

การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

พนิดา ขวัญเมือง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

พนิดา ขวัญเมือง

สารนิพนธ์นี้ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

MANAGEMENT ACCORDING TO THE PRINCIPALS OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

PANIDA KHWUNMUANG

A THAMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONNAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	: การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
ชื่อนักศึกษา	: พนิดา ขวัญเมือง
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
พุทธศักราช	: 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร.สันติ อุนจะนำ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....
(ดร.สันติ อุนจะนำ)

กรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศริน มนูญผล)

กรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

Thematic Topic	:	Management according to the Principals of the School Administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1
Student's Name	:	Panida Khwunmuang
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Asst. Prof. Dr. Sranya Saengamporn
Co - advisor	:	Dr. Santi Aunjanam

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Recuirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakrusriveerakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Thesis Committee:
Chairman .....
(Asst. Prof. Dr. Tippamas Sawetworachot)

Member (Advisor) .....
(Asst. Prof. Dr. Sranya Saengamporn)

Member/Co-Advisor .....
(Dr. Santi Aunjanam)

Member .....
(Asst. Prof. Dr. Kassarin Manunphon)

Member .....
(Asst. Prof. Dr. Nopparat Chairuang)

Copyright of Mahamakut Buddhist University.

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1**
ชื่อนักศึกษา	:	**พนิดา ขวัญเมือง**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรัญญา แสงอัมพร**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร. สันติ อุนจะนำ**

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1)เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 2)เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 3)เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยประชากรกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 358 คน โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า :

1. ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้) รองลงมาคือ ด้าน วัตตา จะ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคัมภีรัญจะ กะถะ กัตตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย)

2. ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านขอบข่ายและภารกิจของการบริหารการศึกษา

3. แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ความถี่สูงสุดคือ ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความรู้ รองลงมา ผู้บริหารควรบริหารโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าและผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ตามลำดับ

คำสำคัญ : หลักกัลยาณมิตร , ผู้บริหารสถานศึกษา



ABSTRACT

Thematic Topic	:	**Management according to the Principals of the School Administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1**
Student's Name	:	**Panida Khwunmuang**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Asst. Prof. Dr. Sranya Saengamporn**
Co-Advisor	:	**Dr. Santi Aunjanam**

The objectives of this research were as follows; 1) to study the level of administration according to the principal of Kalayanamittata of school administrators under the Nakhon Si Thammarat primary educational service area office 1. 2) to study the suggestions for administration according to the principle of Kalayanamittata of school administrators under the Nakhon Si Thammarat primary educational service area office 1. 3) to study the way to promote the administration according to the Kalayanamittata principle of educational institute administrators under the Nakhon Si Thammarat primary educational service area office 1. The population composed of school administrators and teachers. The samples were amount 358 students in schools under the Nakhon Si Thammarat primary educational service area office 1, by using a questionnaire. Data were analyzed using basic statistics, namely mean and standard deviation.

The results showed that:

1. Kalayanamittata level of school administrators the Nakhon Si Thammarat primary educational service area office 1, the overall and individual averages were at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was Bhavaneeyo (knowledgeable), followed by Vatta (reasoning and persuasion), and the aspect with the lowest average was Khamphiranca katha katta (Making difficult things easy).

2. Administration level of school administrators the Nakhon Si Thammarat primary educational service area office 1, the overall and individual averages were at

a high level. When considering each side, it was found that the side with the highest mean was roles and duties of school administrators followed by characteristics of good administrators and the side with the lowest mean was the scope and mission of educational administration.

3. Suggestions for the administration according to the principal of Kalayanamittata of school administrators under the Nakhon Si Thammarat primary educational service area office 1. The highest frequency was administrators should be knowledgeable, followed by administrators should manage the school to make progress, and administrators should have vision, respectively.

Keywords: Principles of Kalayanamittata, School Administrators

มหามกุฏราชวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจากบุคคลหลายฝ่ายในการให้ความช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษา ในระดับปริญญาโท

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.สันติ อุนจะนำ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ช่วยตรวจสอบการเขียนสารนิพนธ์ ได้ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง ตลอดจน ตรวจสอบแก้ไข ทั้งยังได้ใช้ความเชี่ยวชาญของท่านในการช่วยเพิ่มเติมเนื้อหาอันเป็นประโยชน์แก่ ผู้ทำการวิจัยเป็นอย่างมากในการเขียนสารนิพนธ์ฉบับนี้ด้วยดีเสมอมา ขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศริน มนูญผล และ นายประภาส ชูขาว ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไสมะนาว ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์ และให้คำแนะนำในด้านต่าง ๆ ขอบพระคุณผู้ที่ได้อนุเคราะห์ให้การเก็บข้อมูลเป็นไปด้วยดี โดยมิได้มีอุปสรรคใด ๆ รวมถึงเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ คุณบิดา มารดา ที่เคารพรักยิ่งของผู้วิจัยซึ่งวางรากฐานการศึกษาให้แสงสว่างทางปัญญาส่องทางในการดำเนินชีวิต ช่วยเติมเต็มและเป็นแรงผลักดันอันเป็นประโยชน์ แก่ผู้ทำการวิจัยให้ประสบความสำเร็จในครั้งนี้ และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่สรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วยเทอญ

พนิดา ขวัญเมือง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช

กิตติกรรมประกาศ..... ฌ

สารบัญ..... ญ

สารบัญตาราง..... ฏ

สารบัญภาพ..... ฑ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 3

1.3 สมมติฐานของการวิจัย..... 3

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 3

1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับ..... 4

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 4

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 6

2.1 แนวคิด ทฤษฎีของการบริหารงาน..... 6

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา..... 8

2.3 ความหมายของหลักกัลยาณมิตร..... 19

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 27

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 37

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 38

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 38

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	40
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	41
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	**43**
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	**57**
5.1 สรุปผลการวิจัย	57
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	61
5.3 ข้อเสนอแนะ	62
บรรณานุกรม	**64**
ภาคผนวก	**67**
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	67
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	69
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใชเครื่องมือ (Try Out)	73
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	75
ภาคผนวก จ แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล	77
ภาคผนวก ฉ ตารางวิเคราะห์ความสอดคล้องของเนื้อหา IOC	86
ประวัติผู้วิจัย	**94**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	44
4.2	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านปิโย (น่ารัก).....	45
4.3	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านครุ(น่าเคารพ).....	46
4.4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้).....	47
4.5	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้าน วัตตา จะ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ).....	48
4.6	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้าน วะจะนักขะโม (ไม่โกรธง่าย อดทน).....	49
4.7	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านคัมภีรัญจะ กะถะ กัตตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย).....	50
4.8	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านโน จัฏฐาเน นิโยชเย (มีความเป็นผู้นำ).....	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.9 ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน..... 52

4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต1 ด้านขอบข่ายและภารกิจของการบริหารการศึกษา..... 53

4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต1 ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี..... 54

4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา..... 55

4.13 แสดงข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1..... 56

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 37

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งจะช่วยทำให้องค์การต่างๆสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ไปสู่ความสำเร็จได้เพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรทุกด้านให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งส่งผลให้ทรัพยากรนั้น ๆ ได้นำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพในการดำเนินชีวิตและพัฒนาประเทศชาติได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ได้ตรัสไว้ตอนหนึ่งว่า “...การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศก็ย่อมทำได้สะดวกราบรื่น ได้ผลที่แน่นอนและรวดเร็ว...” ดังนั้น การพัฒนาการศึกษานั้นจึงเป็นหน้าที่ของทุกคนทุกฝ่ายที่จะต้องร่วมมือกันอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อให้การศึกษาได้เดินหน้าต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง และหน่วยงานที่ให้ความรู้ในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ และผลิตทรัพยากรมนุษย์ก็คือโรงเรียนหรือสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ออกแบบและจัดระบบการศึกษา ทั้งระบบความคิดและระบบบริหารซึ่งหมายรวมถึงการนำเอาทรัพยากรเพื่อการศึกษาไปบริหารให้เกิดผลผลิตทางการศึกษาตามที่ระบบการศึกษาของประเทศต้องการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

ในการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติเกี่ยวกับบุคคลหลายฝ่าย เพราะฉะนั้น ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม โดยคุณธรรมและจริยธรรมนั้นเกิดจากการที่ผู้บริหารนำเอาหลักธรรมมาใช้ในสถานศึกษาควบคู่กับการบริหารทรัพยากรการศึกษาทั้งหลาย สถานศึกษานั้นจะได้ชื่อว่าเป็นสถานศึกษาที่มีคุณธรรม มีคุณภาพดีเยี่ยม ทั้งทางด้านการศึกษาและทางด้านการประพฤติตนของผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นที่เคารพยกย่องจากบุคคลภายนอก โดยเฉพาะผู้ปกครองนักเรียน เมื่อเขาได้เห็นบุตรหลานที่จบจากโรงเรียนนี้มีความรู้ดี มีความประพฤติดี ก็ย่อมสรรเสริญว่าเป็นโรงเรียนที่สร้างบุคลากรให้เป็นคนดีได้ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในคัมภีร์

