระบวนการต่างๆ โดยความร่วมมือของผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเริ่มจากการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การอำนวยการ การควบคุมและการจัดการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา สำหรับการมีชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคม

^{๕๙} Hoy, Wayne K. & Cecil, Miskel G. *Educational Administration Theory, Research, and Practice*. (New York : McGraw – Hill Inc, 1996), p. 170.

^{๖๐} กานต์ กุณาศล, *การประถมศึกษา*, (กาญจนบุรี : สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

^{๖๑} กิตติมา ปรีดีติลล, *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิพัฒน์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓.

^{๖๒} อมรชัย ตันติเมธ, *การบริหารสถานศึกษาปฐมวัย*, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐.

๒.๒.๒ ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นบริบทที่เกี่ยวกับการบริหาร และจัดการด้านการศึกษาเล่าเรียนให้แก่เด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพราะขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียนนั้น จะต้องกระทำอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐาน ดังนั้นจึงมีหน่วยงานและนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารงานสถานศึกษา หรือโรงเรียนไว้ ดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานในสถานศึกษาไว้ ๔ กลุ่ม ดังนี้^{๒๓}

๑. การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย
 - ๑) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - ๒) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - ๓) การวัดผลการประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
 - ๔) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - ๕) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - ๖) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
 - ๗) การนิเทศการศึกษา
 - ๘) การแนะแนวการศึกษา
 - ๙) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - ๑๐) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
 - ๑๑) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
 - ๑๒) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
๒. การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย
 - ๑) การจัดทำและเสนอของบประมาณ
 - ๒) การจัดสรรงบประมาณ
 - ๓) การตรวจสอบ การติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงิน
 - ๔) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - ๕) การบริหารเงิน
 - ๖) การบริหารบัญชี
 - ๗) การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน
๓. การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย
 - ๑) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

^{๒๓} กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๓ - ๓๔.

- ๒) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- ๓) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- ๔) วินัยและการรักษาวินัย
- ๕) การออกจากราชการ
๔. การบริหารทั่วไป ประกอบด้วย
 - ๑) การดำเนินงานธุรการ
 - ๒) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ๓) งานพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - ๔) การประสานและการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - ๕) การจัดระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กร
 - ๖) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - ๗) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
 - ๘) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - ๙) การจัดทำสำมนักเรียน
 - ๑๐) การรับนักเรียน
 - ๑๑) การส่งเสริมและการประสานงานการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย
 - ๑๒) การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน
 - ๑๓) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 - ๑๔) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 - ๑๕) การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน
 - ๑๖) งานบริการสาธารณะ
 - ๑๗) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

ดังที่กล่าวมานี้ แสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดว่า ขอบข่ายของการบริหารงานในสถานศึกษามีอย่างกว้างขวาง เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจทั้ง ๔ กลุ่มงาน แล้วนำมาเข้าสู่กระบวนการของการบริหารสถานศึกษา ตามเจตนารมณ์ของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

๒.๒.๓ กระบวนการบริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาทุกท่านจำเป็นต้องนำขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาที่รับผิดชอบอยู่ทั้ง ๔ ด้าน มากำหนดเป็นกลยุทธ์ วิธีการ แผนงาน เทคนิค และขั้นตอนในการบริหาร และปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ และสุขุมรอบคอบอย่างเป็นรูปธรรมเพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีแล้วก็อาจมีผลกระทบกระเทือนส่วนอื่นๆ ได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ต้องยึดมั่นในกระบวนการบริหาร ซึ่งมีอยู่หลายแนวทาง หลายทฤษฎี หลายเทคนิค และหลายแนวทางในการปฏิบัติที่ผู้บริหารต้องใช้สติปัญญา พิจารณาตามความเหมาะสม ซึ่งมีอย่างย่อๆ ดังต่อไปนี้

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษาที่สำคัญไว้ ๕ ประการ ดังนี้ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุม การจัดบุคลากรสู่หน่วยงาน^{๖๔}

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ สรุปว่า กระบวนการบริหารการศึกษา ได้กำหนดไว้ ๕ ขั้นตอนคือ การวางแผน (Planning) การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) การกระตุ้น (Stimulating) การประสานงาน (Coordinating) และการประเมินผล (Evaluating)^{๖๕}

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นระบบครบวงจร (PDCA) ซึ่งประกอบไปด้วย ร่วมกันวางแผน (Plan) ร่วมกันปฏิบัติตามแผน (Do) ร่วมกันตรวจสอบ (Check) และร่วมกันปรับปรุง (Action) โดยจะต้องมีการควบคุมคุณภาพและตรวจสอบคุณภาพด้วย^{๖๖}

รุ่ง แก้วแดง ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารของ Gulick มีขั้นตอนการบริหารที่เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปที่เรียกกันว่า “กระบวนการ POSDCORB” ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การการบริหารบุคคล การอำนวยการ การติดต่อประสานงาน การรายงานผล และการดำเนินงานด้านการเงินและงบประมาณ^{๖๗}

จากคำจำกัดความต่างๆ ดังกล่าวนี้อาจสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาหมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียน นำหลักการและกระบวนการทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ โดยเริ่มจากการวางแผนการจัดองค์การในสถานศึกษา การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การติดต่อประสานงาน การตัดสินใจ การรายงานผลการดำเนินงาน การเงินและงบประมาณ รวมทั้งงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับสถานศึกษา ซึ่งมีระบบและเป้าหมายที่แน่นอน เป็นรูปธรรม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จอย่างสูงสุดตามเจตนารมณ์ของการศึกษาที่กำหนดไว้

๒.๒.๔ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีนักปราชญ์นักการศึกษาและนักวิชาการได้แสดงทรรศนะ หรือความคิดเห็นไว้ ดังต่อไปนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) ได้กล่าวไว้ว่า นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ถ้ามีคุณลักษณะ ๓ ประการ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ใน ทุติยปาปนิคสูตร ดังนี้^{๖๘}

๑. จักขมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล เช่น ถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจ ต้องรู้ว่าสินค้าไหนได้ราคาถูก แล้วนำไปขายที่ไหนจึงจะได้ราคาแพง ในสมัยนี้ต้องรู้ว่าหุ้นจะขึ้นหรือจะตก

^{๖๔} ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, หน้า ๑๖.

^{๖๕} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **การบริหารงานวิชาการ**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘.

^{๖๖} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก**, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

^{๖๗} รุ่ง แก้วแดง, **ปฐพีวิทยาการศึกษาไทย**, (กรุงเทพมหานคร : มติชน, ๒๕๔๓), หน้า ๑๔ – ๑๘.

^{๖๘} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต ป.ธ.๙, Ph.D.), **พุทธวิธีบริหาร**, หน้า ๓๘ – ๓๙.

ถ้าเป็นนักบริหารทั่วไปต้องสามารถวางแผนและฉลาดในการใช้คุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Conceptual Skill หรือ ความชำนาญในการใช้ความคิด

๒. วิจฺร หมายถึง การจัดกระทำได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น พ่อค้าเพชรต้องดูออกกว่าเป็นเพชรแท้ หรือเพชรเทียม แพทย์หัวหน้าคณะผ่าตัดต้องเชี่ยวชาญการผ่าตัดคุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับคำว่า Technical Skill คือ ความชำนาญด้านเทคนิค

๓. นิสสยสัมปັນโน หมายถึง พึงพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี เช่น พ่อค้าเดินทางไปค้าขายต่างเมืองก็มีเพื่อนพ่อค้าในเมืองนั้นๆ ให้ที่พักอาศัยหรือให้กู้ยืมเงิน เพราะมีเครดิตดี นักบริหารที่ดีต้องผูกใจคนไว้ได้ คุณลักษณะที่สามนี้สำคัญมาก “นกไม่มีขน คนไม่มีเพื่อนขึ้นสู่ที่สูงไม่ได้” ข้อนี้ตรงกับคำว่า Human Relation Skill คือ ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์

สมบัติ บุญประเคน ได้แสดงพรรณนาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร ในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า ต้องมีทั้ง ๖ ป สรุปได้ดังนี้^{๖๙}

๑. ปฏิรูป การทำงานของผู้บริหารแบบนี้จะเป็นนักคิด นักพัฒนา ปรับเปลี่ยนหน่วยงานและพัฒนางานตลอดเวลา การดำเนินงานต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

๒. ประชาธิปไตย เป็นการบริหารงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจะต้องพบกันครึ่งทาง หาแนวทางที่พึงประสงค์ให้ได้ ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจปัญหาที่ไม่มีทางออกให้ได้ ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพ และการทำงานเป็นประชาธิปไตย

๓. ประสาน เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมาก ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี การทำงานจะคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ รู้จักใช้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ให้เกียรติและยกย่องอย่างสมศักดิ์ศรี

๔. ประนีประนอม บุคลิกลักษณะของผู้บริหารแบบนี้ จะพยายามไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้ง สิ่งใดที่พอยอมได้ก็ยอม

๕. ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะมีบุคลิกที่ว่าจะทำอะไร จะพูดที่ไหนจะเป็นเรื่องสำคัญทุกเรื่อง มีความสามารถในการโน้มน้าวใจสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

๖. ประชาสงเคราะห์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่องเป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความช่วยเหลือ เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน

สุพล วังสินธ์ ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีอาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า^{๗๐}

๑. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

๒. มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหาร

๓. มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น

๔. ใจกว้างเปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการคิด

๕. ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงจัดการเรียนรู้ให้เกิดตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

^{๖๙} สมบัติ บุญประเคน, “ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาตามลักษณะ ๖ ป”, วารสารครูขอนแก่น. ปีที่ ๔๔ ฉบับที่ ๒ (สิงหาคม ๒๕๔๔) : หน้า ๒๐ – ๒๑.

^{๗๐} สุพล วังสินธ์, “การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา”, วารสารวิชาการ. ปีที่ ๔๓ ฉบับที่ ๒ (มิถุนายน ๒๕๔๓) : หน้า ๒๙ – ๓๐.

๖. มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหารโรงเรียน โดยการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในโรงเรียน

๗. สร้างขวัญกำลังใจให้ครู มีกำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง ครูที่ปรึกษา (Mentor)

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ พอสรุปได้ดังนี้

๑. เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของครูและนักเรียน

๒. เป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

๓. เป็นผู้นำด้านการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้

๔. เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ

๕. เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน

๖. เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน

๗. เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา และเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์

๘. เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลงมือทำ และรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๙. เป็นผู้สร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๑๐. เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามมาตรา ๓๙ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน ๔ ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขปได้ดังนี้^{๗๑}

๑. ด้านวิชาการ

๑) มีความรู้ และเป็นผู้รู้ด้านวิชาการ

๒) มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน

๓) สามารถใช้ความรู้ และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันท่วงที

๔) มีวิสัยทัศน์

๕) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

๖) ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

๗) รอบรู้ด้านการศึกษา

๘) ความรับผิดชอบ

๙) แสวงหาข้อมูลข่าวสาร

^{๗๑}สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, “การบริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษา”, วารสารวิชาการ. ปีที่ ๔๕ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม ๒๕๔๕) : หน้า ๒๓ – ๓๐.

- ๑๐) รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
 - ๑๑) ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร
 - ๑๒) คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ
๒. การบริหารงานงบประมาณ
- ๑) เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน
 - ๒) มีความรู้ระบบงบประมาณ
 - ๓) เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน
 - ๔) มีความซื่อสัตย์ สุจริต
 - ๕) มีความละเอียดรอบคอบ
 - ๖) มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
 - ๗) หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ
 - ๘) รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ
๓. การบริหารงานบุคคล
- ๑) มีความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการบริหารงานบุคคล
 - ๒) เป็นแบบอย่างที่ดี
 - ๓) มีมนุษยสัมพันธ์
 - ๔) มีอารมณ์ขัน
 - ๕) เป็นนักประชาธิปไตย
 - ๖) ประนีประนอม
 - ๗) อดทน อดกลั้น
 - ๘) เป็นนักพูดที่ดี
 - ๙) มีความสามารถในการประสานงาน
 - ๑๐) มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน
 - ๑๑) กล้าตัดสินใจ
 - ๑๒) มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร
๔. การบริหารทั่วไป
- ๑) เป็นนักวางแผน และกำหนดนโยบายที่ดี
 - ๒) เป็นผู้ที่ตัดสินใจ และวินิจฉัยสั่งการที่ดี
 - ๓) มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
 - ๔) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
 - ๕) รู้จักมอบอำนาจ และความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม
 - ๖) มีความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ
 - ๗) มีความรับผิดชอบต่องานสูง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
 - ๘) กำกับติดตาม และประเมินผล

เฉลิมชัย สมท่า ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้^{๗๒}

๑. ความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ มีอิทธิพลในตนเองสูงกว่าอิทธิพลอื่นๆ ของบุคคลในกลุ่ม และสามารถชักนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานได้ คุณสมบัติด้านนี้ประกอบด้วยลักษณะต่างๆ คือ มีความร่าเริงแจ่มใสและอดทน สามารถตัดสินใจและชักจูงใจคน มีความรับผิดชอบฉลาดและไหวพริบดี มีความอดสาเห วิริยะ มีความเสียสละ มีบุคลิกภาพและมีความเป็นประชาธิปไตย

๒. มีความรู้และประสบการณ์ (Knowledge and Experience) เป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวกับงานในอาชีพของผู้บริหารโดยเฉพาะเช่นมีความรู้ และประสบการณ์ มีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของงาน และรู้เท่าทันเหตุการณ์

๓. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Human Relationship) ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลทั้งนอกรและในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญๆ คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเสมอต้นเสมอปลาย ยกย่องชมเชย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยืดหยุ่น เปิดเผยและเป็นกันเอง

๔. มีคุณธรรมสูง (Virtue) คุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้บริหารให้ประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความจงรักภักดี และมีศีลธรรม มีสุขภาพดี (Healthy) คือ มีสุขภาพกาย (Physical Health) และมีสุขภาพจิตดี (Mental Health) สุขภาพจะเป็นเครื่องเสริมการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและสม่ำเสมอ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ย่อมแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี เป็นที่ยอมรับ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้นำที่ดี และมีความมั่นใจในการเป็นผู้นำแล้ว ย่อมเป็นแรงผลักดันให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สง่างาม และจะนำพาองค์กรคือสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๒.๓ แนวคิดหลักพรหมวิหาร ๔

๒.๓.๑ ความหมายของพรหมวิหาร

พระราชวรมุนี (ประยูร ปยุตโต) ให้ความหมายพรหมวิหาร ๔ หมายถึง ธรรมประจำใจอันประเสริฐ, หลักความประพฤติอันประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักและกำกับความประพฤติจึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตอย่างหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ^{๗๓}

^{๗๒}เฉลิมชัย สมท่า, “การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑”, วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗).

^{๗๓}พระราชวรมุนี (ประยูร ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลคำศัพท์**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๘), หน้า ๑๔๘-๑๔๙.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ให้ทัศนะว่าพรหมวิหารธรรม หมายถึง คุณธรรมสำหรับผู้ใหญ่นักปกครองหรือผู้บริหาร^{๗๔}

ศุภชัย เมืองรักษ์ ได้ให้ความหมายของพรหมวิหาร ๔ ว่าหมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจ อันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตน ต่อมนุษยสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ^{๗๕}

บุญชัย จงกลณี พรหมวิหาร คือ ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่ กว้างขวางดุจพระพรหม ๔ อย่าง^{๗๖}

พระคันธสาราภังค์ ได้กล่าวถึง พรหมวิหาร แปลตามศัพท์ว่าหมายถึง ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐ คำว่า ผู้ประเสริฐในที่นี้คือผู้ยอมเสียสละเพื่อบุคคลอื่นเราทุกคนนั้นมีความอ่อนแออยู่อย่างหนึ่งนั่นคือความเห็นแก่ตัวนี้ เป็นความอ่อนแอของคนธรรมดาของทุกคน ดังนั้น คนส่วนใหญ่จึงแสวงหาและทำเพื่อตัวเอง คนที่ทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อตัวเองนั้นจัดว่าเป็นคนธรรมดาสามัญไม่ใช่ผู้ประเสริฐ ผู้ประเสริฐนั้นเป็นคนมุ่งประโยชน์ผู้อื่นเป็นสำคัญไม่เห็นแก่ตัวแต่อย่างใด^{๗๗}

สรุป พรหมวิหารธรรม หมายถึง ธรรมประจำใจ และความมีคุณธรรมสำหรับผู้บริหารหรือผู้ปกครองซึ่งจะต้องมีไว้เป็นหลักในการกำกับความประพฤติปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติต่อมนุษยผู้อยู่ใต้การปกครองหรือลูกน้องทั้งหลายโดยชอบ

๒.๓.๒ องค์ประกอบของพรหมวิหาร

สุริย์ มีผลกิจ ได้กล่าวถึงหลักการบริหารการศึกษาแนวพุทธศาสตร์ ตามหลักพรหมวิหารธรรม (ธรรมอันเป็นอยู่ของผู้ใหญ่) ว่า พรหมวิหารธรรม คือหลักธรรมของพระพรหม ธรรมที่สามารถทำให้มนุษย์เป็นพรหม อันประกอบด้วยคุณธรรม ๔ ประการคือ^{๗๘}

๑. เมตตา ความรัก ความปรารถนาดีอยากให้ผู้อื่นมีความสุข
๒. กรุณา ความสงสาร คิดช่วยเพื่อนมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายให้พ้นจากความทุกข์
๓. มุทิตา ความยินดีด้วย พลอยยินดี ในเมื่อผู้อื่นมีความสุข
๔. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง มีจิตเที่ยงธรรมดุจตราขึง

^{๗๔} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๔.

^{๗๕} ศุภชัย เมืองรักษ์, *พรหมวิหาร ๔ กับการจัดการองค์กรของราชทัณฑ์สิงคโปร์*, (Productivity World, มกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๐๐๘), หน้า ๑๕.

^{๗๖} บุญชัย จงกลณี, *คุณธรรมของนักบริหาร*, (มหาวิทยาลัยขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์, ๒๕๒๘), หน้า ๓๘.

^{๗๗} พระคันธสาราภังค์, *คุณธรรมของคนดีและพรหมวิหาร ๔*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘.

^{๗๘} สุริย์ มีผลกิจ, *คุณธรรม จริยธรรม สามัคคีธรรม*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทคอมฟอร์ม จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๑๗๒.

ศุภชัย เมืองรักษ์ ได้กล่าวถึงพรหมวิหาร ๔ ว่าประกอบด้วยหลัก ๔ ประการคือ^{๗๙}

๑. เมตตา (ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า)

๒. กรุณา (ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์)

๓. มุทิตา (ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามยิ่งขึ้นไป)

๔. อุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามทีพิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขาได้รับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือ เขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน)

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวถึง พรหมวิหาร ๔ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา พรหมวิหาร คือธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ เป็นธรรมประจำใจและปฏิบัติตนต่อเพื่อนมนุษย์โดยชอบ ๑) เมตตา ความรัก ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า ๒) กรุณา ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ ๓) มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามยิ่งขึ้น ๔) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามทีพิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขาได้รับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน^{๘๐}

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้นำเสนอพรหมวิหาร ๔ ว่าเป็นหลักธรรมประจำใจเพื่อให้ตนดำรงชีวิตได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์เชกเช่นพรหม ประกอบด้วยหลักปฏิบัติ ๔ ประการ คือ เมตตา ความปรารถนาดีอยากให้ผู้อื่นมีความสุข กรุณา ความปรารถนาดีให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มุทิตา ความยินดีที่ผู้อื่นมีความสุขในทางที่เป็นกุศล อุเบกขา การวางจิตเป็นกลาง การมีเมตตา กรุณา มุทิตา เป็นสิ่งที่ดี แต่ถ้าตนไม่สามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ จิตตนจะเป็นทุกข์ ดังนั้น ตนจึงควรวางอุเบกขาทำให้เป็นกลาง และพิจารณาว่า สัตว์โลกย่อมเป็นไปตามกรรมที่ได้เคยกระทำไว้ จะดีหรือชั่วก็ตาม

^{๗๙} ศุภชัย เมืองรักษ์, พรหมวิหาร ๔ กับการจัดการองค์การของราชทัณฑ์สิงคโปร์, เรื่องเดียวกัน. หน้า ๑๖.

^{๘๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒๔.

กรรมนั้นย่อมส่งผลอย่างยุติธรรมตามที่เขานั่นได้เคยกระทำไว้^{๘๑}

สรุป พรหมวิหาร เป็นธรรมประจำใจและเป็นการปฏิบัติตนต่อเพื่อนมนุษย์โดยชอบ ซึ่งประกอบด้วย ๑) เมตตาปรารถนาดีอยากให้เขามีสุข ๒) กรุณา สงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ ๓) มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข และ ๔) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง

๒.๓.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อพัฒนาผู้บริหารการศึกษาด้านหลักเมตตา

พระคันธสาราภังค์ ได้กล่าวถึงลักษณะของเมตตา คือความเป็นไปด้วยอาการเกื้อกูลหมายความว่าเมตตามีสภาพต้องการที่จะบำเพ็ญประโยชน์แก่บุคคลอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ เมื่อปีติมารดาที่มีจิตผูกพันในบุตรธิดาญาติพี่น้องมีจิตผูกพันในญาติของตนหรือมิตรสหายมีจิตผูกพันในเพื่อน ต่างคิดว่าเป็นลูกหลานญาติพี่น้อง หรือมิตรสหายของเรา แล้วจึงช่วยเหลือเกื้อกูลความรู้สึกเช่นนี้ไม่ใช่เมตตาในพรหมวิหาร แต่เป็นความผูกพันซึ่งจัดว่าเป็นกิเลสอย่างหนึ่งในกรณีตรงกันข้ามเมตตาที่แท้จริงจะต้องมีความปรารถนาดีโดยไม่หวังผลตอบแทนไม่เลือกบุคคลว่าเป็นคนที่รู้จักหรือไม่รู้จักรักหรือชัง เมตตาเป็นธรรมที่พระพุทธเจ้าทั้งหลายเจริญอยู่เป็นนิตย์พระองค์มีพระเมตตาเปี่ยมล้นในเหล่าสัตว์ถ้วนหน้าเสมอเหมือนกันทรงมีพระเมตตาในพระเวทัตถ์ผู้คิดร้ายพระองค์เหมือนในราหุลกุมารราชโอรส ความเมตตาของพระพุทธเจ้านั้นเสมอภาคกันหมดไม่จำกัดบุคคล

(๑) เมตตาทางกาย คือ การช่วยเหลือผู้อื่นทางกายเมื่อเห็นว่าบุคคลอื่นจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือจากเราแม้เขาจะไม่เอ่ยปากขอร้องเราก็กพยายามช่วยเหลือทางกายซึ่งอาจจะเป็นการขนของวางทางร่างกายโดยยอมเสียสละเวลาส่วนตัวของตนหรือบริจาคทรัพย์ช่วยเหลือบุคคลเหล่านั้น เมตตาเช่นนี้จัดว่าเป็นเมตตาทางกาย

(๒) เมตตาทางวาจา คือ การพูดคำไพเราะอ่อนหวานสละสลวยน่าฟังทำให้บุคคลอื่นเมื่อได้ยินแล้วจะรู้สึกถึงคำนั้นตลอดกาลอันยาวนานการพูดคำไพเราะอ่อนหวานเช่นนี้จัดว่าเป็นเมตตาทางวาจา

(๓) เมตตาทางใจ คือ การแผ่ความปรารถนาดีของตนไปยังบุคคลอื่นการแผ่เมตตาเช่นนี้มีจุดประสงค์เพื่อเสริมสร้างบุญบารมีของตนหรือเป็นการแผ่เมตตาเพื่อเจริญกุศลอันเป็นเหตุให้ไปเกิดในพรหมโลกก็จัดว่าเป็นเมตตาทางใจผู้มีเมตตาทางกาย วาจา ใจ จะมีความสุขเสมอเพราะเขาไม่มีศัตรูไม่มีความขุ่นข้องหมองใจเมื่อเขามีความสุขใจด้วยอำนาจของเมตตาครอบงำที่อยู่ใกล้ชิดกับเขาก็พลอยมีความสุขใจไปด้วยผู้มีเมตตาย่อมจะไม่กล่าวคำเสียดสีให้ร้ายคนอื่นไม่กระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งที่เบียดเบียนผู้อื่นเมื่อเป็นเช่นนั้นความบาดหมางกันในสังคมก็จะไม่เกิดขึ้นเพราะต่างก็มีเมตตาไม่ตรีจิตต่อกันและกันรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา คิดว่าเรารักสุขเกลียดทุกข์ฉันใดคนอื่นก็รักสุขเกลียดทุกข์ฉันนั้น หากมวลมนุษย์เอาใจเขามาใส่ใจเราเช่นนี้สังคมก็จะมีแต่ความสงบสุข^{๘๒}

^{๘๑}สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, หนังสือเรียนสาระการพัฒนาสังคม ราชวิชา ศาสนาและหน้าที่พลเมือง (ศค) ระดับประถมศึกษา, เอกสารทางวิชาการลำดับที่ ๓๗/๒๕๕๔, หน้า ๑๑.

^{๘๒}พระคันธสาราภังค์, คุณธรรมของคนดีและพรหมวิหาร ๔, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘.

วรญา ทองอุ่น กล่าวไว้ว่า เมตตา (Loving Kindness) มีความรักใคร่ที่จะให้ผู้อื่นเป็นสุข หมายถึง พฤติกรรมมีความหวังดีเพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตใจแผ่ไมตรีจิต สนับสนุนกับผู้อื่น หวังความดีงามแก่เขา อยากให้เขามีความสุข ไม่อยากให้มอันตรายจากความอาฆาตบาดหมางใจกัน ปราศรัยให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หวังให้เขาเจริญด้วยความรู้ความสามารถอันเป็นทางให้เกิด ลาภ ยศ และชื่อเสียง รักษาตนให้ได้รับความสุขโดยสวัสดิภาพเมตตาธรรมเป็นเครื่องบำรุงอภัยภัย ร้อยใจให้จิตคิดเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ชำระล้างเสียซึ่งมลทิน คือ ความพยายาบาท ความเห็นแก่ได้ ความเห็นแก่ตัว ความเห็นแก่ประโยชน์ ถ้าดวงจิตมีเมตตาแล้วจะป้องกันความคิดวิปริตในทางทำลาย ให้อยู่สบายในทางเสียหาย ไม่เป็นความจริงได้ สังคมก็จะอยู่เป็นสุข องค์การก็จะสามัคคี^{๘๓}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ให้ความหมายของเมตตา คือความรัก ปราศรัยว่าอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า^{๘๔}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวถึงเมตตา คือ ความรัก ความหวังดี ที่ปราศรัยให้ผู้อื่นมีความสุข นักบริหารจะต้องมีความรักและความหวังดีแก่เพื่อนร่วมงานความรักจะเกิดได้ถ้านักบริหารรู้จักมองแง่ดี หรือส่วนดีของเพื่อนร่วมงาน^{๘๕}

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงความเมตตาเป็นความรักใคร่ เยื่อใย ที่ปราศรัยจะให้ผู้อื่น สัตว์อื่นมีความสุขความรักใคร่นี้มี ๒ ประเภท ๑) ความรักประเภทแรก คือ รักอย่างมีกิเลสด้วยอำนาจตามตัณหา เป็นความรักในทางชั่วสาวที่ปราศรัยจะเอาและครอบครองเป็นเจ้าของด้วยอำนาจของราคะเมื่อไม่ได้ก็ผิดหวัง เสียใจ หรือคิดทำลายให้พินาศไป ๒) ความรักประเภทสอง คือ เป็นรักในเมตตาเป็นความรักใคร่ที่ปราศรัยให้ผู้อื่นเป็นสุขเป็นความรักที่บริสุทธิ์มิได้เจือด้วยความใคร่ในราคะมิใช่รักด้วยความพอใจเพื่อพึงได้รับอามิส ลาภสักการ และเป็นความรักที่ปราศรัยจะให้มิใช่จะเอาไม่ปราศรัยที่ครอบครองเป็นเจ้าของความรักในเมตตาจึงมีลักษณะชุ่มเย็นเหมือนน้ำที่อาบขโลมให้ใจคลายความเร่าร้อนและสงบเย็นลงได้จิตใจย่อมผ่องใสขึ้นบานทั้งผู้ให้และผู้รับ^{๘๖}

สรุปได้ว่า หลักคุณธรรมข้อเมตตา เป็นความรัก ความปราศรัยดี ความหวังดีเพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข โดยไม่หวังผลตอบแทนไม่เลือกบุคคลว่าเป็นคนที่รู้จักหรือไม่รู้จัก โดยแบ่งออกเป็น (๑) ความเมตตาทางกาย โดยให้ความช่วยเหลือผู้อื่นทางกายเมื่อเห็นว่าบุคคลอื่นจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือ (๒) เมตตาทางวาจา เป็นการพูดคำไพเราะอ่อนหวานสละสลวยน่าฟังทำให้บุคคลอื่นเมื่อได้ยินแล้วจะรำลึกถึง และ (๓) เมตตาทางใจ คือ การแผ่ความปราศรัยดีของตนไปยังบุคคลอื่น

^{๘๓}วรญา ทองอุ่น, **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ**, (สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๑๐ - ๒๑๒.

^{๘๔}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๒๔.

^{๘๕}พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๗๖-๗๘.

^{๘๖}กระทรวงศึกษาธิการ, **การพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาตามระบบคุณธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๘), หน้า ๓๒.

๒.๓.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อพัฒนาผู้บริหารการศึกษาด้าน หลักกรุณา

พระคันธสาราภิงค์ ได้กล่าวถึง ลักษณะของกรุณา คือ ความเป็นไปด้วยอาการขจัดความทุกข์นั้นคือความสงสารอนุเคราะห์ผู้ที่ประสบความเดือดร้อน กรุณา หมายความว่า กรุณาเป็นสภาวะที่ทำให้สัตว์บุรุษเกิดใจหวั่นไหว คือ เกิดความสงสารไม่อาจจะนิ่งนอนใจอยากจะอนุเคราะห์ผู้อื่นให้พ้นทุกข์เมื่อเราพบเห็นคนอ่อนแอถูกเบียดเบียนอยู่หรือพบเห็นสัตว์เดียรัจฉานเบียดเบียนกันหรือว่าพบเห็นคนเบียดเบียนสัตว์เดียรัจฉานที่ไร้กำลังต่อสู้เรามากเกิดความสงสารที่จะช่วยเหลือผู้ประสบทุกข์ความรู้สึกละเช่นนี้เรียกว่า กรุณา กรุณานี้เป็นธรรมสำคัญมากถ้ามวลมนุษยชาติความกรุณาสงสารกันสังคมมนุษย์ก็จะปราศจากความสุขมนุษย์จะขาดคุณธรรมมีแต่ความเห็นแก่ตัวส่วนสังคมที่รู้จักสงสารกันโอบอ้อมอารีช่วยเหลือกันและกันก็จะอยู่เป็นสุขบุคคลที่รู้จักสงสารช่วยเหลือผู้อื่นในยามยากนั้นย่อมจะได้รับผลทันตาในปัจจุบัน คือ ไม่ว่าเขาจะไปไหนหรืออยู่ที่ไหนเมื่อต้องการความช่วยเหลือก็มีบุคคลใดบุคคลหนึ่งมาช่วยเหลือให้พ้นจากอุปสรรคขัดข้องนั้นๆ การเจริญกรุณานั้นเหมือนกับการเจริญเมตตา คือเจริญทางกาย ทางวาจา และทางใจ ทางกายก็เป็นการอนุเคราะห์บุคคลอื่นด้วยวัตถุสิ่งของหรือชวนช่วยจัดแจง ทางวาจาก็เป็นการแนะนำปโลบโยนทางใจก็เป็นความสงสารเห็นใจ^{๘๗}

วรญา ทองอุ่น กล่าวไว้ว่า กรุณา (Compassion) มีความสงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ หมายถึงพฤติกรรมหวังดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์ร้อน ตกทุกข์ได้ยาก ก็รู้สึกสงสาร หวั่นใจไปตามเมื่อเห็นเขามีความทุกข์ กรุณาธรรมเป็นเครื่องปราบจิตใจไม่ให้คิดเบียดเบียนคนอื่นให้ได้รับความลำบากในการกระทำงาน กิจกรรมต่างๆ ย่อมมีความลำบากทั้งกายและใจ มีความเห็นใจหาวิธีไม่ให้เกิดความลำบากแก่ผู้ทำงาน ด้วยการอำนวยความสะดวก สนับสนุน อุปการณ เครื่องมือ ให้เติมกำลังในการทำงาน^{๘๘}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวถึงกรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์^{๘๙}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวถึงกรุณา คือความสงสารเห็นใจปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม นักบริหารต้องมีความสงสาร หวั่นใจ และคิดหาทางช่วยให้เขาพ้นทุกข์นั้นความสงสารจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อนักบริหารเปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น^{๙๐}

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมาย ความกรุณา คือ ความสงสารเป็นความปรารถนาที่จะช่วยผู้อื่นสัตว์อื่นให้พ้นจากความทุกข์ความเดือดร้อนมีความเห็นอกเห็นใจคนและสัตว์อื่นที่ตกทุกข์ได้ยากและประสงค์จะปลดปล่อยทุกข์ให้แก่คนและสัตว์เหล่านั้น^{๙๑}

^{๘๗} พระคันธสาราภิงค์, *คุณธรรมของคนดีและพรหมวิหาร ๔*, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙.

^{๘๘} วรญา ทองอุ่น, *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร*, หน้า ๒๑๐ – ๒๑๒.

^{๘๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *ภาวะผู้นำ*, หน้า ๑๒๔.

^{๙๐} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *พุทธวิธีบริหาร*, หน้า ๗๖-๗๘.

^{๙๑} กระทรวงศึกษาธิการ, *การพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาตามระบบคุณธรรม*, หน้า ๓๒.

สรุป หลักคุณธรรมด้านกรุณา คือความสงสาร หวังดี มีความเห็นอกเห็นใจ และปรารถนาให้คนและสัตว์อื่นที่ตกทุกข์ได้ยากพ้นทุกข์ ในด้านการทำงาน กรุณาธรรมเป็นเครื่องปราบจิตใจไม่ให้คิดเบียดเบียนคนอื่นให้ได้รับความลำบากในการกระทำงาน กิจกรรมต่างๆ โดยเห็นใจหาวิธีไม่ให้เกิดความลำบากแก่ผู้ทำงาน

๒.๓.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อพัฒนาผู้บริหารการศึกษาด้านหลักมูทิตา

พระคันธสราภิวังศ์ ได้กล่าวถึงลักษณะของมูทิตา คือ ความชื่นชม หมายความว่า พลอยยินดีในความสุหรือความสำเร็จของคนอื่น มูทิตาเป็นธรรมที่พึงเจริญในเมื่อเราเห็นคนอื่นดีกว่าตน ต่างจากกรุณาที่เจริญเมื่อเห็นคนอื่นมีทุกข์ตกต่ำกว่าตนในเชิงปฏิบัติจริงๆ มูทิตานี้ทำได้ยากกว่ากรุณา บางคนมีเมตตาปรารถนาดีมีความกรุณาสงสารแต่เจริญมูทิตาไม่ได้เพราะเราทุกคนมีนิสัยกิเลสคือความริษยานองเนื่องอยู่ในกระแสจิต น้อยคนนักที่จะกำจัดความริษยานั้นได้ จะต้องฝึกฝนไปเรื่อยๆ จึงจะบรรเทาหลงได้การฝึกฝนนั้นก็ต้องประกอบด้วยโยนิโสมนสิการ คือความเข้าใจด้วยเหตุผลว่าความริษยาไม่ก่อให้เกิดคุณใดๆ ผู้มีความริษยาจะได้รับผลคือขาดบารมีไม่มีคนติดสอยห้อยตามแต่ผู้ที่เจริญมูทิตาโดยกำจัดความริษยาได้ย่อมจะได้รับอานิสงส์คือมีบารมีมิตรสหายห้อมล้อมความริษยานั้นเป็นธรรมก่อให้เกิดโทษในปัจจุบันและภพต่อไปไม่ว่าเกิดกับผู้ใดก็ทำให้ผู้นั้นตกต่ำไปตลอด การเจริญมูทิตานั้นเหมือนกับการเจริญเมตตาและกรุณา คือ เจริญทางกาย ทางวาจา และทางใจ ทางกายก็เป็นการช่วยเหลือผู้อื่นที่ประสบความสำเร็จแล้วให้ได้รับความสำเร็จยิ่งๆ ขึ้นไปทางวาจาก็เป็นการแนะนำบุคคลนั้นในหนทางที่ดีทางใจก็เป็นความพลอยยินดีกับความสำเร็จของผู้นั้น^{๙๒}

วราญา ทองอุ่น ได้กล่าวไว้ว่า มูทิตา (Sympathetic Joy) มีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี หมายถึง มีความชื่นบานในเวลาที่ได้รับชมยินดี เมื่อเรามีความเจริญด้วยความรู้ความสามารถ เจริญด้วย ลาภ ยศ และชื่อเสียง พลอยชื่นชมยินดีตามด้วยคุณธรรม มูทิตาธรรมเมื่ออยู่ในดวงจิตของผู้ใด ผู้นั้นย่อมปราบปรามซึ่งความริษยา อิจฉาริษยาในคุณงามความดีของผู้อื่นได้รับความดี อุดรจนไม่ได้ เราย้อน ชื่นเคือง หงุดหงิด งุ่นง่าน ความอิจฉาริษยาเป็นโทษทำลายความสามัคคีความเจริญของหมู่คณะ เมื่อเกิดขึ้นย่อมชักนำจิตให้วิปริตไปต่างๆ นานา คิดแต่อุบายในการทำลายยุยงให้เสียหาย แม้เหตุแห่งความไม่เป็นจริง มีแต่มูทิตาธรรม ที่ปราบปรามความอิจฉาริษยาของคนในสังคม ในองค์กรการได้ เมื่อมีมูทิตาย่อมได้รับความนิยมนับถือ จึงเป็นคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีในใจของบุคคลกร ในหน่วยงานทุกหน่วยงาน^{๙๓}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) กล่าวถึงมูทิตา คือ ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญองงามยิ่งขึ้นไป^{๙๔}

^{๙๒} พระคันธสราภิวังศ์, คุณธรรมของคนดีและพรหมวิหาร ๔, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙.