พระพุทธศาสนาท่านได้อธิบายไว้ว่า ผู้ยินดีในกุศลธรรมมีกายสุจริตเป็นต้นชื่อว่า กัลยาณมิตร และการวางตัวเหมาะสม การได้เจรจา สนทนากับ ผู้ถึงพร้อมด้วยศรัทธา ถึงพร้อมด้วยศีล ถึงพร้อมด้วยจา และถึงพร้อมด้วยปัญญา ไม่ว่าผู้นั้นจะเป็นคนหนุ่มหรือคนแก่ แล้วคอยศึกษาและปฏิบัติตามศรัทธาของท่านผู้ถึงพร้อมด้วยศรัทธาตามสมควร คอยศึกษาศีลและปฏิบัติตามศีลของท่านผู้ถึงพร้อมด้วยศีลตามสมควร คอยศึกษาจาคะของท่านผู้ถึงพร้อมด้วยจาคะตามสมควรและคอยศึกษาปัญญาของท่านผู้ถึงพร้อมด้วยปัญญาตามสมควร (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

จากข้อมูลปัจจุบัน ภาวะทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ทำให้สภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่พึงประสงค์ ในเรื่องของการใช้วาจาในการครองคน ครองงาน ใช้อารมณ์เป็นที่ตั้ง ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสาเหตุอาจเกิดจากผู้บริหารส่วนใหญ่ขาดหลักธรรมในการบริหาร นั่นคือหลักกัลยาณมิตร ประกอบด้วย ธรรมที่เป็นที่รักเป็นที่พอใจ เป็นที่เคารพ เป็นที่ยกย่อง เป็นนักพูด เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำ เป็นผู้พูดถ้อยคำลึกซึ้งได้ และไม่ชักนำในอฐานะ เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารสามารถนำมา ประพฤติปฏิบัติเป็นธรรมที่สร้างความสนิทสนมกลมเกลียวชวนให้อยากเข้าไปปรึกษาไต่ถาม เป็นธรรมที่สร้างความประพฤติควรแก่ฐานะทำให้ผู้ที่ไปปรึกษาเกิดความอบอุ่นเป็นที่พึ่งได้ เป็นธรรมที่สร้างความน่าเจริญใจในฐานที่เป็นผู้ทรงความรู้และภูมิปัญญาอย่างแท้จริง เป็นธรรมที่ผู้พูดรู้จักพูดให้ได้ผล ชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรจะพูดอย่างไร เป็นธรรมที่สร้างความอดทนให้แก่ผู้บริหาร คือพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาของประชาชน สามารถอธิบายเรื่องที่ยุ่งยากซับ ซ้อนให้เข้าใจ และไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหลหรือชักจูงใจไปในทางเสื่อมเสีย ดังนั้นจึงต้องการนำหลักกัลยาณมิตรมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อช่วยให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ เกิดความรักความสามัคคีกัน เป็นหลักในการเสริมสร้างจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เป็นไปในทางที่ดี

1.3.2 ข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีความแตกต่างกัน

1.3.3 ได้แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 186 คน ครูผู้สอนจำนวน 1,957 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้วยการใช้ตารางเครซซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 358 คน

1.4.2 ตัวแปร

ตัวแปรต้น หลักกัลยาณมิตร ได้แก่ 1)ปิโย 2)ครุ 3)ภาวนีโย 4)วัตตา จะ 5)วะ จะนักฺขะโม 6)คัมภีรัญจะ กะถัง กัตตา 7)โน จัฏฐาเน นิโยชะเย

ตัวแปรตาม 1)การบริหารงานตามหลักตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 2)ข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 3)แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1.4.3 ด้านพื้นที่

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1.4.4 ด้านระยะเวลา

ปีการศึกษา 2564 – 2566

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้ข้อมูลระดับการการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1.5.2 ได้ข้อมูลข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1.5.3 ได้แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

1.6.2 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดโครงสร้างระบบงานและการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1.6.3 กัลยาณมิตร หมายถึง คุณสมบัติของมิตรดีหรือมิตรแท้ คือท่านที่คบหรือเข้าหาแล้วจะเป็นเหตุให้เกิดความดีงามและความเจริญ ในที่นี้มุ่งเอามิตรประเภทผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูเป็นสำคัญ ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 7 ด้าน ดังนี้

1) ปิโย เป็นบุคคลที่เห็นแล้วสบายใจ ชวนให้เข้าใกล้ปรึกษา ไต่ถาม มีความผ่องใส ร่าเริง เบิกบาน อยู่ใกล้แล้วไม่เกิดความความอึดอัด

2) ครุ เป็นบุคคลที่อุดมด้วยปัญญาทั้งทางโลก และทางธรรม ตระหนักและซาบซึ้งได้ดีว่าอะไรถูก อะไรผิด อะไรดีอะไรชั่ว อะไรควรอะไรไม่ควร อะไรเป็นบุญอะไรเป็นบาป มีการดำเนินชีวิตไปในทางที่ถูกต้อง ปฏิบัติตนตามหลักทำนองคลองธรรม

3) ภาวนีโย เป็นบุคคลที่ทรงความรู้ มีภูมิปัญญาเป็นเลิศ ทั้งทางโลกและทางธรรม ความฉลาดปราดเปรื่องมีมากจนเป็นที่ยอมรับของทุกคนในวงการ เป็นผู้ฝึกฝนปรับปรุงตนอยู่เสมอ มีความสามารถอันยอดเยี่ยม

4) วัตตา จะ เป็นบุคคลที่รู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจ มีความสามารถพูดโน้มน้าวให้ทำตาม ในสิ่งที่ดีมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ยินดีที่จะถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น

5) วะจะนักฺขะโม เป็นบุคคลที่พร้อมจะรับฟังคำปรึกษาซักถามอยู่เสมอ อดทนฟังได้แม้เรื่องไร้สาระ ไม่เบื่อหน่าย ไม่รำคาญ จึงต้องอดทนให้อภัย รักษาอารมณ์ให้เยือกเย็นอยู่เสมอ

6) คัมภีรัญจะ กะถัง กัตตา เป็นบุคคลที่สามารถนำเรื่องที่ยากมาอธิบายให้เกิดภาพพจน์เข้าใจง่าย แม้เรื่องราวที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับชีวิต เกี่ยวกับหัวข้อที่ยากๆ ก็สามารถหาเรื่องอุปมาอุปมัยให้เข้าใจได้อย่างง่ายดาย

7) โน จัฏฐาเน นิโยชะเย เป็นบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติอยู่ในธรรม ไม่ยอมทำเรื่องที่เป็นการเสื่อมเสีย พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่มีเบื้องหน้า ไม่มีเบื้องหลัง ทุกการกระทำต้องบริสุทธิ์ผุดผ่องใสสะอาด สามารถประกาศให้ชาวโลกรับรู้ในสิ่งที่ถูกต้อง

1.6.4 บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวของ

การศึกษา การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 และผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวของและนำเสนอเนื้อหาสาระ ดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงาน
    2.1.1 ความหมายของการบริหารงาน
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
    2.2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
    2.2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
    2.2.3 ทฤษฎีการบริหารการศึกษา
2.3 ความหมายของหลักกัลยาณมิตร
    2.3.1 ความหมายของหลักกัลยาณมิตร
    2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับหลักกัลยาณมิตร
    2.3.3 ลักษณะของกัลยาณมิตร
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวของ
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงาน

2.1.1 ความหมายของการบริหารงาน

นารีรัตน์ กว้างขวาง (2561) กล่าวว่า การบริหาร คือ การนำศาสตร์และศิลป์ ในการจัดการเพื่อให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ผู้บริหารได้วางแผนไว้อย่างเป็นระบบ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

รุ่งฤดี นนทภา (2560) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง แนวทาง หรือวิธีการดำเนินงานใด ๆ ที่องค์กรและบุคลากรขององค์กรร่วมมือร่วมใจกันอย่างเป็น ระบบ โดยการนำทรัพยากรทางการบริหารดำเนินการตามกระบวนการที่ร่วมกันกำหนด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ณัฏฐณิชา โคทังคะ (2561) กล่าวว่า การบริหารงาน หมายถึง กระบวนการในการทำงานแต่ละด้านมีการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ภัทรกร มิ่งขวัญ (2561) กล่าวว่า การบริหารงาน หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด

ประภาษ จิตรักศิลป์ (2561) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการหรือ กิจกรรม กระบวนการทำงาน ระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันและใช้ปัจจัยทางการบริหาร เพื่อบรรลุประสิทธิผลขององค์การ อย่างมีประสิทธิภาพ