^{๙๓} วราญา ทองอุ่น, มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร, หน้า ๒๑๐ – ๒๑๒.

^{๙๔} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), ภาวะผู้นำ, หน้า ๑๒๔.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) มุทิตา คือ ความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข นักบริหารต้องมีความรักนักบริหารต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดยไม่กลัวว่าลูกน้องจะขึ้นมาหาบรีคมี เขาไม่กีดกันใคร แต่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำงานแสดงความสามารถเต็มที่ และพลอยชื่นชมยินดีในความก้าวหน้าของคนร่วมงาน มุทิตาจะทำลายความริษยาในใจนักบริหารยุติธรรมในการให้รางวัลและลงโทษ ข้อสำคัญคือนักบริหารต้องรู้เท่าทันคนร่วมงานทุกคน^{๙๕}

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมาย มุทิตา คือ การพลอยยินดีชื่นชมโสมนัสเมื่อผู้อื่นสัตว์อื่นได้ดีมีความสุขสำหรับผู้เป็นครูแล้ว คือ ความยินดี ปลื้มใจในความสำเร็จของผู้เป็นศิษย์จึงเป็นสิ่งที่ยังความชุ่มชื่นใจในผลสำเร็จของงานให้แก่ผู้ที่เป็นครู^{๙๖}

สรุปหลักคุณธรรมด้านมุทิตา คือ ความชื่นชม ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีเมื่อเรามีความเจริญด้วยความรู้ความสามารถเจริญด้วย ลาภ ยศ และชื่อเสียง มุทิตาธรรมเมื่ออยู่ในดวงจิตของผู้ใด ผู้นั้นย่อมขจัดความริษยาลงได้ ในกรณีของนักบริหารต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดยไม่กลัวว่าลูกน้องจะขึ้นมาหาบรีคมีหรือแข่งกับตนเอง

๒.๓.๖ แนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อพัฒนาผู้บริหารการศึกษาด้านหลักอุเบกขา

พระคันธสราภิวังศ ได้กล่าวถึงลักษณะของอุเบกขา คือ ความเป็นไปโดยอาการวางเฉยในเหล่าสัตว์กล่าวคือ เมื่อเราไม่อาจช่วยเหลือผู้อื่นได้ก็พึงวางใจเป็นกลางยอมรับความจริงว่าเป็นกรรมเก่าของเขาไม่มีใครบังคับบุคคลเหล่านั้นให้เป็นไปในอำนาจของตนเพราะเหล่าสัตว์มีกรรมเป็นสมบัติของตนจึงต้องเป็นไปตามกรรมทำไว้ แม้พระพุทธเจ้าก็สักแต่แนะนำข้อปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนกรรมดีแต่พระองค์ไม่อาจจะลบล้างกรรมเก่าของเราได้ กรรมเก่าที่เป็นกรรมดีหรือกรรมชั่วนั้นติดตามทุกคนอยู่เสมอเหมือนเงาตามตัวเราไม่อาจรู้ว่าบาปกรรมในอดีตจะส่งผลเมื่อใด เพื่อให้บาปกรรมนั้นมียาล้างอ่อนส่งผลในปัจจุบันไม่ได้เราจึงต้องทำกรรมดีให้มีอยู่เสมอกรรมดีที่ทำในปัจจุบันชาตินี้จะช่วยอุปถัมภ์ ค้ำจุนกรรมฝ่ายดีในอดีตให้ส่งผลและขัดขวางบาปกรรมในอดีต^{๙๗}

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก ได้กล่าวถึง “อุเบกขา” เป็นธรรมในธรรมสำคัญหมวดหนึ่ง คือ “พรหมวิหารธรรม” มนุษย์ก็ได้ชื่อว่าเป็นพรหมแม้มีธรรมหมวดนี้สมบูรณ์คือมีพร้อมทั้งเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

อุเบกขา หมายถึง การวางใจเป็นกลาง วางเฉย ไม่ยินดียินร้าย จึงไม่หวั่นไหวด้วยความยินดีหรือความยินร้าย หวั่นไหวเพราะความยินดีแม้มากย่อมเป็นเหตุให้พุ้ง หวั่นไหวเพราะความยินร้ายแม้มากย่อมเป็นเหตุให้เครียด อุเบกขา

จึงเป็นธรรมโอสถเครื่องรักษาโรคทางจิตทั้งสอง คือทั้งโรคฟุ้งและโรคเครียด

^{๙๕} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีการบริหาร, หน้า ๗๖-๗๘.

^{๙๖} กระทรวงศึกษาธิการ, การพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาตามระบบคุณธรรม, หน้า ๓๒.

^{๙๗} พระคันธสราภิวังศ, คุณธรรมของคนดีและพรหมวิหาร ๔, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐.

ท่านผู้มีปัญญาเห็นความศักดิ์สิทธิ์ของธรรมโอสถนี้จึงสนใจอบรมอุเบกขา เพื่อรักษาใจให้ปราศจากโรคให้เป็นใจที่สมบูรณ์สุขอย่างแท้จริง^{๙๘}

วราญา ทองอุ่น ได้กล่าวไว้ว่า อุเบกขา (Equanimity) มีการวางตนเป็นกลาง มีความวางเฉย ไม่เสียใจ ไม่ดีใจ เมื่อสถานการณ์ไม่เอื้อที่จะแสดงพฤติกรรมตามคุณธรรมความมีเมตตา กรุณา และมุทิตาจิตได้ อุเบกขาธรรมเป็นคุณธรรมของผู้ใหญ่ ผู้นำ หัวหน้างานที่ปกครองพนักงานเจ้าหน้าที่หมู่คณะ ที่ต้องประพฤติดอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีผู้ประพฤติอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีผู้ประพฤติก็ต้องขมยกล่องสรสรรเสริญคุณงามความดีของเขา แต่เมื่อมีผู้ประพฤติไม่ดีก็ต้องถูกตำหนิ ลงโทษตามกรณีของความผิดไม่ตัดสินเอนเอียงเพราะอำนาจอคติที่ผิดๆนี้คือพฤติกรรมการมีอุเบกขาธรรม^{๙๙}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) กล่าวว่าอุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ^{๑๐๐}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวว่ามุทิตา คือ ความรู้สึกวางเฉยเป็นกลางไม่ลำเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่งนั่นคือความนอบน้อมที่ไม่ว่าเพื่อนร่วมงาน ไม่รู้เท่าทันสถานการณ์อาจวางเฉยได้เหมือนกัน แต่การวางเฉยเช่นนั้น เรียกว่า “อัญญาอุเบกขา” คือวางเฉยเพราะใจ ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่ดี^{๑๐๑}

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมาย อุเบกขา คือ ความวางเฉยด้วยปัญญาในความวิบัติของคนและสัตว์ทั้งหลายเพราะเหตุที่ไม่อาจเข้าไปให้ความช่วยเหลือคนและสัตว์เหล่านั้นได้จึงวางเฉยไม่ดีใจเสียใจไปกับสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นโดยพิจารณาด้วยปัญญาว่าเป็นกรรมที่เขาทำของเขาอย่างนี้ไม่ใช่หน้าที่เราที่จะเข้าไปแก้ไขใครทำอะไรอย่างไรก็ย่อมได้รับผลอย่างนั้นแต่การพิจารณาถึงเหตุดังกล่าวนั้นต้องเป็นไปโดยไม่มีอคติใดๆ^{๑๐๒}

สรุปหลักธรรมข้ออุเบกขา คือ การวางตนเป็นกลาง มีความวางเฉย ไม่เสียใจ ไม่ดีใจ เมื่อสถานการณ์ไม่เอื้อที่จะแสดงพฤติกรรมตามคุณธรรมความมีเมตตา กรุณา และมุทิตาจิตได้ กล่าวคือเมื่อเราพิจารณาอย่างไม่มีอคติใดๆ แล้วว่าไม่อาจช่วยเหลือผู้อื่นได้ ก็พึงวางใจเป็นกลางยอมรับความจริงว่าเป็นกรรมเก่าของเขาที่เขาทำของเขา มา ซึ่งไม่ใช่หน้าที่เราที่จะเข้าไปแก้ไขได้

๒.๓.๗ การนำหลักพรหมวิหารมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

พระมนัส อุดมธมฺโม ได้กล่าวถึงพรหมวิหาร ๔ ประการว่าเป็นธรรมอยู่อย่างประเสริฐ ซึ่งจัดเป็นหลักธรรมประจำใจและกำกับความประพฤติ เป็นธรรมจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมไทย ซึ่งในปัจจุบันนี้อำนาจวัตถุนิยมบีบรัดให้ต้องเป็นคนใจแคบเห็นแก่ตัว การฝึกฝนให้สามารถรักและเมตตา แม้แต่ศัตรูเรา ก็ย่อมได้จะได้ชื่อว่าเป็นชาวพุทธที่แท้จริง ตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาที่ว่า

^{๙๘} http://www.dra.go.th/module/attach_media/sheet7720120227110650.pdf (สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๖), หน้า ๑๔.

^{๙๙} วราญา ทองอุ่น, มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร, หน้า ๒๑๐ – ๒๑๒.

^{๑๐๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), ภาวะผู้นำ, หน้า ๑๒๔.

^{๑๐๑} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีการบริหาร, หน้า ๗๖-๗๘.

^{๑๐๒} กระทรวงศึกษาธิการ, การพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาตามระบบคุณธรรม, หน้า ๓๒.

“พึงเมตตาให้แม่แก่ใจผู้กำลังตัดหรือเลื่อยอวัยวะ เช่น แขนหรือขาของตนใครมีความโกรธต่อใจผู้กำลังกระทำการดังกล่าวนั้น ก็ไม่เชื่อว่าเป็นสาวกของเรา”

ดังนั้น การฝึกฝนในเรื่องปฏิบัติพรหมวิหารธรรมในเบื้องต้นควรปฏิบัติดังนี้

๑. มองผู้อื่นในแง่ดี ตั้งความปรารถนาดีต่อคนทั่วไป
๒. แผ่เมตตา
๓. ขวนขวายให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้อื่น
๔. สนับสนุนและเข้าร่วมในงานสาธารณประโยชน์
๕. ไม่เย้ยหยันรังแก และริษยาผู้อื่น
๖. แสดงความยินดีในเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ
๗. วางใจเป็นกลางมองสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงและในลำดับต่อไปควรเลือกปฏิบัติตามวาระ คือ

- ๑) เมตตา ควรเจริญหรือปฏิบัติในเวลาปกติหรือเหตุการณ์ทั่วไป
- ๒) กรุณา ควรเจริญหรือปฏิบัติในเวลาเมื่อคนอื่นได้รับความทุกข์และเดือดร้อน
- ๓) มุทิตา ควรเจริญหรือปฏิบัติในเวลาเมื่อคนอื่นได้ดี หรือประสบความสำเร็จ
- ๔) ควรเจริญหรือปฏิบัติในเวลาเมื่อคนอื่นเขาถึงความวิบัติและหมดหนทางที่จะ

ช่วยเหลือใดๆ ได้แล้ว^{๑๐๓}

วิชัย รัตนศิริวนิชย์ ได้กล่าวถึง พรหมวิหาร ๔ ว่าเป็นธรรมะสำหรับ “ผู้บริหาร” ซึ่งต้องดูแลทุกข์และสุขของบุคลากรในองค์กรจึงต้องมีพรหมวิหาร ๔ เป็นธรรมะประจำใจในการบริหารงานในองค์กร ดังตัวอย่างเช่น

เมื่อ “ผู้บริหาร” มีจิตใจที่มีเมตตาและกรุณาต่อบุคลากรภายในองค์กร คือ มีความปรารถนาให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขและพ้นจากความทุกข์ คือ ปรารถนาให้บุคลากรภายในองค์กรได้ทำงานในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อชีวิต จะให้ความสำคัญกับการนำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาใช้ในองค์กรอย่างจริงจัง โดยไม่เห็นว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่เป็นภาระของการประกอบกิจการ

การที่ “ผู้บริหาร” มีมุทิตาจิตก็ย่อมยินดีกับชีวิตความเป็นอยู่ในสถานประกอบการที่ดีขึ้นของบุคลากรในองค์กร โดยไม่มีความรู้สึกที่ไม่ยินดีกับสิ่งดี ๆ ที่บุคลากรในองค์กรจะได้รับ หรือไม่มีความรู้สึกที่ไม่ต้องการที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น หรือไม่มีอคติลิดเมื่อพบบุคลากรในองค์กรมีเวลาว่างจากการทำงานคือการไม่ทำงาน

การมีอุเบกขาของ “ผู้บริหาร” คือ หากพบว่าบุคลากรในองค์กรไม่ปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยก็จะพิจารณาได้ว่าบุคลากรในองค์กรจะต้องได้รับอันตรายจากการฝ่าฝืนมาตรการความปลอดภัย แต่ก็ไม่ปล่อยให้ได้รับอันตรายจากการกระทำนั้น ยังมีความปรารถนาดี คือ พยายามที่จะทำทุกวิถีทางให้บุคลากรในองค์กรพ้นจากโอกาสของการได้รับอันตรายนั้น

^{๑๐๓} พระมนัส อคฺคธมฺโม, ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ดังนั้น “หัวหน้า” จึงต้องมีความเมตตาและความกรุณาต่อลูกน้องด้วยการใส่ใจในการดูแล “ลูกน้อง” เสมือนหนึ่งสมาชิกในครอบครัว เพราะคำว่า “ลูกน้อง” มาจากคำว่า “ลูก” และ คำว่า “น้อง” จึงต้องมีเมตตาต่อ “ลูกน้อง” ไม่ใช่ใช้แค้นงานเท่านั้น เพื่อให้ “ลูกน้อง” มีความสุขกับการทำงาน และทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะการทำงานที่ดีจะต้องประกอบด้วย ๓ H คือ

- Head คือ คิดปรับปรุงงานที่ทำให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- Hand คือ ลงมือปฏิบัติในสิ่งที่ได้คิดไว้
- Heart คือ ทำงานด้วยหัวใจ ซึ่งเป็นหัวใจที่ต้องหล่อเลี้ยงด้วยความรัก คือ รักงานที่ทำ และรักที่จะทำงานให้ดี

ตาจิตกับ “ลูกน้อง” ด้วยการยินดีกับความสำเร็ของลูกน้อง และส่งเสริม
 มอคติ และไม่โอจณาโดยเกรงว่า “ลูกน้อง” จะได้ติกว่าตนเอง ซึ่งเป็น
 ้อง” ไม่สามารถทำงานได้อย่างผู้ที่ เป็น “หัวหน้า” ผู้ที่เป็น “หัวหน้า”
 เป็นอยู่ เพราะ “ลูกน้อง” ไม่สามารถที่จะก้าวขึ้นมาแทนที่ “หัวหน้า”
 ต่อไป
 ขากกับ “ลูกน้อง” เมื่อลูกน้องประสบกับอุปสรรคในการทำงานใด
 ้นอุปสรรคไปได้ ไม่ซ้ำเติมด้วยการลงโทษอย่างไม่เป็นธรรม ลงโทษ
 มีอำนาจอยู่ในมือ
 ้น “หัวหน้า” จึงต้องไม่หลงคิดว่าตนเองเป็น “เจ้านาย” เพื่อที่จะ
 ้งเป็น “เจ้าชีวิต” ของ “ลูกน้อง” และเข้าใจผิดคิดว่า “ลูกน้อง” คือ
 ่างไร เวลาใดก็ได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงเวลาที่เป็นส่วนตัวของ “ลูกน้อง”
 บังคับบัญชา” เพื่อที่จะได้ชื่อว่าเป็น “หัวหน้า” ที่มีธรรมะในหัวใจ^{๑๐๔}