Herbert A. Simon (1947) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใด อย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ซึ่งความหมายของการบริหารนัยนี้มาจากการมองว่าการบริหาร เป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่มีลักษณะสำคัญคือ เป็นกิจกรรมกลุ่ม ไม่ใช่คนใดคนหนึ่ง สมาชิก ในกลุ่มร่วมมือกันทำอย่างประสานสัมพันธ์กันไม่ใช่ต่างคนต่างทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ร่วมกันของกลุ่ม

Stephen P. Robbins (1978) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย จัดสรร ทรัพยากร และประสานงานให้บุคลากรใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป้าหมาย ขององค์การ บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ความหมายของการบริหารนัยนี้ มาจากการ มองว่าการบริหาร เป็นกระบวนการที่มีลักษณะสำคัญคือ เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอน นับแต่การกำหนดเป้าหมายจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ประสานงาน กำกับ ติดตามและนิเทศ เพื่อให้บุคลากรทำงานเต็มตามศักยภาพ มิใช่ผู้บริหารทำแต่เพียงลำพัง และเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผลออกมาตามที่ต้องการโดยใช้ทรัพยากรเท่าที่จำเป็น อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

คูนส์และไวฮริช (Koontz & Weihrich) (1991) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการ ออกแบบและการดำรงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของผู้ร่วมงาน กลุ่มบุคคล ที่จะร่วมมือกันทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดพื้นฐานที่ต้องการ พอขยายความได้ดังนี้

1. ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้จัดการในการวางแผน การจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคล การควบคุมดูแล
2. การจัดการทุกชนิดในองค์กร
3. ผู้จัดการนั้นจะต้องบริหารทุกระดับชั้น

4. ผู้จัดการทุกคนต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน พยายามสร้างสิ่งต่างๆ ให้สูงกว่ามาตรฐาน

5. การจัดการนั้นเกี่ยวข้องกับผลผลิต ทำให้ได้ผลผลิตขึ้นมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากทั้งหมดที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารงาน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป อย่างมีระบบ มีขั้นตอน มีกระบวนการ ตลอดจนการใช้ศาสตร์และศิลป์วางแผน ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

นารีรัตน์ กว้างขวาง (2561) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ให้มีความสามารถ ทัศนคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านการสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี มีประสิทธิภาพของสังคม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สาวิตรี บุตรศรีภูมิ (2561) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายใต้การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ดลนภา พงษ์ทรัพย์ (2561) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ โดยจากความร่วมมือของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายการศึกษา เพื่อให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง

ราษฎร์ธานี กิมเสาร์ (2561) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถนศึกษาจะต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในเรื่องการกระบวนการและแนวทางการบริหารสถานศึกษา ในการบริหารจัดการเพื่อให้การจัดกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน สังคมและประเทศชาติ

จงรัก เครือแตง (2561) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่และขอบข่ายในการจัดการศึกษาให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ของคณะบุคคลหลายฝ่าย ที่ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู-อาจารย์ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาร่วมกันวางแผนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ทรรศนันทน์ ถนัดค้า (2562) อธิบายว่า การบริหารการศึกษาสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาสู้เป็นการร่วมกันทำงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ผู้เรียนเกิดการพัฒนา ด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม ผ่านวิธีการของการจัดองค์กรการสั่งการ การอำนวย ความสะดวก และปรับปรุงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

ลวัณรัตน์ ชัยกิจธนาภรณ์ (2562) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานให้สำเร็จโดยต้องอาศัยกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการการศึกษาบริหารกิจกรรมทุกชนิดและดำเนินการทุกอย่างของผู้บริหารโรงเรียน ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จัดให้ประชาชนทุกคนในสังคมนั้นได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ไปพัฒนาชีวิตและสามารถอยู่ในสังคมร่วมกันได้อย่างมีความสุขตามศักยภาพของตน

สรรเพชญ โทวิชา (2562) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ภายในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

บุญชนะ บุญโตนด (2563) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการโดยมีกลุ่มบุคคลในการบริหารจัดการ ร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้กิจกรรมต่าง ๆที่พัฒนายุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้ค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมด้วยกระบวนการต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาให้เกิดความเจริญงอกงามตามวัตถุประสงค์ บริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เช่น วิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป

จากการศึกษาความหมายของการบริหารการศึกษา สรุปได้ว่า การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้บุคลากรร่วมกันในหลายๆฝ่าย ทั้งครู คณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดจนประชาชนและชุมชน โดยมีการนำทรัพยากรไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาสูงสุด

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

จงรัก เครือแตง (2561) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ โดยเป็นกระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้นั่นคือการพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องให้สถานศึกษาอยู่รอด

ศุภลักษณ์ เกิดวันเอี่ยม (2562) อธิบายว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ได้ว่าสถานศึกษามีบทบาทต่อการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิด มีบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมที่ดีงาม มีหน้าที่หลักโดยการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสามารถดำรงชีวิตให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีความสำคัญต่อการพัฒนาลูกหลานของชุมชนให้เป็น

ผู้มีความรู้ ความคิด ทักษะในการทำงาน มีบุคลิกลักษณะที่ดีงาม สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและชาติ

ลวัณรัตน์ ชัยกิจธนาภรณ์ (2562) อธิบายว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาการบริหารสถานศึกษาความสำคัญ เพราะสถานศึกษาจำเป็นจะต้องเตรียมตัวให้พร้อมรับกับการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาด้านวิชาการ ด้านการงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษาได้รับความสนับสนุน และช่วยเหลือจากผู้ปกครองนักเรียน มีความเข้าใจอันดีต่อโรงเรียน งานวิชาการบรรลุเป้าหมาย สร้างบรรยากาศที่ดีในสิ่งแวดล้อมของหน่วยงานและป้องกันหรือแก้ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของสถานศึกษา

บุญชนะ บุญโตนด (2563) อธิบายว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้การบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

เดือนฉาย เงางาม (2564) อธิบายว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นกระบวนการในการดำเนินงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์การในการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการการควบคุม การติดตาม และการประเมินผล โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สมพิศ ยุดรัมย์ (2564) อธิบายว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบ เพราะเป็นสิ่งที่บ่งบอกคุณภาพของสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพเป็นกำลังของชาติต่อไป

จากการศึกษาความสำคัญของการบริหารการศึกษา สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรดำเนินต่อไปเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองที่ส่งนักเรียนเข้ามาเรียน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้มีความรู้ต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2.2.3 ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

วีรพงษ์ ไชยหงส์ (2561) กล่าวว่า ทฤษฎีนำมาประยุกต์ใช้เพื่อบูรณาการออกแบบขั้นตอนการดำเนินงานในแต่ละกลยุทธ์ ดังนี้

1) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management : RBM) ในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านซับกระดานมุ่งพัฒนาตัวครูก่อนเป็นอันดับแรก เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างถ่องแท้ก่อน ครูจะได้เป็นแบบอย่างที่ดี เป้าหมายสำคัญของการขับเคลื่อน คือ การทำให้ผู้เรียนรู้จักความพอเพียง ปลูกฝังอบรม บ่มเพาะ ให้ผู้เรียนมีความสมดุลทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม โดยสอดแทรกแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร บูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โรงเรียนบ้านซับกระดานได้น้อมนำหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในหลวง ร.9 คือ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มาบูรณาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารโรงเรียน กิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตร การพัฒนาคุณธรรมนักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร เป็นเรื่องของการวางยุทธศาสตร์เพื่อทำการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร (SWOT Analysis) ให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์ สุดท้ายที่ต้องการขององค์กรหรือวิสัยทัศน์ (Vision) อันจะนำไปสู่การกำหนดพันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Target) และกลยุทธ์การดำเนินงาน (Strategy) รวมทั้ง พิจารณาถึงปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์กร (Critical Success Factors : CSF) และสร้างตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators : KPI) ในด้านต่าง ๆ

2) การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน หาข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน (Baseline Data) เพื่อนำมาช่วยในการกำหนดความชัดเจนของตัวบ่งชี้ ดังกล่าว ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantity) คุณภาพ (Quality) เวลา (Time) และสถานที่หรือความครอบคลุม (Place) อันเป็นเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละตัวบ่งชี้

3) การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน

4) การให้รางวัลตอบแทน การให้ข้อเสนอแนะหรือกำหนดมาตรการบางประการ เพื่อให้มีการปรับปรุงผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) การนิเทศ (Supervision) การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีจุดม่งหมายเพื่อพัฒนาคนและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์และเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานเป็นขั้นตอน มีความต่อเนื่องเป็นระบบ ไม่หยุดนิ่ง มีปฏิสัมพันธ์ในทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่คุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของนักเรียนและเน้นบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย ซึ่งองค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษา

ดังนี้ 1) บุคลากรนิเทศ 2) วิธีการนิเทศ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบสังเกต แบบบันทึกพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้แบบบันทึกบรรยากาศในชั้นเรียนและเอกสารอ้างอิง

3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมมือร่วมใจและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาบนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ มีขั้นตอน ดังนี้

1) ระบุปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน/การทำงานของครูที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

2) วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเกิดขึ้น

3) ระดมความคิดเพื่อนำเสนอวิธีแก้ปัญหา ดำเนินการอภิปรายสรุปและเลือกวิธีการ แก้ปัญหาที่เหมาะสม

4) ทดลองใช้วิธีแก้ปัญหา ไปทดลองใช้ในการเรียนการสอนในชั้นเรียน/ในการทำงาน โดยร่วมกันสังเกตการสอน การทำงานและเก็บข้อมูล

5) สรุปผลวิธีการแก้ปัญหา อภิปรายผลที่เกิดขึ้นจากการทดลองใช้นำเสนอผลการ สังเกตการสอนและเสนอแนะวิธีการปรับปรุงแก้ไข แล้วจึงสรุปผลวิธีการแก้ปัญหาที่ให้ผลดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การทำงาน แล้วทำการแบ่งปันประสบการณ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (The Philosophy of Sufficiency Economy)

5) การมีส่วนร่วม (Participation) การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้นไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับโรงเรียน ระดับชุมชน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศนั้นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนทัศน์ปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ (ownership) และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นยินยอมปฏิบัติตาม (compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (commitment) ได้อย่างสมัครใจ เต็มใจและสบายใจ ซึ่งหลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าปัญหาและสาเหตุปัญหาที่เกิดขึ้น

2) ร่วมคิดหาและสร้างรูปแบบและวิธีการพัฒนาและลดปัญหา

3) ร่วมวางนโยบายหรือแผนงานหรือโครงการกิจกรรมเพื่อขจัดและแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการ

4) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

5) ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมตามขีดความสามารถของตนเอง

7) ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

8) ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผลและร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมให้สามารถใช้ประโยชน์ได้ต่อไป

6) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Learning Integration) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงของการเรียนรู้ (Transfer of learning) ลักษณะของการบูรณาการมีลักษณะโดยสรุปดังนี้

1) การบูรณาการเชิงเนื้อหาสาระ

2) การบูรณาการเชิงวิธีการ เป็นการผสมผสานวิธีการสอนแบบต่าง ๆ เข้าในการสอน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายวิธี

3) การบูรณาการความรู้กับกระบวนการเรียนรู้ โดยออกแบบการเรียนรู้ให้มีทั้งการ ให้ความรู้และกระบวนการไปพร้อม ๆ กัน เช่น กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการแก้ปัญหา และกระบวนการสร้างความคิดรวบยอด

4) การบูรณาการความรู้ ความคิดกับคุณธรรม โดยเน้นทั้งพุทธิพิสัยและจิตพิสัยเป็นการ เรียนที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมไปพร้อม ๆ กัน เพื่อที่นักเรียนจะได้เป็น “ผู้มีความรู้คู่คุณธรรม”

5) การบูรณาการความรู้กับการปฏิบัติ เน้นการปฏิบัติจริง ควบคู่ไปพร้อม ๆ กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

6) การบูรณาการความรู้ในโรงเรียนกับชีวิตจริงของนักเรียน พยายามให้เด็กได้เรียนรู้ เนื้อหาที่สัมพันธ์กับชีวิตจริงของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เห็นคุณค่าและความหมายในสิ่งที่เรียน

7) การเสริมแรง (Reinforcement) การให้การเสริมแรงเป็นสิ่งสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และถือได้ว่าเป็นการให้กำลังใจแก่ผู้เรียนแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การเสริมแรงทางบวก และการเสริมแรงทางลบ ด้วยเหตุนี้ครูควรจะรู้ถึงหลักในการเสริมแรง คือ 1) ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่ว่าจะเป็นการเสริมแรงทางด้านบวกหรือด้านลบ ครูผู้สอน

ควรจะมอง ผู้เรียนด้วยความเท่าเทียมกัน เพื่อมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการเรียน 2) มีความจริงใจในการกระทำไม่ว่าจะเป็นกล่าวคำชม หรือแม้กระทั่งการว่ากล่าวตักเตือน

8) วงจรคุณภาพ PDCA มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1) ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง การพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน พร้อมกับพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้าง แล้วกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

2) ขั้นตอนการดำเนินการ (DO) คือ การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ในขั้นนี้ต้องตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่กำหนดไว้หรือไม่

3) ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) คือ การประเมินผลและการตรวจสอบทำให้เราทราบว่าการปฏิบัติในขั้นที่สองสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่

4) ขั้นตอนการปรับปรุงพัฒนา (Act) จะพิจารณาอยู่ 2 กรณี คือ

1) หากผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ก็ให้นำแนวทางนั้นมาจัดทำให้เป็น มาตรฐาน

2) หากผลที่ได้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้

2.1) มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้

2.2) ใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม

2.3) ขอความช่วยเหลือจากผู้รู้

2.4) เปลี่ยนเป้าหมายใหม่

มาสโลว์ Abraham H. Maslow (1973) เป็นผู้วางรากฐานจิตวิทยามนุษยนิยม เขาได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอันมาก ทฤษฎีของเขามีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนองแรงขับเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุดซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ เขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้น แรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการ พฤติกรรมของคนเรามุ่งไปสู่การตอบสนองความพอใจ มาสโลว์ แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน ได้แก่

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) หมายถึงความต้องการพื้นฐานของร่างกายซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เสื้อผ้า

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น

4. ความต้องการยกย่องชื่อเสียง (Esteem Needs) หมาย ถึง ความปรารถนาที่จะมองตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นตนมีความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ บุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงและความสำเร็จของชีวิต(Self–Actualization Needs) (ความต้องการความสำเร็จความสมหวังในชีวิต)หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริงเพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์(Self-fulfillment) รู้จักค่านิยม มาสโลว์ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมนั้น ๆ อีกต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับขั้น ตามความสำคัญ

Henri Fayol (1991) บิดาทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่ เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการการปฏิบัติการ (Operational management theory) หรือบางทางก็ถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่เขาเชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และเขาสนใจที่จะศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Managerial activities) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมห้าอย่าง คือ

1. การวางแผน(Planning)
2. การจัดองค์การ(Organizing)
3. การบังคับบัญชา หรือการสั่งการ (Commanding)
4. การประสานงาน (Coordinating)
5. การควบคุม (Controlling)

อังริ ฟาโยล Henri Fayol (1991) เป็นนักอุตสาหกรรม ชาวฝรั่งเศส มีประสบการณ์ด้านการบริหารองค์การของรัฐขนาดใหญ่ ได้นำเสนอหลักการทีเขาเรียกว่า หลักการจัดการ 14 ประการ (Fayol’s Fourteen Principles of Management) ซึ่งมีดังต่อไปนี้ คือ

1. การจัดแบ่งงาน (division of work) หลัก การก็คือการทำให้คนจำนวนมากที่ต้องมาทำงานร่วมกัน ได้มีการจัดแบ่งหน้าที่ตามความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญพิเศษของแต่ละคน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การมีอำนาจหน้าที่ (authority) ผู้ จัดการต้องสามารถออกคำสั่งได้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้คำสั่งที่ออกไปนั้นมีความถูกต้องและเกิดความรับผิดชอบควบคู่กันไป เมื่อใดที่มีการใช้อำนาจหน้าที่ เมื่อนั้นความรับผิดชอบก็จะต้องติดตามไปด้วย

3. ความมีวินัย (discipline) ผู้ ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานต้องเชื่อฟัง และเคารพกฎเกณฑ์ขององค์การ การที่คนจะมีวินัยที่ดีนั้นเกิดจากความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจที่ชัดเจนระหว่างฝ่ายจัดการและคนทำงาน ทั้งนี้ เมื่อมีการทำผิดกฎระเบียบขององค์การ ก็จะมีผลทำให้ได้รับโทษ

4. เอกภาพของสายบังคับบัญชา (unity of command) พนักงาน หรือลูกจ้างทุกคนจะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว สายบังคับบัญชาจะมีลักษณะเป็นทอดๆไป แต่ละคนจะรู้ว่าใครคือเจ้านายของตน

5. เอกภาพในทิศทาง (unity of direction) แต่ละคนในกลุ่มกิจกรรมขององค์การจะมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน รับแผนเดียว และจากหัวหน้าเดียว

6. ผลประโยชน์ของหมู่คณะจะต้องเหนือผลประโยชน์ส่วนตน (Subordination of Individual Interests to the General Interests) คนที่เข้ามาทำงานในองค์การนั้นจะต้องยอมรับว่าผลประโยชน์ขององค์การจะต้องมาเหนือผลประโยชน์ส่วนตน

7. มีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (remuneration) คน ทำงานแม้จะต้องเห็นผลประโยชน์ขององค์การเหนือผลประโยชน์ส่วนตน แต่องค์การก็จะต้องทำหน้าที่จัดระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมแก่ความสามารถและ เป็นไปอย่างยุติธรรม

8. ระบบการรวมศูนย์ (centralization) การ รวมศูนย์ในที่นี้หมายถึงระดับของการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนในการ ตัดสินใจอย่างไร การจะกระจายอำนาจ หรือรวมอำนาจเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ประเด็นจะอยู่ที่ ว่าทำอย่างไรจึงจะรวมศูนย์ได้ในแต่ละกรณี แนวคิดนี้มองเห็นความจำเป็นขององค์การที่ต้องมีศูนย์รวมอำนาจ

9. สายบังคับบัญชา (scalar chain) หมาย ถึงสายบังคับบัญชาจากระดับสูงลงมาสู่ระดับต่ำสุด สายการสื่อสารติดต่อก็จะเป็นไปตามนี้ คือจะเป็นไปตามระดับขั้น อย่างไรก็ตาม ถ้าสายการบังคับบัญชาก่อให้เกิดการเสียเวลาล่าช้า ก็ให้มีการข้ามขั้นตอนได้ และทั้งนี้ต้องเป็นข้อตกลงระหว่างส่วนงานที่เกี่ยวข้อง

10. ความเป็นระบบระเบียบ (order) หมาย ความถึง คนก็ดี หรือวัสดุอุปกรณ์ทั้งหลายก็ดี จะอยู่ในที่อันเหมาะสมในเวลาอันเหมาะสม ความเป็นระบบระเบียบนี้ในส่วนหนึ่งหมายความว่าถ้าเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่นคนป่วยงาน ลางาน ก็สามารถมีคนทดแทนได้ เพราะมีความเป็นระบบทำให้รู้งานกัน

11. ความเท่าเทียมกัน (equity) ใน ที่นี้ ผู้เป็นหัวหน้าจะต้องมีการตอบสนองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเมตตา และยุติธรรม การใช้อำนาจของผู้บริหารจะเป็นไปด้วยหลักการ มิใช่จะทำอะไรได้ตามใจ

12. ความมั่นคง และสามัญฐานะของบุคลากร (stability of tenure of

personnel) ทั้ง นี้โดยมองว่า การที่มีคนเปลี่ยนงานบ่อยๆนั้นจะทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ ฝ่ายบริหารควรวางแผนงานให้สามารถมีการทดแทนกำลังคนกันได้ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง

13. การริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะทำงานออกมาได้ในระดับที่สูง

14. วิญญาณแห่งหมู่คณะ (esprit de corps) การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความราบรื่น และความเป็นปึกแผ่นใน

แมกซ์ เวเบอร์ Max Weber (1966) เป็นนักสังคมวิทยา ชาวเยอรมัน ได้นำเสนอแนวคิดการจัดองค์การ ที่เรียกว่า bureaucracy เขา เห็นว่าเป็นลักษณะองค์การที่เป็นอุดมคติที่องค์การทั้งหลายควรจะเป็น หากได้รับการพัฒนาในระดับที่เหมาะสม โดยสรุปแล้วแนวคิดการจัดองค์กรของเว็บเบอร์มี 6 ประการมีดังนี้
คือ

1. องค์การ ต้องมีการจัดแบ่งงานออกเป็นส่วนๆ เพื่อให้แต่ละส่วนงานได้มีโอกาสทำงานในส่วนที่ง่ายพอและมีการกำหนดงานนั้นๆให้ชัดเจนและไม่สับสน (Division of labor)

2. องค์การนั้นต้องมีสายบังคับบัญชาตามลำดับชั้น (Authority Hierarchy) โดยสำนักงานหรือตำแหน่งต่างๆถูกจัดให้เป็นลำดับชั้น โดยสำนักงานและตำแหน่งงานที่อยู่ใต้หน่วยงานหรือตำแหน่งงานนั้นจะอยู่ภายใต้การดูแลในระดับสูงขึ้นไป

3. ระบบการคัดเลือกคนนั้นต้องกระทำอย่างเป็นทางการ (Formal Selection) ทุกคนที่เข้าร่วมในหน่วยงานนั้นจะถูกคัดเลือกมาตามความสามารถและคุณสมบัติซึ่ง แสดงให้เห็นได้ด้วยการฝึกอบรม การศึกษาที่ได้รับและการจัดให้มีระบบการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกอย่างเป็นทางการ

4. ความไม่เลือกที่รักมักที่ชัง (Impersonality) ความจริงคำว่า impersonality หมาย ถึงการไม่มีอะไรเป็นพิเศษเป็นการส่วนตัว ไม่มีการถือเอาสายสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นใหญ่ ไม่มีการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ถ้าจะทำอะไรก็ต้องให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ได้มีการกำหนดเอาไว้

Luther Gulick (1973) เป็นผู้คิดรูปแบบการบริหารจัดการโดยมีกิจกรรม 7 ประการมาใช้ในการบริหารจัดการ ในวงการบริหารจะรู้จักกิจกรรมทั้ง 7 ประการนี้เป็นอย่างดี มีคำย่อว่า POSDCORB (CO คือคำเดียวกัน) มีการนำรูปแบบการบริหารจัดการของ Luther Gulick ไปใช้ในการบริหารองค์กรสมัยใหม่อย่างกว้างขวาง แนวความคิดที่นำเอามุมมองทั้ง 7 ด้านมาใช้นั้น Luther Gulick ให้ความสำคัญของการควบคุม การสั่งการ การประสานงาน จะต้องสร้างขอบข่ายการควบคุม (span of control) ให้ มีประสิทธิภาพ ต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆประกอบ เช่นจำนวนคนที่เป็นหัวหน้า จำนวนคนที่เป็นลูกน้อง ความสามารถเฉพาะตัวของหัวหน้า ลักษณะเฉพาะของงานที่ทำและเสถียรภาพขององค์การ อีกสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงในการบริหารจัดการองค์กรคือเอกภาพการ

ควบคุม (unity of command) องค์การที่ดีต้องสามารถสร้างโครงสร้างอำนาจภายในองค์การใน ลักษณะที่มีหัวหน้าฝ่ายบริหารควบคุมและประสานงานต่าง ๆ แต่เพียงผู้เดียว องค์การ เกิดขึ้นมา เพราะมนุษย์ที่มาอยู่ร่วมกันได้ช่วยกันแบ่งงานกันทำตามความชำนาญพิเศษของแต่ ละคนซึ่งเป็นการ ประหยัดเวลาและแรงงานในการทำงานอย่างยิ่ง เมื่อสังคมขยายตัวขึ้นลักษณะการแบ่งงานกันทำจะ สลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นจนใน ที่สุดจำเป็นต้องสร้างกลไกหรือโครงสร้างบางประการเพื่อผูกโยงประสาน หน่วยงาน แต่ละหน่วย (work unit) เข้าด้วยกัน ดังนั้นหัวใจทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การจึงเป็นเรื่องของ ความพยายามจัดโครงสร้าง การประสานงานระหว่างหน่วยทำงานย่อยให้มีประสิทธิภาพ หลักในการ ประสานงานหน่วยทำงานย่อยมีอยู่สองวิธีที่ต้องใช้ควบคู่กันไป คือ วิธีแรกเรียนว่า การประสานงาน โดยการสร้างกลไกในความควบคุมภายในองค์การ หมายถึงการจัดตั้งโครงสร้างอำนาจ (structure of authority) ซึ่ง ประกอบด้วยสายการบังคับบัญชาระหว่างหัวหน้าและลูกน้องเป็นลำดับชั้น เชื่อมโยง จากยอดถึงฐานของโครงสร้างอำนาจ โดยให้คนในแต่ละขั้นของโครงสร้างดังกล่าวแบ่งงานกันทำเป็น หน่วยงาน วิธีที่สอง เรียกว่า การประสานงานโดยการผูกมัดทางใจ ทำให้คนที่มาร่วมกันทำงานมีพลัง จิตตั้งใจประกอบการงานเต็มความสามารถและทำ ด้วยความกระตือรือร้น บรรยากาศในการทำงาน ดังกล่าวจะสร้างขึ้นมาได้ต้องอาศัยความสามารถของผู้นำ (leadership)

กิจกรรม 7 ประการมีดังนี้

P – Plannin

O – Organizing

S – Staffing

D – Directing

CO – Coordinating

R – Reporting

B – Budgeting

P คือการวางแผน (planning) หมายถึงการกำหนดเป้าหมายขององค์การว่าควร ทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อะไร และจะดำเนินการอย่างไร

O คือการจัดองค์การ (organizing) หมายถึงการจัดตั้งโครงสร้างอำนาจอย่างเป็น ทางการภายในองค์การเพื่อประสานงานหน่วยทำงานย่อยต่าง ๆ ให้สามารถบรรลุเป้าหมายของ องค์การได้