มีมุทิตาจิตกับ “ลูกน้อง” ด้วยการยินดีกับความสำเ็จของลูกน้อง และส่งเสริม “ลูกน้อง” ให้ก้าวหน้าโดยไม่อคติ และไม่อิจฉาโดยเกรงว่า “ลูกน้อง” จะได้ดีกว่าตนเอง ซึ่งเป็นความคิดที่ผิด เพราะหาก “ลูกน้อง” ไม่สามารถทำงานได้ดีอย่างผู้ที่ เป็น “หัวหน้า” ผู้ที่เป็น “หัวหน้า” ก็ไม่อาจจะก้าวหน้าไปกว่าที่เป็นอยู่ เพราะ “ลูกน้อง” ไม่สามารถที่จะก้าวขึ้นมาแทนที่ “หัวหน้า” เพื่อให้ “หัวหน้า” ได้ก้าวต่อไป

มีอุเบกขากับ “ลูกน้อง” เมื่อลูกน้องประสบกับอุปสรรคในการทำงานใด ๆ จะให้ความช่วยเหลือให้ผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ ไม่ซ้ำเติมด้วยการลงโทษอย่างไม่เป็นธรรม ลงโทษโดยไร้เหตุผลหรือลงโทษเพราะมีอำนาจอยู่ในมือ

ผู้ที่ เป็น “หัวหน้า” จึงต้องไม่หลงคิดว่าตนเองเป็น “เจ้านาย” เพื่อที่จะได้ไม่ทำให้ลง ตัวเองคิดว่าตนเองเป็น “เจ้าชีวิต” ของ “ลูกน้อง” และเข้าใจผิดคิดว่า “ลูกน้อง” คือ “ทาสรับใช้” จะเรียกใช้งานอย่างไร เวลาใดก็ได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงเวลาที่เป็นส่วนตัวของ “ลูกน้อง” และไม่หลงคิด ว่าตนเองเป็น “ผู้บังคับบัญชา” เพื่อที่จะได้ชื่อว่าเป็น “หัวหน้า” ที่มีธรรมะในหัวใจ^{๑๐๔}

^{๑๐๔}http://www.npc-se.co.th/npc_date/npc_previews.asp?id_head=11&id_sub=36&id=662 (สืบค้น วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๖)

สรุปได้ว่า การนำหลักพรหมวิหาร ๔ ไปใช้ในการบริหารงานนั้น เป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือ ผู้นำหรือหัวหน้าองค์กรควรจะมีธรรม เป็นหลักประจำใจกำกับพฤติกรรมคนในองค์กรในสังคมให้เป็นไปโดยชอบธรรมถูกต้องทำนองคลองธรรม ผู้บริหารหรือหัวหน้าควรยึดธรรมเป็นหลักปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีการร่วมกันทำกิจกรรมหรือร่วมกันทำงานได้อย่างมีความสุข

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระมนัส อคฺคธมฺโม (ก๊อนใหญ่) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า (๑) ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา และด้านเมตตา และ (๒) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามความคิดเห็นของครู พบว่าเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ครูผู้สอนมีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครทั้ง ๔ ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แต่เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ประสบการณ์สอน ครูผู้สอนมีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร ทั้ง ๔ ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๐๕}

ณัฐพร ภูทองเงิน ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ ๑-๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ผลการวิจัยพบว่า (๑) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา ตามลำดับ (๒) กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่ ที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอุเบกขา ไม่แตกต่างกัน ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ (๓) กลุ่มตัวอย่างที่มี ประสบการณ์ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของ

^{๑๐๕}พระมนัส อคฺคธมฺโม, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ ปุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านอุเบกขา ไม่แตกต่าง ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑^{๑๐๖}

ทิพยาพัศ คลังแสง ได้ทำการศึกษากิจการการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า (๑) สถานภาพของพนักงานครูเทศบาล ส่วนมาก เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานในระดับ ๑ - ๕ ปี และขนาดของโรงเรียนเทศบาลนครสวรรค์ อยู่ในระดับโรงเรียนขนาดใหญ่ (๒) ระดับความคิดเห็นของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{x} = ๔.๐๕$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า พนักงานครูเทศบาลมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ด้านมุทิตาและด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๑๒$) รองลงมาคือด้านกรุณา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๐๓$) และด้านเมตตา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๙๔$) และ (๓) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง ตัวแปรต้น ได้แก่ การจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาการจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง ๑ - ๕ ปี และ ๑๖ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ น้อยกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง ๑๑ - ๑๕ ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕^{๑๐๗}

พระเมธีธรรมาลังการ (ประยุทธ์ ภูริทัตโต) และคณะ ได้ทำการศึกษากิจการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แพร่ เขต ๑ ผลการวิจัยพบว่า (๑) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เป็นโรงเรียนประถมศึกษา (๒) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต ๑ ใน ๔ ด้าน คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ (๓) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น

^{๑๐๖} อนุรักษ์ ภูทองเงิน, การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ ๑ - ๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๑๐๗} ทิพยาพัศ คลังแสง, การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์, **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

เกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต ๑ จำแนกตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕^{๑๐๘}

พระเลอวุฒิ ฐิริปัญญา (เนตรตะวรงค์ษา) ศึกษาภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า (๑) สมาชิกและเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา ในระดับมากทุกด้าน (๒) สถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ รายได้ และประสบการณ์ ที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความคิดเห็นของสมาชิกและเจ้าหน้าที่ที่มีต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนสถานภาพส่วนบุคคลด้านตำแหน่งและพื้นที่ต่างก็มีผลทำให้ความคิดเห็นของสมาชิกและเจ้าหน้าที่ โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ (๓) ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม สรุปได้ดังนี้ (๑) ด้านเมตตา ควรกล้าแสดงออกและกล้าตัดสินใจด้วยเหตุผลที่ถูกต้อง ควรมีวิสัยทัศน์ที่ดี ประกอบด้วยปัญญา มีความคิดสร้างสรรค์ เข้าใจปัญหาทางคน เข้าถึงความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี (๒) ด้านกรุณา ควรเปิดใจให้กว้างให้ความช่วยเหลือความทุกข์ยากของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การบริหารงานต้องประกอบด้วยหลักธรรม สุจริต ปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม (๓) ด้านมุทิตา ควรแสดงความยินดี ความชื่นชม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน และบุคลากรเมื่อประสบความสำเร็จได้ดี (๔) ด้านอุเบกขา ควรให้ความยุติธรรม ความเสมอภาพ เป็นกลางในการให้รางวัลและการลงโทษ โดยไม่เอนเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่ง^{๑๐๙}

สังเวียน องค์กรสุนทร และคณะ ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ๑) ผลการวิเคราะห์ระดับคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ คุณธรรมในการครองตน รองลงมาคือ คุณธรรมในการครองตน และอันดับสุดท้าย คือ คุณธรรมในการครองงาน ๒) ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน ๓) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

^{๑๐๘} พระเมธีธรรมาลังการ (ประยุทธ์ ฐิริทัตโต) และคณะ, การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต ๑, **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสนตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๐๙} พระเลอวุฒิ ฐิริปัญญา (เนตรตะวรงค์ษา), ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม, **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสนตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ ๔) ครูผู้สอนที่อยู่เขตพื้นที่การศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่อยู่เขตพื้นที่การศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้านคุณธรรมในการครองคนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๑๐}

น้ำอ้อย อนุสนธิ์ ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวม การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษาทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า พนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร มีความเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ^{๑๑๑}

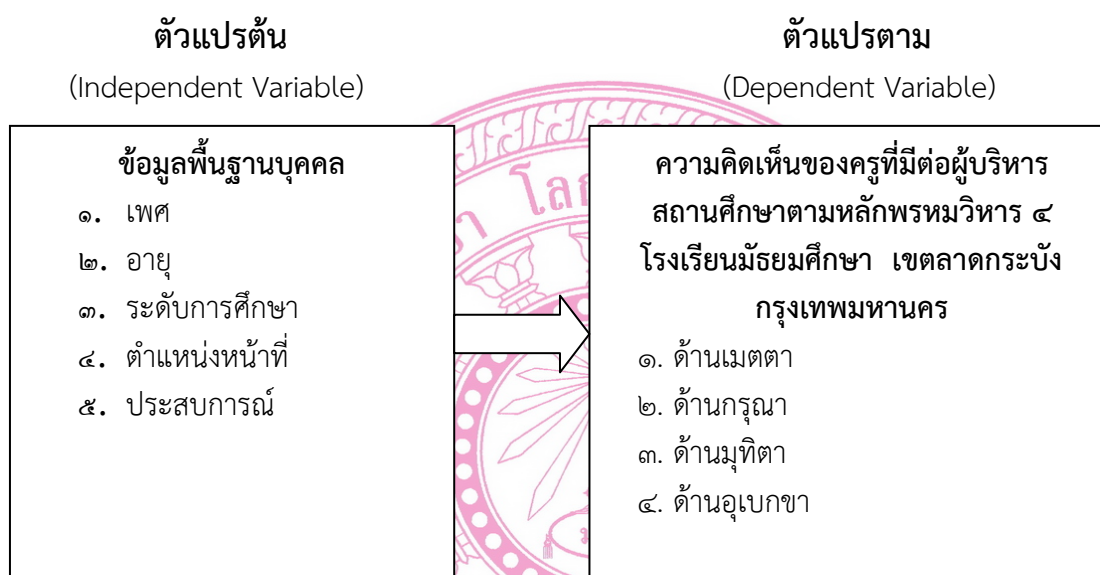
สรุปแนวคิดจากผลการวิจัยส่วนมากพบว่า ผู้บริหารนั้นต้องมีหลักของภาวะผู้นำในการนำมาบริหารจัดการสถานศึกษาและต้องมีหลักพรหมวิหาร ๔ ควบคู่กันไป โดยใช้พุทธวิธีในการเป็นผู้นำ และหลักหน้าที่ของนักบริหารที่ดีอย่างเป็นระบบ ๕ ประการ ได้แก่ ๑. P หมายถึง Planning คือ การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร ๒. O หมายถึง Organizing คือ การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ ๓. S หมายถึง Staffing คือ งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ๔. D หมายถึง Directing คือ การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินงานตามแผนผู้บริหาร ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีภาวะผู้นำ ๕. C หมายถึง Controlling คือ การกำกับดูแลเป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร การบริหารงาน เป็นการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิผล ผู้บริหารพึงทำความเข้าใจในแนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถนำประเด็นหรือแนวคิดมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาให้มากที่สุด ในสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของนักบริหารมีหน้าที่สำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ และบริหารงานโดยใช้กระบวนการทำงานทุกอย่างให้งานหลักประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะขาดมิได้นั่นก็คือ จริยธรรม คุณธรรม อันดีงามนั่นเอง

^{๑๑๐} สักเย็น องค์สุนทร และคณะ, คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว, *วารสารบัณฑิตศึกษา*, (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๑-มกราคม ๒๕๕๒), หน้า ๘๓-๘๔.

^{๑๑๑} น้ำอ้อย อนุสนธิ์, การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร, *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๔).

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ดังนี้



แผนภูมิที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อมุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่จะศึกษาในครั้งนี้คือ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงเรียนพรตพิทยพยัต โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า และโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง จำนวน ๒๙๓ คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางจิสและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕ % ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๑๖๕ คน และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) ตามที่ได้ปรากฏในตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนประชากรจำแนกตามโรงเรียน

ที่	สถานศึกษา	ครูผู้สอน	จำนวนตัวอย่าง ครูผู้สอน
๑.	โรงเรียนพรตพิทยพยัต	๙๙	๕๐
๒.	โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า	๑๑๔	๖๕
๓.	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง	๘๐	๕๐
รวม		๒๙๓	๑๖๕

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยตนเอง เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

๑. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- ๑) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔
- ๒) ศึกษาหลักการและทฤษฎี จากเอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
- ๓) ศึกษาแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๔) ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านำมาสร้างเป็นแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาอีกครั้ง ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity)

๒. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การบริหารสถานศึกษา และหลักพรหมวิหาร ๔ โดยแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มี ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านเมตตา ๒) ด้านกรุณา ๓) ด้านมุทิตา ๔) ด้านอุเบกขา ซึ่งเป็นคำถามแบบให้คะแนนหรือประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์การกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น ๕ ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ได้ดังนี้ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

๓. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

(๑) รองศาสตราจารย์ พิเศษ ดร.วิษชุดา หุ่นวิไล ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์พิเศษ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เริงชัย หมั่นชนะ ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์พิเศษ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู อาจารย์ประจำ และผู้อำนวยการหลักสูตรดุสิตบัณฑิตสาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๔) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย อาจารย์ประจำ ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๕) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ศรีนอก อาจารย์ประจำ หัวหน้าภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) หากความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวินทวงศ์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)^๑ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ ๐.๘๖๑๐

๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบแนวทางการปฏิบัติของราชการ ดังนี้

๑. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทำหนังสือถึงสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

๒. ผู้วิจัยนำหนังสือพร้อมทั้งแบบสอบถามส่งถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

๓. ผู้วิจัยเดินทางตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองในระหว่างเดือนกันยายน ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ แล้วนำมาวิเคราะห์

๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้ มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาให้คะแนน ตามแนวทางการประเมินความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า แบบลิเคิร์ต (Likert' Scales)

๕	คะแนน	หมายถึง	มากที่สุด
๔	คะแนน	หมายถึง	มาก
๓	คะแนน	หมายถึง	ปานกลาง
๒	คะแนน	หมายถึง	น้อย
๑	คะแนน	หมายถึง	น้อยที่สุด

๒. การแปลผลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนน แล้วแปลความหมายที่กำหนดดังนี้

๑) แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

^๑Cronbach, Lee J, Essentials of psychological testing, 4 ed., (New York: Harper & Row,1971), p.67.

๒) แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (SD) และการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและรายด้าน วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยหาค่าเฉลี่ยของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) ๕ ระดับ ดังนี้^๒

๔.๒๑ – ๕.๐๐	หมายถึง	มากที่สุด
๓.๔๑ – ๔.๒๐	หมายถึง	มาก
๒.๖๑ – ๓.๔๐	หมายถึง	ปานกลาง
๑.๘๑ – ๒.๖๐	หมายถึง	น้อย
๑.๐๐ – ๑.๘๐	หมายถึง	น้อยที่สุด

๓) แปลผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานครโดยการทดสอบค่าที (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD

๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ใช้เครื่องมือทางคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังนี้

๑. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ

$$\text{จำนวนประชากรของโรงเรียนต่าง ๆ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}} \times ๑๐๐$$

๒. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (SD) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)^๓ เป็นรายด้านและรายข้อ

๑) ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

^๒ กัลยา วานิชย์บัญชา, การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๒๙.

^๓ ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๔๐.

เมื่อ	X	แทน	ค่าเฉลี่ย
	ΣX	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

๒) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

$$S = \frac{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{n(n-1)}$$

เมื่อ	S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	ΣX^2	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนแต่ละตัว ยกกำลังสอง
	$(\Sigma X)^2$	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนทั้งหมด ยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

๓. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยการทดสอบค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD^๔

๑) ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ๒ กลุ่มตัวแปร โดยใช้สถิติ t-test ในกรณีความแปรปรวน ๒ กลุ่ม ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
 X_1, X_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ
 S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ ๑ และกลุ่มตัวอย่างที่ ๒ ตามลำดับ

N_1, n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

๒) ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า ๒ กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวน ๑ ตัวประกอบ (one-way analysis of variance)

$$F = \frac{MS_B}{MS_w}$$

^๔ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, หน้า ๒๓๖.

เมื่อ	F	แทน	ค่าที่พิจารณาใน F-distribution
	MS _B	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	MS _W	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสองภายในกลุ่ม
โดย	df _b	=	k - 1
	Df _w	=	n - k - 1
เมื่อ	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนสมาชิกทั้งหมด

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ หรือระดับความเชื่อมั่น ๙๕% จะใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference : LSD) โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน^๕ ใช้สูตรดังนี้

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$, $r = n - k$

LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับการทดสอบประชากรกลุ่มที่ i และ j

MSE	แทน	ค่า mean square error ที่ได้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน
k	แทน	ค่าจำนวนกลุ่มทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ
n	แทน	ค่าจำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
t _{α,r}	แทน	ค่าสถิติจากตารางมาตรฐาน t โดยใช้ค่าของ df = n-k

^๕ กัลยา วาณิชย์บัญชา, สถิติสำหรับงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๑๖๑.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ และ ๓) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๖๕ ราย และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร หาค่าสถิติทดสอบที (t-test) และความแปรปรวนแบบ One-Way ANOVA

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๕๕	๓๓.๓๓
หญิง	๑๑๐	๖๖.๖๗
รวม	๑๖๕	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหญิง จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ และเป็นชาย จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓

ตารางที่ ๔.๒ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๒๕ - ๓๕ ปี	๘๖	๕๒.๑๒
๓๖ - ๔๐ ปี	๒๒	๑๓.๓๓
๔๑ - ๔๕ ปี	๑๐	๖.๐๖
๔๖ ปี ขึ้นไป	๔๗	๒๘.๔๘
รวม	๑๖๕	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ ๒๕ - ๓๕ ปี จำนวน ๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๑๒ รองลงมา มีอายุ ๔๖ ปี ขึ้นไป จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๔๘ มีอายุ ๓๖ - ๔๐ ปี จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓ และมีอายุ ๔๑ - ๔๕ ปี จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๖ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
อนุปริญญาตรี	๑	๐.๖๑
ปริญญาตรี	๑๔๐	๘๔.๘๕
ปริญญาโท	๒๔	๑๔.๕๕
รวม	๑๖๕	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๕ รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๕ และมีระดับการศึกษาอนุปริญญาตรี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๑ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน	ร้อยละ
ครู	๑๖๕	๑๐๐.๐๐
รวม	๑๖๕	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนมีตำแหน่งหน้าที่เป็นครู จำนวน ๑๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๕ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า ๑๐ ปี	๘๗	๕๒.๗๓
๑๑ - ๒๐ ปี	๓๕	๒๑.๒๑
มากกว่า ๒๐ ปี	๔๓	๒๖.๐๖
รวม	๑๖๕	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๗๓ รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐๖ และมีประสบการณ์ทำงาน ๑๑ - ๒๐ ปี จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๒๑ ตามลำดับ

**๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา
ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร**

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานครโดยภาพรวม และรายด้าน

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔	n=๑๖๕		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
๑. ด้านเมตตา प्रारणाให้ผู้อื่นเป็นสุข	๓.๙๓	๐.๕๘๕	มาก
๒. ด้านกรุณา สงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์	๓.๘๙	๐.๖๐๑	มาก
๓. ด้านมุทิตา ความรู้จักชื่นชมยินดีผู้อื่น	๔.๐๐	๐.๖๔๐	มาก
๔. ด้านอุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง	๓.๘๖	๐.๖๗๗	มาก
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยภาพรวม	๓.๙๒	๐.๕๖๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๒

เมื่อศึกษารายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมุทิตา ความรู้จักชื่นชมยินดีผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ รองลงมา ได้แก่ ด้านเมตตา प्रारणाให้ผู้อื่นเป็นสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓ ด้านกรุณา สงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๙ และด้านอุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานครในด้านเมตตา प्रारणाให้ผู้อื่นเป็นสุข

ด้านเมตตา प्रारणाให้ผู้อื่นเป็นสุข	n=๑๖๕		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
๑. ผู้บริหารแสดงออกถึงความรัก ความปรารถนาดีเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน	๓.๙๘	๐.๗๙๒	มาก
๒. ผู้บริหารให้คำแนะนำและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ	๓.๙๓	๐.๘๔๒	มาก
๓. ผู้บริหารแสดงออกถึงความเมตตาโดยให้ความช่วยเหลือด้านกำลังกาย กำลังสติปัญญา และกำลังทรัพย์	๓.๙๐	๐.๗๗๘	มาก

ตารางที่ ๔.๗ (ต่อ)

ด้านเมตตา ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข	n=๑๖๕		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
๔. ผู้บริหารมีระบบมีการให้คำปรึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	๓.๙๓	๐.๗๗๗	มาก
๕. ผู้บริหารมีจิตไมตรีต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และสนใจถามทุกข์สุขผู้ร่วมงานเสมอ	๔.๐๓	๐.๗๒๘	มาก
๖. ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบโดยมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสม เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ	๓.๙๒	๐.๘๕๑	มาก
๗. ผู้บริหารได้มอบหมายงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานประจำให้ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง	๓.๘๔	๐.๘๒๑	มาก
๘. ผู้บริหารมีการสนับสนุนบุคลากรในเรื่องการศึกษาต่อการอบรม เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๔.๐๑	๐.๗๘๙	มาก
๙. ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคลากรด้วยความโปร่งใส แสดงหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจน	๓.๘๗	๐.๗๓๗	มาก
๑๐. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจ้างงานของพนักงานอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม	๓.๘๗	๐.๗๕๓	มาก
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านเมตตาโดยภาพรวม	๓.๙๓	๐.๕๘๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านเมตตา ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓

เมื่อศึกษารายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านเมตตา ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีจิตไมตรีต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และสนใจถามทุกข์สุขผู้ร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการสนับสนุนบุคลากรในเรื่องการศึกษาต่อการอบรม เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑ ผู้บริหารแสดงออกถึงความรัก ความปรารถนาดีเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘ ผู้บริหารให้คำแนะนำและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓ ผู้บริหารมีระบบมีการให้คำปรึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓ ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบโดยมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๒ ผู้บริหารแสดงออกถึงความเมตตาโดยให้ความช่วยเหลือด้านกำลังกาย กำลังสติปัญญา และกำลังทรัพย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจ้างงานของพนักงานอย่าง

ต่อเนื่องและเป็นธรรมชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคลากรด้วยความโปร่งใส แสดงหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ และผู้บริหารได้มอบหมายงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานประจำให้ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานครในด้านกรณาสงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์

ด้านกรณาสงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์	n=๑๖๕		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
๑. ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรประสบปัญหาในการทำงาน	๓.๗๙	๐.๗๘๕	มาก
๒. ผู้บริหารมีการให้โอกาสบุคลากรภายในโรงเรียนมีการประเมินพัฒนาตนเองเสมอ	๔.๐๖	๐.๗๓๘	มาก
๓. ผู้บริหารมีระบบการรายงานตามระเบียบข้าราชการอย่างชัดเจน	๔.๐๘	๐.๗๘๑	มาก
๔. ผู้บริหารเปิดโอกาสในการเข้าถึงเพื่อร้องเรียน หรือเมื่อประสบปัญหาได้เสมอ	๓.๙๖	๐.๗๒๓	มาก
๕. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการร้องทุกข์ของผู้นปฏิบัติงาน	๓.๘๘	๐.๗๗๑	มาก
๖. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการดำรงชีวิตประจำวันโดยการให้คำปรึกษาอย่างดี	๓.๘๗	๐.๘๐๕	มาก
๗. ผู้บริหารจัดสวัสดิการภายในสถานศึกษาเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้นร่วมงาน	๓.๘๑	๐.๗๘๘	มาก
๘. ผู้บริหารบริจาคทรัพย์สินของเพื่อกิจการส่วนรวมตามความเหมาะสมเสมอ	๓.๗๐	๐.๘๕๐	มาก
๙. ผู้บริหารเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อติดตามงานและให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ	๓.๘๔	๐.๘๐๖	มาก
๑๐. เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาในหน้าที่ ผู้บริหารให้การช่วยเหลือคำแนะนำด้วยความจริงใจ	๓.๙๓	๐.๗๗๗	มาก
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านกรณาสงสารโดยภาพรวม	๓.๘๙	๐.๖๐๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านกรณาสงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.89$)

เมื่อศึกษารายชื่อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านกรุณา สงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีระบบการดำเนินงานตามระเบียบข้าราชการอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการให้โอกาสบุคลากรภายในโรงเรียนมีการประเมินพัฒนาตนเองเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖ ผู้บริหารเปิดโอกาสในการเข้าถึงเพื่อร้องเรียน หรือเมื่อประสบปัญหาได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖ เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาในหน้าที่ ผู้บริหารให้การช่วยเหลือคำแนะนำด้วยความจริงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการดำรงชีวิตประจำวันโดยการให้คำปรึกษาอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ ผู้บริหารเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อติดตามงานและให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔ ผู้บริหารจัดสวัสดิการภายในสถานศึกษาเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑ ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรประสบปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๙ และผู้บริหารบริจาคทรัพย์สินของเพื่อกิจการส่วนรวมตามความเหมาะสมเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานครในด้านมูทิตา ความรู้จักชื่นชมยินดีผู้อื่น

ด้านมูทิตา ความรู้จักชื่นชมยินดีผู้อื่น	n=๑๖๕		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
๑. ผู้บริหารแสดงความยินดีกับผู้ที่บังคับบัญชาทุกครั้ง เมื่อมีการได้เลื่อนตำแหน่งหรือมีความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๔.๐๘	๐.๘๔๔	มาก
๒. ผู้บริหารแสดงความยินดีสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงานต่างประเทศ	๓.๘๕	๐.๘๔๓	มาก
๓. ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบให้แก่บุคลากรได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓.๙๕	๐.๗๙๑	มาก
๔. ผู้บริหารมีความพึงพอใจและยินดีทุกครั้งที่เพื่อนร่วมงานได้รับการชื่นชมหรือสนับสนุนจากหัวหน้างาน	๔.๐๗	๐.๖๘๒	มาก
๕. ผู้บริหารแสดงความชื่นชมยินดีเมื่อผลงานของบุคลากรได้รับการเผยแพร่ต่อสาธารณชน	๔.๑๘	๐.๗๐๑	มาก
๖. ผู้บริหารแสดงความชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	๓.๙๕	๐.๘๕๔	มาก
๗. ผู้บริหารพลอยยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างจริงใจ	๔.๐๙	๐.๗๕๖	มาก
๘. ผู้บริหารยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่ด้วยความปลื้มปิติยินดี	๓.๙๒	๐.๙๐๗	มาก

ตารางที่ ๔.๙ (ต่อ)

ด้านมุกิตา ความรู้จักชื่นชมยินดีผู้อื่น	n=๑๖๕		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
๙. ผู้บริหารมีมิตรไมตรีหวังดีและบริสุทธิ์ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง	๓.๙๓	๐.๘๓๘	มาก
๑๐. ผู้บริหารมีจิตใจเบิกบาน และยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสุขความสำเร็จความเจริญในหน้าที่การงาน	๔.๐๐	๐.๗๓๓	มาก
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านมุกิตาโดยภาพรวม	๔.๐๐	๐.๖๔๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านมุกิตา ความรู้จักชื่นชมยินดีผู้อื่นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐

เมื่อศึกษารายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านมุกิตา ความรู้จักชื่นชมยินดีผู้อื่นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารแสดงความชื่นชมยินดีเมื่อผลงานของบุคลากรได้รับการเผยแพร่ต่อสาธารณชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารพลอยยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ ผู้บริหารแสดงความยินดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้งเมื่อมีการได้เลื่อนตำแหน่งหรือมีความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ ผู้บริหารมีความพึงพอใจและยินดีทุกครั้งเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับการชื่นชมหรือสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗ ผู้บริหารมีจิตใจเบิกบาน และยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จความเจริญในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ ผู้บริหารแสดงความชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๕ ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบให้แก่บุคลากรได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๕ ผู้บริหารมีมิตรไมตรีหวังดีและบริสุทธิ์ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓ ผู้บริหารยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่ด้วยความปลื้มปิติยินดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๒ และผู้บริหารแสดงความยินดีสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงานต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานครในด้านอุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง

ด้านอุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง	n=๑๖๕		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
๑. ผู้บริหารมีใจเป็นกลางเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับตำแหน่งหน้าที่ดีกว่าหรือทำงานประสบความสำเร็จด้วยความเต็มใจ	๓.๘๘	๐.๘๕๔	มาก

ตารางที่ ๔.๑๐ (ต่อ)

ด้านอุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง	n=๑๖๕		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
๒. ผู้บริหารปฏิบัติตนกับเพื่อนร่วมงานตามกฎระเบียบด้วยความเที่ยงธรรมด้วยใจบริสุทธิ์	๓.๘๒	๐.๘๘๓	มาก
๓. ผู้บริหารมีใจเป็นกลางไม่หวั่นไหวไปตามกระแสแห่งการนิทา สรรเสริญ ลาภ เสื่อมลาภ ยศ เสื่อมยศและสุข ทุกข์	๓.๘๑	๐.๘๔๕	มาก
๔. ผู้บริหารมีใจเป็นกลางกับเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม	๓.๙๒	๐.๘๑๑	มาก
๕. ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ไว้วางใจกับทุกคน	๓.๙๓	๐.๘๑๓	มาก
๖. ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรไม่ทอดทิ้งไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความยากลำบาก	๓.๙๐	๐.๙๒๕	มาก
๗. ผู้บริหารมีความอดทนต่อการปฏิบัติงานที่ยาก หนัก ทำหาย และพร้อมที่จะรับการประเมินเสมอ	๓.๙๕	๐.๘๔๓	มาก
๘. ผู้บริหารมีกฎระเบียบเกี่ยวกับการร้องทุกข์ที่บัญญัติไว้ชัดเจนก่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายไม่เลือกปฏิบัติ	๓.๗๘	๐.๗๙๑	มาก
๙. ผู้บริหารให้ความรู้และปลูกฝังการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและกฎหมาย	๓.๘๕	๐.๗๘๖	มาก
๑๐. ผู้บริหารมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามคุณภาพและปริมาณงานตามเกณฑ์มาตรฐาน	๓.๗๔	๐.๘๖๙	มาก
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านอุเบกขาโดยภาพรวม	๓.๘๖	๐.๖๗๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านอุเบกขา ความมีใจเป็นกลางโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖

เมื่อศึกษารายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านอุเบกขา ความมีใจเป็นกลางอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีความอดทนต่อการปฏิบัติงานที่ยาก หนัก ทำหาย และพร้อมที่จะรับการประเมินเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๕ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ไว้วางใจกับทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓ ผู้บริหารมีใจเป็นกลางกับเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๒ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรไม่ทอดทิ้งไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความยากลำบาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๐ ผู้บริหารมีใจเป็นกลางเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับตำแหน่งหน้าที่ดีกว่าหรือทำงานประสบความสำเร็จด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ ๓.๘๘ ผู้บริหารให้ความรู้และปลูกฝังการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕ ผู้บริหารปฏิบัติตนกับเพื่อนร่วมงานตามกฎระเบียบด้วยความเที่ยงธรรมด้วยใจบริสุทธิ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒ ผู้บริหารมีใจเป็นกลางไม่หวั่นไหวไปตามกระแสแห่งการนินทา สรรเสริญ ลากเลื่อมลาก ยศ เลื่อมยศและสุข ทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑ ผู้บริหารมีกฎระเบียบเกี่ยวกับการร้องทุกข์ที่บัญญัติไว้ชัดเจนก่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๘ และผู้บริหารมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามคุณภาพและปริมาณงานตามเกณฑ์มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๔ ตามลำดับ

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

หาค่าสถิติทดสอบที (t-test) และความแปรปรวนแบบ One-Way ANOVA

ตารางที่ ๔.๑๑ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔	ชาย (n=๕๕)		หญิง (n=๑๐)		t	df	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.			
ด้านเมตตา ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข	๔.๐๒	๐.๕๐	๓.๘๘	๐.๖๒	๑.๔๕๓	๑๖๓	๐.๑๔๘
ด้านกรุณา สงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์	๔.๐๑	๐.๕๒	๓.๘๓	๐.๖๓	๑.๘๓๕	๑๖๓	๐.๐๖๘
ด้านมุทิตา ความรู้จักชื่นชมยินดีผู้อื่น	๔.๐๙	๐.๕๗	๓.๙๖	๐.๖๗	๑.๒๑๔	๑๖๓	๐.๒๒๗
ด้านอุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง	๔.๐๑	๐.๖๐	๓.๗๘	๐.๗๐	๒.๐๗๐	๑๖๓	๐.๐๔๐*
รวม	๔.๐๓	๐.๕๐	๓.๘๖	๐.๖๐	๑.๘๑๖	๑๖๓	๐.๐๗๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามเพศ พบว่า ครู มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อศึกษารายข้อ ครู มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านเมตตา ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข ด้านกรุณา สงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์ และด้านมุทิตา ความรู้จักชื่นชมยินดีผู้อื่นไม่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านอุเบกขา ความมีใจเป็นกลางต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นที่มีต่อ ผู้บริหารสถานศึกษาตาม หลักพรหมวิหาร ๔	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเมตตา ปรารถนาให้ ผู้อื่นเป็นสุข	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๕๓	๓	๐.๕๘๔	๑.๗๒๗	๐.๑๖๓
	ภายในกลุ่ม	๕๔.๔๕๐	๑๖๑	๐.๓๓๘	-	-
	รวม	๕๖.๒๐๓	๑๖๔	-	-	-
ด้านกรุณา สงสารคิดช่วย ผู้อื่นให้พ้นทุกข์	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๘๙	๓	๐.๔๐๐	๑.๑๐๗	๐.๓๔๘
	ภายในกลุ่ม	๕๘.๑๐๑	๑๖๑	๐.๓๖๑	-	-
	รวม	๕๙.๒๙๐	๑๖๔	-	-	-
ด้านมุทิตา ความรู้จัก ชื่นชมยินดีผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	๓.๐๘๙	๓	๑.๐๓๐	๒.๕๘๓	๐.๐๕๕
	ภายในกลุ่ม	๖๔.๑๘๑	๑๖๑	๐.๓๙๙	-	-
	รวม	๖๗.๒๖๙	๑๖๔	-	-	-
ด้านอุเบกขา ความมีใจ เป็นกลาง	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๘๔	๓	๐.๖๙๕	๑.๕๓๐	๐.๒๐๙
	ภายในกลุ่ม	๗๓.๐๗๗	๑๖๑	๐.๔๕๔	-	-
	รวม	๗๕.๑๖๑	๑๖๔	-	-	-
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๕๘	๓	๐.๔๑๙	๑.๓๐๑	๐.๒๗๖
	ภายในกลุ่ม	๕๑.๙๐๒	๑๖๑	๐.๓๒๒	-	-
	รวม	๕๓.๑๖๑	๑๖๔	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามอายุ พบว่า ครู มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อศึกษารายชื่อ ครู มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านเมตตา ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข ด้านกรุณา สงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์ ด้านมุทิตา ความรู้จักชื่นชมยินดีผู้อื่น และด้านอุเบกขา ความมีใจเป็นกลางไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นที่มีต่อ ผู้บริหารสถานศึกษาตาม หลักพรหมวิหาร ๔	ปริญญาดรี (n=๑๔๑)		ปริญญาโท (n=๒๔)		t	df	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.			
ด้านเมตตา ปราธนาให้ ผู้อื่นเป็นสุข	๓.๘๘	๐.๕๖๗	๔.๑๙	๐.๖๓๗	-๒.๓๙๕	๑๖๓	๐.๐๑๘*
ด้านกรุณา สงสารคิดช่วย ผู้อื่นให้พ้นทุกข์	๓.๘๕	๐.๕๗๖	๔.๑๔	๐.๖๙๗	-๒.๒๒๖	๑๖๓	๐.๐๒๗*
ด้านมุทิตา ความรู้จักชื่น ชมยินดีผู้อื่น	๓.๙๓	๐.๖๑๙	๔.๔๑	๐.๖๒๑	-๓.๕๑๔	๑๖๓	๐.๐๐๑*
ด้านอุเบกขา ความมีใจ เป็นกลาง	๓.๘๐	๐.๖๕๖	๔.๒๒	๐.๖๙๗	-๒.๙๐๒	๑๖๓	๐.๐๐๔*
รวม	๓.๘๗	๐.๕๔๒	๔.๒๔	๐.๖๓๓	-๓.๐๖๓	๑๖๓	๐.๐๐๓*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครู มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

เมื่อศึกษารายข้อ ครู มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านเมตตา ปราธนาให้ผู้อื่นเป็นสุข ด้านกรุณา สงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์ ด้านมุทิตา ความรู้จักชื่นชมยินดีผู้อื่น และด้านอุเบกขา ความมีใจเป็นกลางแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๔ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ความคิดเห็นที่มีต่อ ผู้บริหารสถานศึกษาตาม หลักพรหมวิหาร ๔	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเมตตา ปราธนาให้ ผู้อื่นเป็นสุข	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๘๑	๒	๐.๑๔๑	๐.๔๐๗	๐.๖๖๖
	ภายในกลุ่ม	๕๕.๙๒๑	๑๖๒	๐.๓๔๕	-	-
	รวม	๕๖.๒๐๓	๑๖๔	-	-	-