D คือการสั่งการ (directing) หมาย ถึง การที่หัวหน้าฝ่ายบริหารมีหน้าที่ต้อง ตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาโดยพยายามนำเอา การตัดสินใจดังกล่าวมาเปลี่ยนเป็นคำสั่งและคำแนะนำ นอกจากนี้ ยังหมายถึงการที่หัวหน้าฝ่ายบริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำขององค์การ

S คือการบรรจุ (staffing) หมายถึง หน้าที่ด้านบริหารงานบุคคลเพื่อฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และจัดเตรียมบรรยากาศในการทำงานที่ดีไว้

CO คือการประสานงาน (co - ordinating) หมายถึง หน้าที่สำคัญต่าง ๆ ในการประสานส่วนต่าง ๆ ของงานให้เข้าด้วยกันอย่างดี

R คือการรายงาน (reporting) หมายถึง การรายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในองค์การให้ทุกฝ่ายทราบ ทั้งนี้อาจใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การวิจัยและการตรวจสอบ

B คือการงบประมาณ (budgeting) หมายถึงหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวของกับงบประมาณในรูปของการวางแผนและการควบคุมด้านการเงินการบัญชี

Frederick W. Taylor: ทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์เทย์เลอร์ ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ ปรัชญาการบริหารของเทย์เลอร์ได้แก่

1. ทำการศึกษางานแต่ละส่วนด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์และพัฒนาวิธีการที่ดีที่สุดสำหรับการทำงานแต่ละอย่าง

2. ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ในการคัดเลือกและการฝึกอบรมพนักงานและมอบหมายความรับผิดชอบให้ทำงานที่เหมาะสมที่สุดสำหรับแต่ละคน

3. มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

4. แบ่งงานและความรับผิดชอบในงานเป็นส่วนต่าง ๆ

2.3 ความหมายของหลักกัลยาณมิตร

2.3.1 ความหมายของหลักกัลยาณมิตร

ชลินธร บุตรดีวงค์ (2560) กล่าวไว้ว่า กัลยาณมิตร มิได้หมายเอาเพื่อนที่ดีตามความหมายทั่วไปเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม มีความตั้งใจประพฤติปฏิบัติธรรม ทำหน้าที่ดีงามเพื่อให้เกิดประโยชน์พร้อม ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น ผู้สั่งสอนแนะนำชักนำไปในหนทางที่ถูกต้องดีงาม เป็นหน้าที่ของบัณฑิตและนักปราชญ์ทุกยุคทุกสมัย ต่างสรรเสริญและทำกันมาก่อนแล้ว

นารีรัตน์ กว้างขวาง (2561) ได้ให้ความหมายของกัลยาณมิตรมิตร มาจากคำว่า เพื่อน หมายถึง บุคคลที่เราคบหาสมาคมด้วย เราให้ความสำคัญกับเพื่อน เพราะเป็นผู้ที่เราคิดว่าหวังดีกับเรา คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และเป็นผู้ที่จะชักนำเราไปในทางที่ดี ที่เกิดประโยชน์

พระครูปลัดฐณปฎล กิตติวโส (สุขหอม) (2561) กล่าวไว้ว่า ผู้ที่จะมีชีวิตที่ดีงามหรือได้ชื่อว่ามีกัลยาณมิตรนั้น เมื่อได้อยู่อาศัยในท้องถิ่นใด จะต้องรู้จักเข้าไปคบหาคนดีพร้อมทั้งศึกษาและนำเอาสิ่งที่ดีงาม นั้นมาปรับปรุงตนเอง และในประโยคข้างต้นทำให้ทราบอีกว่า กัลยาณมิตรที่ควรจะเข้าหาจะต้องเป็นผู้มีสมาจารบริสุทธิ์มี ความถึงพร้อมด้วยศรัทธา ศีล จาคะ ปัญญา นอกจากนี้ในพระ

อภิธรรมปิฎก ได้อธิบายถึงความเป็นผู้มีกัลยาณมิตร หรือที่เรียกว่า"กัลยาณมิตตตา" นั้น จะต้องรู้จักเข้าไปคบหาคนดีและประพฤติปฏิบัติตามคนดีนั้น ดังความตอนหนึ่งว่า "กัลยาณมิตตตา เป็นไฉน ?" "บุคคลเหล่าใด เป็นคนมีศรัทธา มีศีล เป็นพหูสูต มีจาคะ มีปัญญา การเสวนะ การส้องเสพด้วยดีการคบ การคบหา ความภักดีความจงรักภักดีต่อบุคคลเหล่านั้น ความเป็นผู้มีกายและใจโน้มน้าวไปตามบุคคลเหล่านั้น อันใด นี้เรียกว่า กัลยาณมิตตตา" กล่าวคือ เมื่อเรารู้ว่าบุคคลใดเป็นบุคคลมีศรัทธา มีศีล เป็นผู้มีความรู้อันเกิดจากการ ได้ยินได้ฟังมามาก เป็นผู้มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีปัญญาเฉลียวฉลาด เราจะต้องเข้าไปคบหาบุคคลดังกล่าวนี้ พร้อมทั้งปรับปรุงตนเองทั้งกายและใจให้เป็นคนดีตามด้วย เราจึงจะได้ชื่อว่า "กัลยาณมิตตตา" ซึ่งก็คือ ความเป็นผู้มีกัลยาณมิตรนั่นเอง

ภัณฑิรา ธิตะปัน, สุรศักดิ์ จันพลา และ พระครูปลัดบุญช่วย โชติวโส (2562) อธิบาย กัลยาณมิตร คือ ผู้แนะนำสั่งสอน ที่ปรึกษาเพื่อนที่คบหา และบุคคลผู้แวดล้อมที่ดี, ความรู้จักเลือกเสวนาบุคคล หรือเข้าร่วมหมู่กับท่านผู้ทรงคุณปัญญามีความสามารถ ซึ่งจะช่วยแวดล้อม สนับสนุนชักจูง ชี้ช่องทาง เป็น แบบอย่าง ตลอดจนเป็นเครื่องอุดหนุนเกื้อกูลแก่กัน ให้ดำเนินก้าวหน้าไปด้วยดี ในการศึกษาอบรม การครองชีวิต การประกอบกิจการ และธรรมปฏิบัติ, สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ดี

พระครูพิบูลกิจจารักษ์ (2563) ได้ให้ความหมายของกัลยาณมิตรว่า ความเป็นกัลยาณมิตรในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท กัลยาณมิตรมิตรประกอบด้วยองค์ธรรม 7 ประการ เป็นองค์คุณของกัลยาณมิตรซึ่งเป็นคุณสมบัติของมิตรดีหรือมิตรแท้ ประกอบไปด้วย ปิโย (เป็นที่รักเป็นที่พอใจ) คะรุ (เป็นที่เคารพ) ภาวะนีโย(เป็นที่น่ายกย่อง) วัตตา (เป็นนักพูด) วะจะนักขะโม (เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคา) คัมภีรัญจะ กะถัง กัตตา (เป็นผู้พูดถ้อยคาลึกซึ้งได้) และโน จัฏฐาเน นิโยชะเย (ไม่ชักนำในอฐานะ) ผู้ที่เป็นกัลยาณมิตรจำเป็นจะต้องมีองค์คุณกัลยาณมิตรทั้ง 7 ประการเหล่านี้เป็นพื้นฐานเพราะการที่จะให้มิตรที่มาคบหาตน

เดือนฉาย เงางาม (2564) กล่าวไว้ว่า มิตร หมายถึง บุคคลที่มีไมตรีต่อกันมีความหวังดีปรารถนาดีต่อกัน เป็นผู้คบหาสมาคมกันเป็นทั้งเพื่อนกิน เพื่อนคบ ที่พร้อมจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันคอยแนะนำกันเป็นประจำ

สรุปได้ว่า มิตร คือ เพื่อน เป็นบุคคลที่น่าคบหาสมาคมด้วย และให้ความสำคัญกับเพื่อน เป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และเป็นผู้ที่จะชักนำเราไปในทางที่ดี ที่เกิดประโยชน์

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับหลักกัลยาณมิตร

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) (2532) ได้กล่าวว่า กัลยาณมิตร (องค์คุณของ กัลยาณมิตร , คุณสมบัติของมิตรดีหรือมิตรแท้ คือท่านที่คบหรือเข้าหาแล้วจะเป็นเหตุให้เกิดความดีงามและความเจริญ ในที่นี้มุ่งเอามิตรประเภทของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นสำคัญ)

1. ปิโย (น่ารัก ในฐานเป็นที่สบายใจและสนิทสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ไต่ถาม)

2. ครุ (น่าเคารพ ในฐานประพฤติสมควรแก่ฐานะ ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้ และปลอดภัย)

3. ภาวนีโย (น่าเจริญใจ หรือน่ายกย่อง ในฐานทรงคุณคือความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเอ่ยอ้างด้วยซาบซึ้งภูมิใจ)

4. วัตตา จะ (รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี)

5. วะจะนักขะโม (อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถามคำเสนอแนะ วิพากษ์วิจารณ์ อดทน ฟังได้ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว)

6. คัมภีรัญจะ กะถะ กัตตา (แถลงเรื่องล้ำลึกได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจ และให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป)

7. โน จัฏฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักนำในอฐาน คือ ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหลหรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย)

พระราชนันทมุนี (ปัญญานันทภิกขุ) (2557) อธิบาย กัลยาณมิตร ดังนี้

1. ปิยะ หรือ ปิโย คือ การทำตนให้เป็นที่น่ารักของศิษย์ การที่จะทำตนให้เป็นที่น่ารัก จะต้อง

- มีเมตตา รักเด็กมากกว่ารักตัวเอง
- มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส
- ให้ความสนิทสนมกับศิษย์
- พูดจาอ่อนหวานสมานใจ
- เอาใจใส่อบรมสั่งสอนให้ศิษย์เกิดความเรียนรู้
- เป็นเพื่อนเด็กในสนามกีฬา เป็นครูในห้องเรียน
- เป็นเพื่อนร่วมทุกข์เมื่อเด็กเป็นทุกข์ คอยปลอบโยนให้กำลังใจ

2. ครุ (ครุโน) คือ เป็นคนหนักแน่น เป็นครูจริงๆ ทำตนให้เป็นแบบอย่างแก่เด็กในทางสร้างสรรค์จริงๆ มีใจสงบ มีเหตุผลไม่ใจร้อน ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ เป็นคนหนักแน่นประดุจหิน ไม่เบาเหมือนนุ่น เป็นคนเสมอต้นเสมอปลายทุกกรณี

3. ภาวนีโย คือเป็นผู้อบรมตนให้เจริญ สนใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เป็นคนสายตายาว มองการณ์ไกล เปิดใจรับความเข้าใจอยู่เสมอไม่ล้าหลังใคร เป็นครูเวลาสอน เป็นนักเรียนเวลาว่าง เป็นนักสากลนิยม ถือศาสนาเป็นหลักใจ อย่าเป็นคนมีความคิดเห็นผิด เชื่อกฎแห่งกรรมว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว มีการควบคุมกายวาจาด้วยศีล ควบคุมจิตด้วยสมาธิ ควบคุมความเห็นด้วยปัญญา จึงจะเอาตัวรอดปลอดภัย

4. วัตตา คือเป็นคนเคารพระเบียบแบบแผน เป็นคนมีระเบียบในการแต่งกาย มีระเบียบ ตั้งแต่ศีรษะถึงเท้า ผมต้องแต่งผมให้เรียบร้อย ให้เด็กเห็นว่าครูเป็นผู้มีระเบียบแบบแผน ช่วยกันทำให้โรงเรียนสะอาด

5. วะจะนักขโม คือเป็นผู้มีความอดทนต่อสิ่งที่มากระทบ ปกติเด็กย่อมมีความซุกซนตามธรรมชาติน่ารำคาญครูจักรำคาญไม่ได้ เบื่อไม่ได้ ชอบใจไม่ชอบใจก็ต้องทำทั้งนั้นจึงต้องทนเป็นพิเศษ

6. คัมภีรัญจะ กถัง กัตตา (คัมภีรัญจะ กะถัง กัตตา) คือเป็นผู้เข้าใจหลักการสอนวิชาอะไร ควรสอนอย่างไรเด็กจึงจะเข้าใจ ของยากต้องทำให้ง่าย ของลึกต้องทำให้ตื้น ของไม่เห็นต้องทำให้เห็น ชัดเจน แจ่มแจ้ง สอนแต่สิ่งที่รู้แล้วไปหาสิ่งที่ยังไม่รู้ ง่ายไปหายาก ต่ำไปหาสูง เป็นต้น

7. โน จัฏฐาเน นิโยชเย คือการไม่ชักศิษย์ไปในทางที่ต่ำทราม สิ่งใดเป็นความเสื่อมโทรมทางใจ ไม่ควรชักนำไปในทางนั้น ครูไม่ควรประพฤติสิ่งต่ำทรามให้เด็กเห็น ครูควรหลีกเลี่ยงอบายมุขทั้งปวง

สวัสดิ์ ทองมีเพชร (2541) กล่าวไว้ว่า ผู้ที่ทำหน้าที่ในการสั่งสอนให้การศึกษาแก่ผู้อื่นโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์จะต้องมีคุณสมบัติพิเศษเพิ่มเติมจากธรรมในการครองตน ครองคน และครองงาน เรียกว่ากัลยาณมิตร 7 ประการ ดังนี้

1. ปิโย น่ารัก คือ เข้าถึงจิตใจ สร้างความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเอง ชวนให้ผู้เรียนอยากเข้าไปปรึกษาไต่ถาม

2. ครุ น่าเคารพ คือ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจเป็นที่พึ่งได้และปลอดภัย

3. ภาวะนีโย น่าเจริญใจ คือ มีความรู้จริงทรงภูมิปัญญาแท้จริงและเป็นผู้ฝึกฝนปรับปรุงตนอยู่เสมอ เป็นที่น่ายกย่องควรเอาอย่างทำให้ศิษย์เอ่ยอ้างและรำลึกถึงด้วยความซาบซึ้งมั่นใจและภาคภูมิใจ

4. วัตตา จะรู้จักพูดให้ได้ผล คือ รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือนเป็นที่ปรึกษาที่ดี

5. วะจะนักขะโม อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถามแม้จุกจิกตลอดจนคำล่วงเกินและคำตักเตือนวิพากษ์วิจารณ์ต่างๆ อดทนฟังได้ ไม่เบื่อหน่ายไม่เสียอารมณ์

6. คัมภีรัญจะกะถังกัตตา แถลงเรื่องล้ำลึกได้ คือ กล่าวชี้แจงเรื่องต่างๆที่ยุ่งยากลึกซึ้งให้เข้าใจได้ และสอนศิษย์ให้ได้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นได้

7. โนจัฏฐาเน นิโยชะเย ไม่ชักนำให้อฐานะ คือ ไม่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสียหรือเรื่องเหลวไหลไม่สมควร กัลยาณมิตร 7 เป็นคุณธรรมสำหรับครูที่ดี การเป็นครูที่ดีจะต้องเป็นกัลยาณมิตรของศิษย์ โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมพิเศษตัวนี้ เพราะผู้บริหารจะต้องคอย

ควบคุมกำกับดูแลนักเรียน หากผู้บริหารไม่น่าเคารพในสายตาของศิษย์แล้ว การจัดการศึกษาและการอบรมสั่งสอนเด็กคงจะไม่เกิดผลดีเท่าที่ควร ฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีกัลยาณมิตร

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2553) ให้ความหมายคำว่า กัลยาณมิตร (องค์คุณของกัลยาณมิตร, คุณสมบัติของมิตรดีหรือมิตรแท้ คือท่านที่คบหรือเข้าหาแล้วจะเป็นเหตุให้เกิดความดีงามและความเจริญ ในที่นี้มุ่งเอามิตรประเภทครูหรือพี่เลี้ยงเป็นสำคัญ)

1. ปิโย น่ารัก ในฐานเป็นที่สบายใจและสนิทสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษาไต่ถาม

2. ครุ น่าเคารพ ในฐานประพฤติสมควรแก่ฐานะ ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้ และปลอดภัย

3. ภาวนีโย น่าเจริญใจหรือน่ายกย่อง ในฐานทรงคุณคือความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเอ่ยอ้างด้วยซาบซึ้งภูมิใจ

4.วตฺตา จ รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี

5. วจนกฺขโม อดทนต่อถ้อนคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา ซักถาม คำเสนอ และวิพากษ์วิจารณ์ อดทนฟังได้ไม่เบื่อไม่ฉุนเฉียว

6. คมฺภีรญฺจ กถ กตฺตา แถลงเรื่องล้ำลึกได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจ และให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป

7. โน จฏฺฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำในอฐาน คือ ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย

พระธรรมปิฎก (2546) กล่าวว่า กัลยาณมิตร ที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาควรนามาใช้ในการปฏิบัติ ประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้

1. เป็นที่รักเป็นที่พอใจ คือ ปิโย น่ารัก ในฐานเป็นที่สบายใจและสนิทสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษาไต่ถาม หรือเป็นผู้ประกอบด้วยเมตตา ทำให้เรารู้สึกว่ามีเพื่อน ทำให้เกิดความอบอุ่นใจ