ตารางที่ ๔.๑๔ (ต่อ)

ความคิดเห็นที่มีต่อ ผู้บริหารสถานศึกษาตาม หลักพรหมวิหาร ๔	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านกรุณา สงสารคิดช่วย ผู้อื่นให้พ้นทุกข์	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๓๕	๒	๐.๒๑๘	๐.๕๙๙	๐.๕๕๑
	ภายในกลุ่ม	๕๘.๘๖๕	๑๖๒	๐.๓๖๓	-	-
	รวม	๕๙.๓๐๐	๑๖๔	-	-	-
ด้านมุทิตา ความรู้จักชื่น ชมยินดีผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๗๖	๒	๐.๙๘๘	๒.๔๕๑	๐.๐๘๙
	ภายในกลุ่ม	๖๕.๒๙๔	๑๖๒	๐.๔๐๓	-	-
	รวม	๖๗.๒๖๙	๑๖๔	-	-	-
ด้านอุเบกขา ความมีใจ เป็นกลาง	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๕๙	๒	๐.๑๗๙	๐.๓๘๙	๐.๖๗๙
	ภายในกลุ่ม	๗๔.๘๐๓	๑๖๒	๐.๔๖๒	-	-
	รวม	๗๕.๑๖๑	๑๖๔	-	-	-
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๐๙	๒	๐.๑๕๔	๐.๔๗๓	๐.๖๒๔
	ภายในกลุ่ม	๕๒.๘๕๒	๑๖๒	๐.๓๒๖	-	-
	รวม	๕๓.๑๖๑	๑๖๔	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครู มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อศึกษารายชื่อ ครู มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านเมตตา ปราณณาให้ผู้อื่นเป็นสุข ด้านกรุณา สงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์ ด้านมุทิตา ความรู้จักชื่นชมยินดีผู้อื่น และด้านอุเบกขา ความมีใจเป็นกลางไม่แตกต่างกัน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะความคิดเห็นของครูที่มีต่อ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา
เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

๑) ปัญหาและอุปสรรค

ตารางที่ ๔.๑๕ ปัญหา อุปสรรค ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหม
วิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

(n=๑๖๕)

ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารมักเอื้อประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ ใกล้ชิด เข้าข้างลูกน้องที่ตนสนิทมาก ไม่ให้เป็น ธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาคนอื่นๆ	๑๙	๑๑.๕๑
ผู้บริหารไม่ค่อยได้รับทราบสภาพปัญหาที่แท้จริง	๒๐	๑๒.๑๒
ผู้บริหารไม่สามารถเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกกลุ่ม บางครั้งมีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความ เหลื่อมล้ำ เช่น มีการเลือกที่รักมักที่ชัง	๒๘	๑๖.๙๖
ผู้บริหารส่วนใหญ่จะสนใจแต่ประโยชน์ของตนเอง ไม่สนใจรับฟังปัญหาหรือความเดือดร้อนของ ผู้ใต้บังคับบัญชาคนอื่นๆ จะสนใจเฉพาะคนที่ใกล้ชิด ประจบสอพลอ	๒๒	๑๓.๓๓
ผู้บริหารมักมีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ตนเองไม่ ชอบ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความกล้าปากใจและไม่ มีความสุขในการทำงาน	๑๘	๑๐.๙๐
ผู้บริหารไม่มีเวลาตรวจเยี่ยมกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อรับฟังปัญหาหรือข้อเสนอแนะจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	๑๐	๖.๐๖

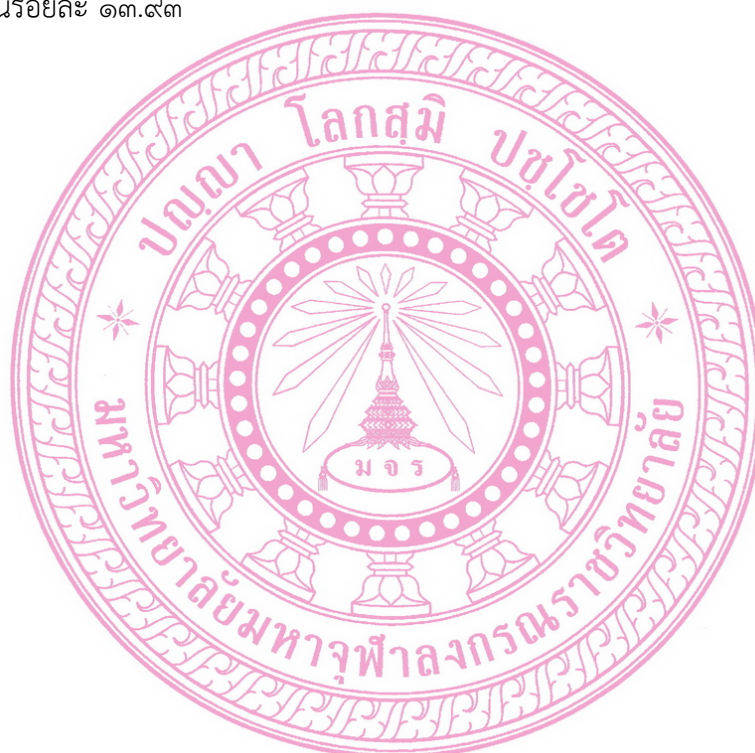
จากตารางที่ ๔.๑๕ ปัญหา อุปสรรค ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา
ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานครมากที่สุด คือ ผู้บริหาร
ไม่สามารถเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกกลุ่ม บางครั้งมีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความ
เหลื่อมล้ำ เช่น มีการเลือกที่รักมักที่ชัง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๙๖ รองลงมา คือ ผู้บริหารส่วนใหญ่จะ
สนใจแต่ประโยชน์ของตนเอง ไม่สนใจรับฟังปัญหาหรือความเดือดร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชาคนอื่นๆ
จะสนใจเฉพาะคนที่ใกล้ชิดประจบสอพลอ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓

๒) ข้อเสนอแนะ

ตารางที่ ๔.๑๖ ข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

n=๑๖๕		
ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่คิด ต่าง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ในองค์กร	๒๑	๑๒.๗๒
ผู้บริหารควรมีความเข้าใจโดยนำข้อเสนอแนะและ ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ไปใช้ปรับปรุง องค์กร	๑๘	๑๐.๙๐
ควรจัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารได้มีโอกาส พบปะพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการบ้าง เพื่อ แลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน อันจะนำมาซึ่ง ความเข้าใจที่มีต่อกันในทุกๆ เรื่อง และเป็นแนวทาง ในการแก้ไขปัญหาที่ตรงประเด็นอย่างแท้จริง	๒๓	๑๓.๙๓
ผู้บริหารควรสอดส่อง คอยถามเรื่องทุกข์ สุข หรือ สามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใน ทุกๆ เรื่องไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ซึ่ง จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน และทำงานอย่างมีความสุข	๒๕	๑๕.๑๕
เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด ไม่ควรลงโทษ ทันทีด้วยวิธีรุนแรง แต่ควรเปิดโอกาสให้มีการชี้แจง ก่อนการตัดสิน เพราะหากรับฟังจากบุคคลอื่นแล้ว ตัดสินลงโทษก่อกวนกับอคติ จะส่งผลเสียต่อองค์กร เช่น พนักงานขาดความรักความสามัคคีต่อกัน มีการ แบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร เป็นต้น	๒๐	๑๒.๑๒
ผู้บริหารควรหาเวลามาเยี่ยมเยียน สอดถามแต่ละ กลุ่มสาระ เพื่อรับฟังและรับทราบปัญหาต่างๆ ด้วย ตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ ตรงประเด็นมากที่สุด	๑๐	๖.๐๖

จากตารางที่ ๔.๑๖ ข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานครมากที่สุด คือ ผู้บริหารควร สอดส่อง คอยถามเรื่องทุกข์ สุข หรือสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ในทุกๆ เรื่องไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำงานอย่างมีความสุข คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๕ รองลงมา คือ ควรจัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการบ้าง เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน อันจะนำมาซึ่งความเข้าใจที่มีต่อกันในทุกๆ เรื่อง และเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ตรงประเด็นอย่างแท้จริง คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๙๓



บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ (และ ๓) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๖๕ ราย และนำเสนอผลการศึกษาด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๓ ผลการเปรียบเทียบข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ทาค่าสถิติทดสอบที (t-test) และความแปรปรวนแบบ One-Way ANOVA

ตอนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหญิง จำนวน ๑๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ และเป็นชาย จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ มากที่สุดมีอายุ ๒๕ - ๓๕ ปี จำนวน ๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๑๒ รองลงมามีอายุ ๔๖ ปี ขึ้นไป จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๔๘ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๕ ทุกคนมีตำแหน่งหน้าที่เป็นครู จำนวน ๑๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ มากที่สุดมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๗๓ รองลงมามีประสบการณ์ทำงานมากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐๖

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

๑) ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษารายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมูทิตา ความรู้จักชื่นชมยินดีผู้อื่น

รองลงมา ได้แก่ ด้านเมตตา ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข ด้านกรุณา สงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์ และด้านอุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ตามลำดับ

๒) ด้านเมตตา ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข เมื่อศึกษารายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีจิตใจดีต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และสนใจถามทุกข์สุขผู้ร่วมงานเสมอ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการสนับสนุนบุคลากรในเรื่องการศึกษาต่อการอบรม เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาก้าวหน้าในหน้าที่การงาน , ผู้บริหารแสดงออกถึงความรัก ความปรารถนาดีเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน, ผู้บริหารให้คำแนะนำและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ, ผู้บริหารมีระบบมีการให้คำปรึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง, ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบโดยมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ, ผู้บริหารแสดงออกถึงความเมตตาโดยให้ความช่วยเหลือด้านกำลังกาย กำลังสติปัญญา และกำลังทรัพย์, ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจ้างงานของพนักงานอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม, ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคลากรด้วยความโปร่งใส แสดงหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจน และผู้บริหารได้มอบหมายงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานประจำให้ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ตามลำดับ

๓) ด้านกรุณา สงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์ เมื่อศึกษารายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านกรุณา สงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีระบบการลงงานตามระเบียบข้าราชการอย่างชัดเจน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการให้โอกาสบุคลากรภายในโรงเรียนมีการประเมินพัฒนาตนเองเสมอ, ผู้บริหารเปิดโอกาสในการเข้าถึงเพื่อร้องเรียน หรือเมื่อประสบปัญหาได้เสมอ, เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาในหน้าที่ ผู้บริหารให้การช่วยเหลือคำแนะนำด้วยความจริงใจ, ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงาน, ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการดำรงชีวิตประจำวันโดยการให้คำปรึกษาอย่างดี, ผู้บริหารเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อติดตามงานและให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ, ผู้บริหารจัดสวัสดิการภายในสถานศึกษาเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ร่วมงาน, ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรประสบปัญหาในการทำงาน และผู้บริหารบริจาคทรัพย์สิ่งของเพื่อกิจการส่วนรวมตามความเหมาะสมเสมอตามลำดับ

๔) ด้านมุทิตา ความรู้จักชื่นชมยินดีผู้อื่น เมื่อศึกษารายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านมุทิตา ความรู้จักชื่นชมยินดีผู้อื่นอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารแสดงความชื่นชมยินดีเมื่อผลงานของบุคลากรได้รับการเผยแพร่ต่อสาธารณชน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารพลอยยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างจริงใจ, ผู้บริหารแสดงความยินดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้งเมื่อมีการได้เลื่อนตำแหน่งหรือมีความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ผู้บริหารมีความพึงพอใจและยินดีทุกครั้งเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับการชื่นชมหรือสนับสนุนจากหัวหน้างาน, ผู้บริหารมีจิตใจเบิกบาน และยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จความสุขความสำเร็จความเจริญในหน้าที่การงาน, ผู้บริหารแสดงความชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข, ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบให้แก่บุคลากรได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น, ผู้บริหารมีมิตรไมตรีหวังดีและบริสุทธิ์ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ, ผู้บริหารยินดีกับ

เพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่ด้วยความปลื้มปิติยินดี และผู้บริหารแสดงความยินดีสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงานต่างประเทศ ตามลำดับ

๕) ด้านอุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง เมื่อศึกษารายข้อ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านอุเบกขา ความมีใจเป็นกลางอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีความอดทนต่อการปฏิบัติงานที่ยาก หนัก ทำหาย และพร้อมที่จะรับการประเมินเสมอ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ไว้วางใจกับทุกคน, ผู้บริหารมีใจเป็นกลางกับเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม, ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่ทอดทิ้งไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความยากลำบาก, ผู้บริหารมีใจเป็นกลางเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีกว่าหรือทำงานประสบความสำเร็จด้วยความเต็มใจ, ผู้บริหารให้ความรู้และปลุกฝังการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและกฎหมาย, ผู้บริหารปฏิบัติตนกับเพื่อนร่วมงานตามกฎระเบียบด้วยความเที่ยงธรรมด้วยใจบริสุทธิ์, ผู้บริหารมีใจเป็นกลางไม่หวั่นไหวไปตามกระแสแห่งการนิทา สรรเสริญ ลาภ เสื่อมลาภ ยศ เสื่อมยศ และสุข ทุกข์, ผู้บริหารมีกฎระเบียบเกี่ยวกับการร้องทุกข์ที่บัญญัติไว้ชัดเจนก่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายไม่เลือกปฏิบัติ และผู้บริหารมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามคุณภาพและปริมาณงานตามเกณฑ์มาตรฐาน ตามลำดับ

ตอนที่ ๓ ผลการเปรียบเทียบข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร หาค่าสถิติทดสอบที (t-test) และความแปรปรวนแบบ One-Way ANOVA

๑) ครู มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ไม่แตกต่างกัน เมื่อศึกษารายข้อ ครู มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข ด้านกรุณา สงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์ และด้านมุทิตา ความรู้จักชื่นชมยินดีผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านอุเบกขา ความมีใจเป็นกลางต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

๒) ครู มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ไม่แตกต่างกัน เมื่อศึกษารายข้อ ครู มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข ด้านกรุณา สงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์ ด้านมุทิตา ความรู้จักชื่นชมยินดีผู้อื่น และด้านอุเบกขา ความมีใจเป็นกลางไม่แตกต่างกัน

๓) ครู มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ เมื่อศึกษารายข้อ ครู มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข ด้านกรุณา สงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์ ด้านมุทิตา ความรู้จักชื่นชมยินดีผู้อื่น และด้านอุเบกขา ความมีใจเป็นกลางแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

๔) ครู มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ไม่แตกต่างกัน เมื่อศึกษารายข้อ ครู มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข ด้านกรุณา สงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์ ด้านมุทิตา ความรู้จักชื่นชมยินดีผู้อื่น และด้านอุเบกขา ความมีใจเป็นกลางไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

ปัญหาและอุปสรรค โดยภาพรวมพบว่าผู้บริหารมักเอื้อประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิด เข้าข้างลูกน้องที่ตนสนิทมาก ไม่สามารถเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกกลุ่ม ผู้บริหารไม่ค่อยได้รับทราบสภาพปัญหาที่แท้จริง ส่วนใหญ่จะสนใจแต่ประโยชน์ของตนเอง และมักมีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ตนเองไม่ชอบ

ข้อเสนอแนะ โดยภาพรวมครูเห็นว่าผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความจริงใจ รวมถึงให้ออกาสพบปะพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการกับผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และควรสอดส่อง คอยถามเรื่องทุกข์ สุข หรือสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ในทุกๆ เรื่อง

๕.๒ การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านเมตตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ครูเห็นว่าผู้บริหารมีความเมตตา หรือความปรารถนาอยากให้ผู้อื่นเป็นสุขมากที่สุด คือ การที่ผู้บริหารมีจิตเมตตาต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และสนใจถามทุกข์สุขผู้ร่วมงานเสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารยังเปิดโอกาสและสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ได้รับการศึกษาต่อ และการอบรมเพิ่มเติมต่างๆ เพื่อให้มีโอกาสดำเนินงานตนเองและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารยังแสดงออกถึงความรัก ความปรารถนาดี เห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ เช่น เมื่อบุคลากรมีปัญหาจะคอยให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ที่ถูกต้องอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)** ได้กล่าวว่า เมตตา คือความรัก ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า **พระคันธสาราภังค์** ได้กล่าวว่า ลักษณะของเมตตา คือความเป็นไปด้วยอาการเอื้อกูล หมายความว่าเมตตา มีสภาพต้องการที่จะบำเพ็ญประโยชน์แก่บุคคลอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ **พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)** ได้กล่าวว่า เมตตา คือ ความรัก ความหวังดี ที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข นักบริหารจะต้องมีความรักและความหวังดีแก่เพื่อนร่วมงาน ความรักจะเกิดได้ถ้านักบริหารรู้จักมองแง่ดี หรือส่วนดีของเพื่อนร่วมงาน **สุริย์ มีผลกิจ** ได้กล่าวว่า เมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาดีอยากให้ผู้อื่นมีความสุข โดยความหวังดีก็เพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข ไม่หวังผลตอบแทน ไม่เลือกบุคคลว่าเป็นคนที่รู้จักหรือไม่รู้จัก **ศุภชัย เมืองรักษ์** ได้กล่าวว่า เมตตา คือ ความรักใคร่ ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า **วรญา ทองอุ่น** ได้กล่าวว่า เมตตา คือมีความรักใคร่ที่จะให้ผู้อื่นเป็นสุข หมายถึง พฤติกรรมมีความหวังดีเพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตใจแผ่ไมตรีจิต สนับสนุนกับผู้น้อย ห่วงความดีงามแก่เขา อยากให้เขามีความสุข และ **กระทรวงศึกษาธิการ** ได้กล่าวถึงความเมตตาว่า เป็นความรักใคร่ เยื่อใย ที่ปรารถนาจะให้ผู้อื่น สัตว์อื่นมีความสุข

๒. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านกรุณา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ครูเห็นว่าผู้บริหารมีความกรุณา หรือความสงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์มากที่สุด คือ การที่ผู้บริหารได้ให้โอกาสบุคลากรภายในองค์กรได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมถึงผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการเข้าถึงเพื่อร้องเรียนและร้องทุกข์เรื่องราวต่างๆ ด้วยตนเองเมื่อประสบปัญหา นอกจากนั้นยังให้คำแนะนำ คำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับ **พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต)** ได้กล่าวว่า กรุณา คือ ความสงสารเห็นใจ ประารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม นักบริหารต้องมีความสงสาร ห่วงใจ และคิดหาทางช่วยให้เขาพ้นทุกข์นั้น **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)** ได้กล่าวว่า กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ เช่น การมีความสงสาร ห่วงดี มีความเห็นอกเห็นใจ และปรารถนาให้ผู้อื่นที่ตกทุกข์ได้ยากพ้นทุกข์ ในด้านการทำงาน ซึ่งกรุณาธรรมเป็นเครื่องปราบจิตใจไม่ให้คิดเบียดเบียนคนอื่น ให้ได้รับความลำบากในการทำงาน หรือกิจกรรมต่างๆ **พระคันธสาราภังค์** ได้กล่าวว่า ลักษณะของกรุณา คือ ความเป็นไปด้วยอาการขจัดความทุกข์ ความสงสารอนุเคราะห์ผู้ที่ประสบความเดือดร้อน โดยกรุณาเป็นสภาวะที่ทำให้สัตว์เกิดใจหวั่นไหว คือ เกิดความสงสารไม่อาจจะนิ่งนอนใจอยากจะอนุเคราะห์ผู้อื่นให้พ้นทุกข์ **วราญา ทองอ่อน** ได้กล่าวว่า กรุณา มีความสงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ หมายถึงพฤติกรรมหวั่นดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์ร้อน ตกทุกข์ได้ยาก ก็รู้สึกสงสาร ห่วงใจไปตามเมื่อเห็นเขามีความทุกข์ และ **กระทรวงศึกษาธิการ** ได้ให้ความหมาย ความกรุณา คือ ความสงสารเป็นความปรารถนาที่จะช่วยผู้อื่นสัตว์อื่นให้พ้นจากความทุกข์ความเดือดร้อนมีความเห็นอกเห็นใจคนและสัตว์อื่นที่ตกทุกข์ได้ยากและประสงค์จะปลดปล่อยทุกข์ให้แก่คนและสัตว์เหล่านั้น

๓. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านมูทิตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ครูเห็นว่าผู้บริหารมีมูทิตา หรือการรู้จักชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข คือ การที่ผู้บริหารได้แสดงความชื่นชมยินดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจอยู่เสมอ เช่น การแสดงความชื่นชมยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานดี หรือการพลอยยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และมีความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่างๆ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ **พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต)** ได้กล่าวว่า มูทิตา คือ ความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี มีสุข เช่น การที่นักบริหารต้องมีความรัก ต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดยไม่กลัวว่าลูกน้องจะขึ้นมาหาบารมีเขาไม่กีดกันใคร แต่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำงานแสดงความสามารถเต็มที่ และพลอยชื่นชมยินดีในความก้าวหน้าของคนร่วมงาน มูทิตาจะทำลายความริษยาในใจนักบริหารยุติธรรมในการให้รางวัลและลงโทษ ข้อสำคัญคือนักบริหารต้องรู้เท่าทันคนร่วมงานทุกคน **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)** ได้กล่าวว่า มูทิตา คือ ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญองงามยิ่งขึ้นไป **พระคันธสาราภังค์** ได้กล่าวถึงลักษณะของมูทิตา คือ ความชื่นชม หมายความว่า พลอยยินดีในความสุขหรือความสำเร็จของคนอื่น มูทิตาเป็นธรรมที่พึงเจริญในเมื่อเราเห็นคนอื่นดีกว่าตน **ศุภชัย เมืองรักษ์** ได้กล่าวว่า มูทิตา คือ ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิก

บานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงาม ยิ่งขึ้นไป **วรญา ทองอุ่น** ได้กล่าวว่า มุทิตา หรือความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี หมายถึง มีความชื่นบานในเวลา que others receive good เมื่อเขามีความเจริญด้วยความรู้ความสามารถเจริญด้วย ลาภ ยศ และชื่อเสียง พลอยชื่นชมยินดีด้วยความจริงใจ และ **กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมาย มุทิตา** คือ การพลอยยินดีชื่นชมโสมนัสเมื่อผู้อื่น สัตว์อื่นได้ดีมีความสุข สำหรับผู้เป็นครูแล้ว คือ ความยินดี ปลื้มใจในความสำเร็จของผู้เป็นศิษย์จึงเป็นสิ่งที่ยิ่งความชุ่มชื่นใจในผลสำเร็จของงานให้แก่ผู้ที่เป็นครู

๔. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านอุเบกขา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ครูเห็นว่าผู้บริหารมีอุเบกขา หรือความมีใจเป็นกลางมากที่สุด คือ การที่ผู้บริหารมีความอดทนต่อการปฏิบัติงานที่ยาก หนัก ทำหาย ไม่เคยย่อท้อต่ออุปสรรคและความยากลำบาก รวมถึงมีการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์สุจริต เป็นที่ไว้วางใจกับทุกคน นอกจากนี้ยังมีใจเป็นกลางโดยปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ **พระคันธสาราภังค์** ได้กล่าวถึงลักษณะของอุเบกขา คือ ความเป็นไปโดยอาการวางเฉยในเหล่าสัตว์ กล่าวคือ เมื่อเราไม่อาจช่วยเหลือผู้อื่นได้ก็พึงวางใจเป็นกลางยอมรับความจริงว่าเป็นกรรมเก่าของเขาไม่มีใครบังคับบุคคลเหล่านั้นให้เป็นไปใอำนาจของตนเพราะเหล่าสัตว์มีกรรมเป็นสมบัติของตนจึงต้องเป็นไปตามกรรมทำให้ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)** ได้กล่าวว่า อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ **พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต)** ได้กล่าวว่า มุทิตา คือ ความรู้สึกวางเฉยเป็นกลางไม่ลำเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่ง **สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก** ได้กล่าวว่า อุเบกขา หมายถึง การวางใจเป็นกลาง วางเฉย ไม่ยินดียินร้าย **วรญา ทองอุ่น** ได้กล่าวว่า อุเบกขา คือ การวางตนเป็นกลาง มีความวางเฉย ไม่เสียใจ ไม่ดีใจ เมื่อสถานการณ์ไม่เอื้อที่จะแสดงพฤติกรรมก็ควรวางเฉย และเมื่อมีผู้ประพฤติดีก็ต้องชมเชยยกย่องสรรเสริญคุณงามความดีของเขา แต่เมื่อมีผู้ประพฤติไม่ดีก็ต้องถูกตำหนิ ลงโทษตามกรณีของความผิด ไม่ตัดสินเอนเอียงเพราะอำนาจอคติ **ศุภชัย เมืองรักษ์** ได้กล่าวว่า อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขาได้รับผิดชอบตนได้ดีแล้ว และ **กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมาย อุเบกขา** คือ ความวางเฉยด้วยปัญญาในความวิบัติของคนและสัตว์ทั้งหลายเพราะเหตุที่ไม่อาจเข้าไปให้ความช่วยเหลือคนและสัตว์เหล่านั้นได้จึงวางเฉยไม่เสียใจไปกับสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นโดยพิจารณาด้วยปัญญาว่าเป็นกรรมที่เขาทำของเขา

๕. ครูที่มีเพศและอายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **พระมนัส อัครมโฆ (ก้อนใหญ่)** ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของครูผู้สอนมีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษา

ของ **ทิพยาพัศ คลังแสง** ได้ทำการศึกษาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ และอายุของพนักงานครูเทศบาลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **พระเลอวุฒิ ภูริปัญญา (เนตรตะวรงค์ษา)** ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ และอายุของสมาชิกและเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ไม่แตกต่างกัน

๖. ครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ กล่าวคือ ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ได้ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ได้ในระดับมากเช่นกัน แต่น้อยกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘ ซึ่งความคิดเห็นที่ต่างกัันดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจาก ครูที่มีการศึกษาปริญญาโทอาจมีตำแหน่งหรือเงินเดือนสูงกว่าครูที่มีการศึกษาปริญญาตรี และที่สำคัญอาจมีความใกล้ชิดกับผู้บริหารมากกว่า จึงส่งผลให้ครูที่มีการศึกษาปริญญาโทและปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน เมื่อครูมีความคิดเห็นดังกล่าวแตกต่างกันย่อมแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารยังไม่สามารถเข้าถึงครูได้ทุกกลุ่ม หรืออาจมีความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติต่อครูทั้ง ๒ กลุ่ม โดยแนวทางการแก้ไขเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน มีความรักใคร่สามัคคีต่อกัน ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารในเรื่องอุเบกขา มากที่สุด เช่น การปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความยุติธรรม ความเสมอภาค ความเป็นกลางในการให้รางวัล หรือการลงโทษ โดยไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง อันจะนำมาซึ่งความไว้วางใจ และความศรัทธาที่ผู้ได้บังคับบัญชามีต่อผู้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น และที่สำคัญคือ จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความรักความสามัคคีต่อกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับ **ศุภชัย เมืองรักษ์** ได้กล่าวว่า อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะโดยแบ่งออกเป็น ๒ ประเด็นหลักคือ จากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลาดกระบี่ กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในปรับปรุงและพัฒนางานด้านบริหารจัดการ ด้านวิชาการ รวมถึงด้านการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ดังต่อไปนี้

๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ด้านเมตตา ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข

๑.๑) ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน และที่สำคัญควรมอบหมายงานในส่วนอื่นๆ ที่มีความสำคัญนอกเหนือจากงานประจำให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทดลองรับผิดชอบบ้างตามความเหมาะสม เพราะการที่ได้รับผิดชอบงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่าในองค์กร อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรในระยะยาวโดยไม่คิดลาออก

๑.๒) ผู้บริหารควรบริหารงานบุคลากรด้วยความโปร่งใสในทุกขั้นตอน รวมถึงควรมีหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นธรรม และที่สำคัญควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดๆ ก็ตาม

๑.๓) ผู้บริหารควรแสดงออกถึงความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ โดยการให้ความช่วยเหลือในด้านกำลังใจ กำลังสติปัญญา หรือกำลังทรัพย์ตามความเหมาะสม เช่น คอยสอดส่อง สอบถามเรื่องทุกข์ สุข หรือการเป็นที่ปรึกษาในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำงานอย่างมีความสุข

๒) ด้านกรุณา สงสารคิดช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์

๒.๑) ผู้บริหารควรปฏิบัติตนในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เช่น การบริจาคทรัพย์สิ่งของเพื่อกิจการส่วนรวม หรือการสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำประโยชน์แก่ส่วนรวม เป็นต้น

๒.๒) ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือข้อแนะนำต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่คิดต่างเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการงานในด้านต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงในองค์กรให้ดีขึ้น

๒.๓) ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา หรือคำชี้แนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการทำงาน เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดี

๓) ด้านมุทิตา ความรู้จักชื่นชมยินดีผู้อื่น

๓.๑) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสไปศึกษาต่อหรือดูงานทั้งในและต่างประเทศบ้าง เพื่อให้สามารถนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒) ผู้บริหารควรมีมิตรไมตรี หัวดี และบริสุทธิ์ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจในทุกๆ เรื่องอยู่เสมอ เช่น หากปฏิบัติงานดีก็ควรกล่าวคำชื่นชมด้วยความยินดี หรือหากประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานก็ควรแสดงความปลื้มยินดีด้วยด้วยความจริงใจ

๓.๓) ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ เช่น การพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรพิจารณาจากความดีความชอบ และผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นอย่างแท้จริง

๔) ด้านอุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง

๔.๑) ผู้บริหารควรยึดหลักเกณฑ์และระบบคุณธรรมในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาตามคุณภาพและปริมาณงานตามเกณฑ์มาตรฐานของผลการประเมินงาน

๔.๒) ผู้บริหารควรยึดกฎระเบียบเกี่ยวกับการร้องทุกข์ที่บัญญัติไว้ชัดเจนก่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายโดยไม่เลือกปฏิบัติ เช่น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด ไม่ควรลงโทษทันทีด้วยวิธีรุนแรง แต่ควรเปิดโอกาสให้มีการชี้แจงก่อนการตัดสิน เพราะหากรับฟังจากบุคคลที่มาร้องทุกข์เพียงฝ่ายเดียว แล้วตัดสินลงโทษ จะส่งผลเสียต่อองค์กรตามมา เช่น บุคลากรขาดความรักความสามัคคีต่อกัน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร เป็นต้น

๔.๓) ผู้บริหารควรมีใจเป็นกลาง และไม่ควรมีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ตนเองไม่ชอบ รวมถึงไม่ควรเลือกที่รักมักที่ชัง เพราะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความลำเอียงและไม่มีความสุขในการทำงาน

๔.๔) ผู้บริหารควรหาโอกาสพบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาหลายๆ กลุ่มอย่างไม่เป็นทางการบ้าง เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน และที่สำคัญจะทำให้ได้รับทราบสภาพปัญหาที่แท้จริง อันจะนำมาซึ่งแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร อาจจะศึกษาเพิ่มเติมโดยทำการทบทวนตัวแปรอิสระที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ให้มากขึ้น เพื่อให้การวิเคราะห์ มีมิติที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

๒) การเพิ่มตัวแปรอิสระ เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หรือปัจจัยด้านจิตวิทยาซึ่งถ้าเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ สามารถศึกษาเพิ่มโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ อันจะนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ได้ในอนาคต

บรรณานุกรม

๑) หนังสือ:

- กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖.
- _____. การพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาตามระบบคุณธรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๘.
- กัลยา วาณิชยบัญชา. สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- _____. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.
- กานต์ ภูนาศ. การประถมศึกษา. กาญจนบุรี : สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๒.
- กิตติมา ปรีดีติลล. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิมพ์, ๒๕๔๒.
- _____. ทฤษฎีบริหารองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ธารนิพนธ์, ๒๕๓๙.
- จันทราณี สงวนนาม. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บุ๊คพอยท์, ๒๕๔๕.
- จุมพล สวัสดิ์ยากร. หลักการบริหารและมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวรรณภูมิ, ๒๕๔๒.
- ชาญชัย อาจิณสมภาร. ศัพท์การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐.
- _____. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๒๗.
- ชูศรี วงศ์รัตน. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตการพิมพ์, ๒๕๔๑.
- เด่น ชะเนติยง. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.
- ทองหล่อ เดชไทย. หน่วยที่๑แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕.
- ธนกรส พูนสิทธิ์. การจัดการองค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑.
- ธีระวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เถลิงจิระรัตน์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔.
- ธีระรัตน์ กิจจาร์ักษ์. คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์, ๒๕๒๓.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๖.

- ธงชัย สันติวงษ์. **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.
- บรรจบ เนียมมณี. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓.
- บุญชัย จงกลนี. **คุณธรรมของนักบริหาร**. มหาวิทยาลัยขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์, ๒๕๒๘.
- ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. **สุขาภิบาลในฐานะปกครองตนเอง**. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙.
- ประพันธ์ สุริหาร. **ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร**. ขอนแก่น : ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗.
- ประเวศ วสี. **การพัฒนาต้องเอาวัฒนธรรมเป็นตัวตั้ง**. กรุงเทพมหานคร : กองทุนส่งเสริมงานทางวัฒนธรรม สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม, ๒๕๔๖.
- ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๕.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๖.
- พนัส หันนาคินทร์. **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.
- พระคันธสาราภิวังศ์. **คุณธรรมของคนดีและพรหมวิหาร ๔**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๔.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พุทธวิธีการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๕.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๕๐.
- _____. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**, กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๖.
- พระมหาภูติชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). **คนสำราญงานสำเร็จ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๔.
- พระราชมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลคำศัพท์**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๘.
- พะยอม วงศ์สารศรี. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : พรวนการพิมพ์, ๒๕๔๒.
- พิทยา บรรวัฒนา. **การบริหารเชิงบูรณาการ**. นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณะบุตร. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.

- ภาวิตา ชาราศรีสุทธิ. **การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๗.
- มัลลิกา ต้นสอน. **การจัดการยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔.
- ราชบัณฑิตสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒**. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖.
- รุ่ง แก้วแดง. **ปฏิวัติการศึกษาไทย**. กรุงเทพมหานคร : มติชน, ๒๕๔๓.
- วรญา ทองอ่อน. **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร**. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๘.
- วินัย สมมิตร, สมัย รื่นสุข และสุนทร ศรีศึกษา. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : แพรววิทยา, ๒๕๒๙.
- วิโรจน์ สารัตนะ. **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ทิพยวิสุทธิ, ๒๕๔๕.
- ศจี อนันต์นพคุณ. **กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ**. สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิค, ๒๕๔๒.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๕.
- ศุภชัย เมืองรักษ์. **พรหมวิหาร ๔ กับการจัดการองค์กรของราชทัณฑ์สิงคโปร์**. Productivity World. มกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๐๐๘.
- สมคิด บางโม. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.
- สมบัติ บุญประเคน. “ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาตามลักษณะ ๖ ปี”. **วารสารครูขอนแก่น**. ปีที่ ๔๔ ฉบับที่ ๒ (สิงหาคม ๒๕๔๔) : ๒๐ - ๒๑.
- สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๔๒.
- สมยศ นาวิการ. **การบริหารตามสถานการณ์**. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕.
- _____. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔.
- สมาน รังสียกฤษฎ์. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.
- สังเวียน องค์สุนทร และคณะ. **คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว**. **วารสารบัณฑิตศึกษา**. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. (ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๑ - มกราคม ๒๕๕๒), ๘๓-๘๔.
- สิรภพ เหล่าลาภะ. **พุทธศาสตร์การเมือง**. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕.
- สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสียกฤษฎ์. **หลักการบริหารเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ก.พ. , ๒๕๓๖.
- สุปรียา กมลาคัน, พลอากาศโท, หม่อมหลวง. **กลยุทธ์การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕.
- สุพล วังสินธ์. “การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา”. **วารสารวิชาการ**. ปีที่ ๔๓ ฉบับที่ ๒ (มิถุนายน ๒๕๔๓) : ๒๙ - ๓๐.
- สุรีย์ มีผลกิจ. **คุณธรรม จริยธรรม สามัคคีธรรม**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทคอมฟอร์ม จำกัด, ๒๕๕๐.

เสนาะ ตีเยาว์. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา :**

เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๔.

_____. **สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ**.

กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๔๓.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. “การบริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษา”. **วารสารวิชาการ**. ปีที่ ๔๕ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม ๒๕๔๕) : ๒๓ – ๓๐.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. **หนังสือเรียนสาระการพัฒนาสังคม รายวิชา ศาสนาและหน้าที่พลเมือง สค) ระดับประถมศึกษา**. เอกสารทางวิชาการลำดับที่ ๓๗/๒๕๕๔, หน้า ๑๑.

อมรชัย ตันติเมธ. **การบริหารสถานศึกษาปฐมวัย**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๒.

๒) วิทยานิพนธ์:

กัลปยกร มั่นถาวรวงศ์. “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร”. **ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**. การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๕.

กัลยา วิลารธรรม. “การปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายธุรการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

เฉลิมชัย สมท่า. “การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗.

ณัฐพร ภูทองเงิน. การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ ๑ – ๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

ทิพย์าศ คลังแสง. การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

ธณิศวรร จิตขวัญ. “ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี”. **ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**. การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒.

น้ำอ้อย อนุสนธิ์. การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร. **การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศม. บริหารการศึกษา** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๔.

พระมนัส อคฺคธมฺโม. ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระเมธีธรรมาลังการ และคณะ. การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แพร่ เขต ๑. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระเลอวุฒิ ฐิริปัญญา (เนตรตะวรงค์ษา). ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พิสุทธิ จันทนเศรษฐ. “การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนครจำแนกตามขนาดโรงเรียน”. **ปริญาญศึกษามหาบัณฑิต**. การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗.

วรณยุพา วิโนทพรรษ. “การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี”. **ปริญาญการศึกษามหาบัณฑิต**. การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๕๖.

๓) บทความออนไลน์:

วิชัย รัตนศิริวนิชย์. **พรหมวิหาร ๔** กับการบริหารงานในองค์กร. (๒๓ ก.พ. ๒๕๕๔). บทความ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา http://www.npc-se.co.th/npc_date/npc_previews.asp?id_head=11&id_sub=36&id=662 [๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๖].

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก. **พรหมวิหารธรรม (อุเบกขาธรรม)**. บทความ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา http://www.dra.go.th/module/attach_media/sheet7720120227110650.pdf. [๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๖].

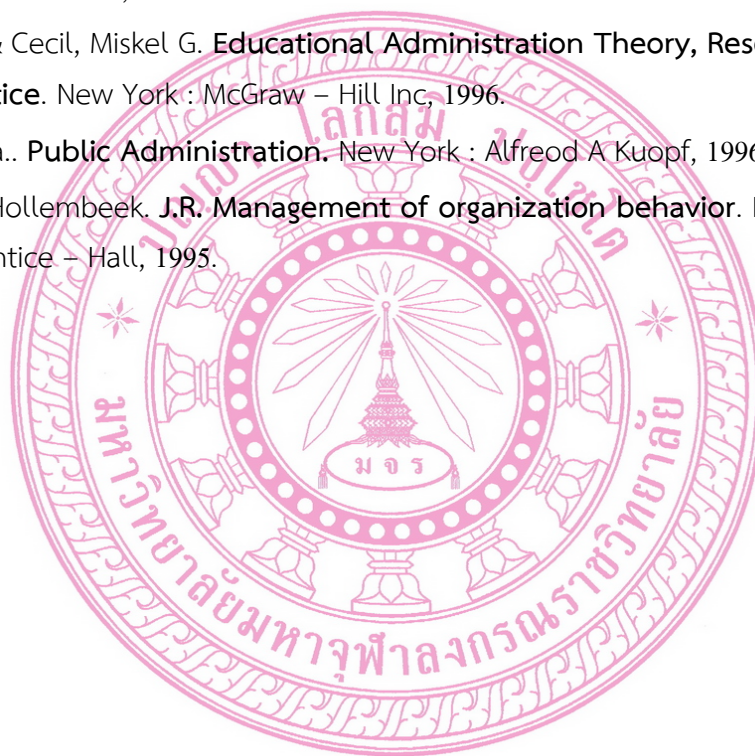
๔) ภาษาอังกฤษ:

Campbell, Ronald F. et al. **Introduction to Education Administration**. 5th ed. Boston, 1980.

Cronbach, Lee J. **Essentials of psychological testing**. 4 ed. New York : Harper & Row, 1971.

Don Hellriegel. **Management**. third edition. Addison : Wesley Publishing Company .lmc., 1982.

- E.N. Chapman. **Supervisor Survival Kit**. second edition. California : Science Research Associates Inc.,1995.
- Good, Center V. **Dictionary of Education**. New York : McGraw – Hill. 1973.
- Harold Koontz & Heinz Weihrich. **Ninth Edition Management**. New York : McGraw Hillbook, 1991.
- Holt. D.H. **Management principles and practices**. New Jersey : Neglewood Cliff : Prentice – Hall, 1993.
- Hoy, Wayne K. & Cecil, Miskel G. **Educational Administration Theory, Rescarch, and Practice**. New York : McGraw – Hill Inc, 1996.
- Simon, Herbert.a.. **Public Administration**. New York : Alfred A Kuopf, 1996.
- Wagner, J.A., & Hollembeek. J.R. **Management of organization behavior**. New Jersey : Prentice – Hall, 1995.







ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา
เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร อันจะเป็นประโยชน์ในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค และพัฒนาระบบการบริหารการศึกษาต่อไป

ข้อมูลที่ได้ จะแปลผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลท่านเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อนักเรียนหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างดี จึงขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พระเทิดศักดิ์ กตปุญโญ (สุภคร)
 นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา
เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

๒. อายุ

- ☐ ๒๕ – ๓๕ ปี ☐ ๓๖ – ๔๐ ปี
☐ ๔๑ – ๔๕ ปี ☐ ๔๖ ปี ขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

- ☐ อนุปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท

๔. ตำแหน่งหน้าที่

- ☐ ผู้บริหาร ☐ ครู

๕. ประสบการณ์ทำงาน

- ☐ น้อยกว่า ๑๐ ปี ☐ ๑๑ – ๒๐ ปี
☐ มากกว่า ๒๐ ปี

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา ท่านปฏิบัติในระดับใดที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

- ๕ หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
 ๔ หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
 ๓ หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ๒ หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
 ๑ หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อ	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
	ด้านเมตตา					
๑	ผู้บริหารแสดงออกถึงความรัก ความปรารถนาดี เห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน					
๒	ผู้บริหารให้คำแนะนำและรับฟังความคิดเห็น ของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ					
๓	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเมตตาโดยให้ความ ช่วยเหลือด้านกำลังกาย กำลังสติปัญญา และ กำลังทรัพย์					
๔	ผู้บริหารมีระบบมีการให้คำปรึกษาปัญหา และ ข้อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง					
๕	ผู้บริหารมีจิตใจดีต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และสนใจถามทุกข์สุขผู้ร่วมงาน เสมอ					
๖	ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตาม ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เป็นไปตาม ระเบียบของทางราชการ					
๗	ผู้บริหารได้มอบหมายงานอื่นๆ นอกเหนือจากงาน ประจำให้ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
๘	ผู้บริหารมีการสนับสนุนบุคลากรในเรื่อง การศึกษาต่อการอบรม เพื่อให้บุคลากรมีโอกาส ได้พัฒนาก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

ข้อ	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
	ด้านเมตตา (ต่อ)					
๙	ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคลากรด้วยความโปร่งใส แสดงหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงาน ของบุคลากรที่ชัดเจน					
๑๐	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจ้างงาน ของพนักงานอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม					
	ด้านกรุณา					
๑๑	ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ปัญหา เมื่อบุคลากรประสบปัญหาในการทำงาน					
๑๒	ผู้บริหารมีการให้โอกาสบุคลากรภายในโรงเรียนมี การประเมิน พัฒนาตนเองเสมอ					
๑๓	ผู้บริหารมีระบบการลงงานตามระเบียบข้าราชการ อย่างชัดเจน					
๑๔	ผู้บริหารเปิดโอกาสในการเข้าถึงเพื่อร้องเรียน หรือ เมื่อประสบปัญหาได้เสมอ					
๑๕	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการร้องทุกข์ ของผู้ปฏิบัติงาน					
๑๖	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิด ปัญหาในการดำรงชีวิตประจำวันโดยการให้ คำปรึกษาอย่างดี					
๑๗	ผู้บริหารจัดสวัสดิการภายในสถานศึกษา เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ร่วมงาน					
๑๘	ผู้บริหารบริจาคทรัพย์สิ่งของ เพื่อกิจการส่วนรวม ตามความเหมาะสมเสมอ					
๑๙	ผู้บริหารเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อติดตามงาน และให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ					
๒๐	เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาในหน้าที่ ผู้บริหารให้ การช่วยเหลือคำแนะนำด้วยความจริงใจ					

ข้อ	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
	ด้านมุทิตา					
๒๑	ผู้บริหารแสดงความยินดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุก ครั้งเมื่อมีการได้เลื่อนตำแหน่งหรือมีความสำเร็จ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
๒๒	ผู้บริหารแสดงความยินดีสนับสนุนให้บุคลากรไป ศึกษาต่อหรือดูงานต่างประเทศ					
๒๓	ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ บุคลากรได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					
๒๔	ผู้บริหารมีความพึงพอใจและยินดีทุกครั้ง ที่เพื่อนร่วมงานได้รับการชื่นชมหรือสนับสนุน จากหัวหน้างาน					
๒๕	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมยินดีเมื่อ ผลงานของบุคลากรได้รับการเผยแพร่ต่อ สาธารณชน					
๒๖	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข					
๒๗	ผู้บริหารพลอยยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับ ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างจริงจัง					
๒๘	ผู้บริหารยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบ ความสำเร็จในหน้าที่ด้วยความปลื้มปิติยินดี					
๒๙	ผู้บริหารมีมิตรไมตรีหวังดีและบริสุทธิ์ใจต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง					
๓๐	ผู้บริหารมีจิตใจเบิกบาน และยินดีเมื่อเห็นผู้อื่น ประสบความสำเร็จความเจริญในหน้าที่ การงาน					

ข้อ	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
	ด้านอุเบกขา					
๓๑	ผู้บริหารมีใจเป็นกลางเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับ ตำแหน่งหน้าที่ดีกว่าหรือทำงานประสบ ความสำเร็จด้วยความเต็มใจ					
๓๒	ผู้บริหารปฏิบัติตนกับเพื่อนร่วมงานตาม กฎระเบียบด้วยความเที่ยงธรรมด้วยใจบริสุทธิ์					
๓๓	ผู้บริหารมีใจเป็นกลางไม่หวั่นไหวไปตามกระแส แห่งการนินทา สรรเสริญ ลาภ เสื่อมลาภ ยศ เสื่อมยศและสุข ทุกข์					
๓๔	ผู้บริหารมีใจเป็นกลางกับเพื่อนร่วมงานทุกคน อย่างเป็นธรรม					
๓๕	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วย ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ไว้วางใจกับทุกคน					
๓๖	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วย ความขยันหมั่นเพียรไม่ทอดทิ้งไม่ย่อท้อต่อ อุปสรรคและความยากลำบาก					
๓๗	ผู้บริหารมีความอดทนต่อการปฏิบัติงานที่ยาก หนัก ทำหาย และพร้อมที่จะรับการประเมินเสมอ					
๓๘	ผู้บริหารมีกฎระเบียบเกี่ยวกับการร้องทุกข์ที่ บัญญัติไว้ชัดเจนก่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุก ฝ่ายไม่เลือกปฏิบัติ					
๓๙	ผู้บริหารให้ความรู้และปลูกฝังการปฏิบัติงาน ตามกฎระเบียบและกฎหมาย					
๔๐	ผู้บริหารมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม คุณภาพและปริมาณงานตามเกณฑ์มาตรฐาน					

ตอนที่ ๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหาร
สถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

๑. ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ข้อเสนอแนะ

The seal of the Ministry of Education, Culture and Sport of Thailand is a circular emblem. It features a central five-tiered umbrella (parasol) on a pedestal, with the Thai characters 'มจร' (Mahachulalongkornrajavidyalaya) inscribed on a banner above it. The emblem is surrounded by a ring of Thai script, which reads 'มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์' (Mahavithayalai Rajabhat Walailak). The entire seal is rendered in a light purple or pink color.

ขอเจริญพรที่ตอบแบบสอบถาม

พระเทิดศักดิ์ กตปุญโญ (สุภสร)
 นิสิตปริญญาโท
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหาร
สถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
ประกอบด้วย

๑. รองศาสตราจารย์ พิเศษ ดร.วิชุดา หุ่นวิไล
ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์พิเศษ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เริงชัย หมื่นชนะ
ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์พิเศษ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู
อาจารย์ประจำ และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย
อาจารย์ประจำ ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ศรีนอก
อาจารย์ประจำ หัวหน้าภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๐๕๒



๘๘

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔

๑๓ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ พิเศษ ดร.วิษชุดา หุ่นวิไล

ด้วย พระเทิดศักดิ์ ฉายา กตปุญโญ นามสกุล สุกคร รหัสประจำตัว ๕๕๐๑๔๐๒๓๒๕
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว และทางโครงการหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถที่ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือในการทำวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าวและทางโครงการหลักสูตรฯ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

มจร ๑๑/๕๒
วัดราช ๕๖๒
(รศ.ดร.วิรัตน์ ๕๖๒)
๑๔/๙-๑/๕๖.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔

[illegible]



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์ คณะครุศาสตร์ มจร. โทร ๐๘๔-๑๐๔-๔๒๗๓
ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ๔๖๓ วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๖
เรื่อง ขออนุมัติตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู

ด้วย พระเทพิตถ์ศักดิ์ ฉายา กตปุณโญ นามสกุล สุกสร รหัสประจำตัว ๕๕๐๑๔๐๒๓๒๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว และทางโครงการหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถที่ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือในการทำวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าวและทางโครงการหลักสูตรฯ ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์ คณะครุศาสตร์ มจร. โทร ๐๘๔-๑๐๔-๔๒๗๓
ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ๔๐๓ วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๖
เรื่อง ขออนุมัติตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย

ด้วย พระเทพิตกดี ฉายา กตปุณโญ นามสกุล สุขสร รหัสประจำตัว ๕๕๐๑๔๐๒๓๒๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว และทางโครงการหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถที่ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือในการทำวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าวและทางโครงการหลักสูตรฯ ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

ไม่ติดเห็นสมควรแก้ไข/ส่งต่อไป
ทอจี ๑๖/๙/๖๖แล้ว

๑๕/๙/๖๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์ คณะครุศาสตร์ มจร. โทร ๐๘๔-๑๐๔-๕๒๗๓
ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ๕๐๓ วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๖
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ศรีนอก

ด้วย พระเทพคัมภีร์ ฉายา กตปุณฺณ โณ นามสกุล สุกสร รหัสประจำตัว ๕๕๐๑๔๐๒๓๒๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว และทางโครงการหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถที่ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือในการทำวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าวและทางโครงการหลักสูตรฯ ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ศรีนอก)
หัวหน้าภาควิชาหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ ๑๑๕



คณะครุศาสตร์

๙๕

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร. / ๐๘๙-๐๖๘-๔๙๓๗, ๐๘๗-๕๑๗-๖๑๕๒

๒๘ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพรตพิทยพยัต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วย พระเทพิตกัณฑ์ ฉายา กตปุญโญ นามสกุล สุกสร รหัสประจำตัว ๕๕๐๑๔๐๒๓๒๕
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลัก
พรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร”เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และทาง
โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

รองอธิการบดี
○ กลุ่มบริหารงานบุคคล
○ กลุ่มบริหารงบประมาณ
○ กลุ่มบริหารทั่วไป

ผู้อำนวยการ ร.ร.พรตพิทยพยัต

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ ๑๑๕



คณะครุศาสตร์

๙๖

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วัดศรีสุदारาม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐

โทร. / ๐๘๙-๐๖๘-๔๙๓๗, ๐๘๗-๕๑๗-๖๑๕๒

๒๘ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๖๕ ชุด

ด้วย พระเชิดศักดิ์ ฉายา กตปุญโญ นามสกุล สุกสร รหัสประจำตัว ๕๕๐๑๔๐๒๓๒๕
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามหลัก
พรหมวิหาร ๔ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และทาง
โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อโปรด

☐ พทราบ

☒ คิวอาร์

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวกมลวรรณ ศรีวิชัย

นางสาวกมลวรรณ

รองผู้อำนวยการทั่วไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

☐ ขอคำแนะนำการตามเสนอ

☐ อนุญาต

☐ อนุมัติ

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

ผู้ทรงคุณวุฒิ

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

นางสาวกมลวรรณ ศรีวิชัย - ตามอนุโลม

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

เอกพนม สิมสอพร

โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

สกล

สกล

ଏକ

ໂທ. / ໐໖໔-໐໖໔-໔໔໙໙, ໐໖໙-໔໔໙-໖໑໕໒

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ : พระเทิดศักดิ์ กตปุญโญ (สุภสร)
- เกิด : วันจันทร์ที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๑
- สถานที่เกิด : ๕๙ หมู่ ๑๔ ตำบลยายแถมวัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์
- การศึกษา : พ.ศ. ๒๕๕๐ สอบได้นักธรรมชั้นเอก สำนักเรียนวัดปลุกศรัทธา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
- : พ.ศ. ๒๕๕๒ จบประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ห้องเรียนวัดสังฆราชา โรงเรียนสหะพาณิขย์
- : พ.ศ. ๒๕๕๕ จบปริญญาตรี พุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา รุ่นที่ ๕๘ ห้องเรียนวัดโสธรวราราม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- หน้าที่การงาน : ครูสอนศีลธรรม
- สังกัด : โรงเรียนวัดปลุกศรัทธา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
- ปีที่เข้าศึกษา : ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๕
- ปีที่สำเร็จการศึกษา : ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗
- สถานที่อยู่ปัจจุบัน : วัดปลุกศรัทธา เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๒๐
- : โทร. ๐๘๕ - ๓๔๒๒๑๐๖