2. เป็นที่เคารพ คือ ครุ น่าเคารพ ในฐานประพฤติสมควรแก่ฐานะให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึงได้และปลอดภัย เป็นที่เคารพ ผู้มีความหนักแน่น มีคุณธรรม เป็นผู้มีความประพฤติสมควรเหมาะสมควรแก่ฐานะ ทำให้รู้สึกอบอุ่นใจเป็นที่พึ่งได้ เป็นหลักให้กับคนที่คบหา คนผู้คบกับกัลยาณมิตรมีความรู้สึกว่ามั่นคง ปลอดภัย มีเครื่องยึดเหนี่ยว

3. เป็นที่ยกย่อง คือ ภาวนิโย น่าเจริญใจในฐานทรงคุณ คือ ความรู้สึกและภูมิปัญญาแท้จริงทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนอยู่เสมอ ควรเอาอย่างทำให้ระลึกและเอ่ยอ้างด้วยซาบซึ้งภูมิใจเป็นผู้มีความรู้จริง

4. เป็นผู้รู้จักพูด คือ วัตตา รู้จักพูดให้ได้ผล รู้ว่าในสถานการณ์ไหนและกับใคร ควรพูดอะไร อย่างไร

เป็นต้น คือ พูดให้เขาเข้าใจ พูดให้เขาได้รับประโยชน์ และพูดให้เขาช่วยกันสร้างสรรค์ประโยชน์

5. เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำ คือ วจนักขโม อดทนต่อถ้อยคำคือพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถาม คำเสนอและวิพากษ์วิจารณ์ อดทนฟังได้ไม่เบื่อไม่ฉุนเฉียว พยายามที่จะช่วยชี้แจงจนกระทั่งเกิดความเข้าใจชัดเจนทั้งไม่ท้อถอยและไม่ปล่อยปละ แต่จะเอาใจใส่อดทนต่อการที่จะแนะนำสั่งสอน

6. เป็นผู้พูดถ้อยคำลึกซึ้งได้ คือ คัมภี รัญจะ กะถัง กัตตา สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจและให้เรียนรู้ เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป กัลยาณมิตรที่มีคุณสมบัติพิเศษที่จะช่วยลูกศิษย์ได้อย่างแท้จริงก็คือ ผู้ที่สามารถทำให้เข้าถึงสิ่งที่ลึกซึ้งให้ยิ่งๆ ขึ้นไป

7. ไม่ชักนำในอฐานะ คือ โนจัฏฐาเน นิโยชะเย ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหลหรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย

คำรน ล้อมในเมือง (2547) กล่าวถึงแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการที่กล่าวว่า ผู้บริหารและครูควรเป็นกัลยาณมิตร (มิตรที่ดีงาม) นั้นจะต้องประกอบไปด้วยคุณธรรม 8 ประการ คือ

1) เป็นผู้มีศรัทธา (เชื่อในสิ่งที่ควรเชื่อ)

2) เป็นผู้มีศีล (ประพฤติดี)

3) เป็นผู้มีการศึกษาอบรมดี

4) เป็นผู้มีการสละให้เป็น

5) เป็นผู้มีความเพียร

6) เป็นผู้มีสติ (รู้สึกผิดชอบ)

7) เป็นผู้มีสมาธิ (มีจิตตั้งมั่นไม่วอกแวก) และ

8) เป็นผู้มีปัญญา (หยั่งรู้สิ่งใดดี สิ่งใดมีประโยชน์ให้โทษ)

วิกิพิเดีย (2555) กล่าวว่า กัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูมี 7 ประการ ดังนี้

1) ปิโย น่ารัก ในฐานเป็นที่สบายใจและสนิทสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ไต่ถาม

2) ครุ น่าเคารพ ในฐานประพฤติสมควรแก่ฐานะ ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งใจ และปลอดภัย

3) ภาวนีโย น่าเจริญใจ หรือน่ายกย่อง ในฐานทรงคุณ คือ ความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเอ่ยอ้างด้วยซาบซึ้งภูมิใจ

4) วตฺตา รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี

5) วจนกฺขโม อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถามคำเสนอแนะ วิพากษ์วิจารณ์ อดทน ฟังได้ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว

6) คมฺภีรญฺจ กถ กตฺตา แถลงเรื่องล้ำลึกได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจ และให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป และ

7) โน จฏฺฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำในอฐาน คือ ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย

จากแนวคิดของกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดหลักธรรมคำสอนตามหลักกัลยาณมิตร 8 ด้าน ดังนี้

1) เป็นผู้มีศรัทธา (ความเชื่อในสิ่งที่ควรเชื่อ)

2) เป็นผู้มีศีลธรรม (การประพฤติดี ประพฤติชอบ)

3) เป็นผู้มีการศึกษาอบรมดี

4) เป็นผู้มีการสละให้ปัน

5) เป็นผู้มีความเพียร

6) เป็นผู้มีสติ

7) เป็นผู้มีสมาธิ และ

8) เป็นผู้มีปัญญา

2.3.3 ลักษณะของกัลยาณมิตร

ในคัมภีร์วิสุทธิมรรค สมเด็จพระพุฒาจารย์ (2546) อธิบายลักษณะของผู้เป็นกัลยาณมิตรไว้ว่า ผู้เป็นกัลยาณมิตร คือ บุคคลที่สมบูรณ์ด้วยศรัทธา ด้วยศีล ด้วยสตุะ ด้วยจาคะ ด้วยวิริยะ ด้วยสติ สมาธิและสมบูรณ์ด้วยปัญญาดังนี้

1) ศรัทธาสมบัติ ย่อมเชื่อมั่นต่อการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า เชื่อมั่นต่อกรรมและผลแห่ง กรรม ด้วยศรัทธาสมบัติ ไม่ยอมปล่อยวางการแสวงประโยชน์แก่สรรพสัตว์ทั้งหลายอันเป็นเหตุแห่ง สัมมาสัมโพธิญาณ ด้วยศรัทธาสมบัตินั้น

2) ย่อมเป็นที่รัก เป็นที่เคารพ เป็นที่น่าสรรเสริญ เป็นผู้ทักท้วงตำหนิโทษว่ากล่าว เป็นผู้อดกลั้นต่อถ้อยคำของสัตว์ทั้งหลายได้ด้วยศีลสมบัติ

3) เป็นผู้สามารถชี้แจงถ้อยคำอันลุ่มลึก ซึ่งประกอบด้วยสัจธรรมและปฏิจจสมุปปาท ธรรมเป็นต้นด้วยสุตสมบัติ

4) เป็นผู้มักน้อย สันโดษ ชอบสงัด ไม่คลุกคลีกับหมู่คณะด้วยจาคสมบัติ

5) เป็นผู้เพียรพยายามในการปฏิบัติทั้งที่เป็นประโยชน์ตน และประโยชน์ผู้อื่นด้วยวิริย สมบัติ

6) เป็นผู้มีสติตั้งมั่นในทางดีด้วยสติสมบัติ

7) เป็นผู้มีจิตไม่คิดฟุ้งมีจิตมั่งคงแข็งแกร่งด้วยสมาธิสมบัติ

8) รู้แจ้งชัดไม่วิปริตผิดเพี้ยนด้วยปัญญาสมบัติ

ท่านผู้ประกอบด้วยคุณสมบัติเห็นปานนี้นั้น ย่อมสอดส่องมองเห็นคติแห่งกุศลธรรม และอกุศลธรรมด้วยสติ รู้สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นโทษของสัตว์ทั้งหลายตามเป็นจริงด้วยปัญญามีจิตตั้งมั่นอยู่ในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นโทษนั้นด้วยสมาธิ ช่วยก าจัดสิ่งที่เป็นโทษพยายามชักจูงแนะน าสัตว์ทั้งหลายในสิ่งที่เป็นประโยชน์ด้วยวิริยะ เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลายลักษณะของกัลยาณมิตรยังสามารถแบ่งออกเป็น

4 ประเด็นดังนี้ คือ ศึกษาจากลักษณะกัลยาณมิตรโดยยึดหลักของประโยชน์ ยึดหลักของการแนะนำพร่ำสอน ยึดหลักของการทำงานร่วมกัน และยึดหลักของการเป็นผู้สม่ำเสมอ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) หลักของประโยชน์ซึ่งเป็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีกัลยาณมิตรหรือจากการทำหน้าที่กัลยาณมิตร จะต้องดูว่าประโยชน์ที่เกิดขึ้นนั้นต้องเป็นประโยชน์ที่จะนำไปสู่ความดีเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ไม่ผิดกฎหมายบ้านเมือง หรือผิดต่อศีลธรรมอันดีของสังคม การจะมีบุคคลใดนำประโยชน์มาให้ในทางที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรมอันดี เช่น ให้เงินสินบน ให้สินค้าผิดกฎหมาย ให้อาวุธที่ลักลอบมา หรือให้ของที่ขโมยมา สิ่งดังกล่าวจะใช้อุปโภคบริโภคได้ หรือนำมาใช้งานได้ บุคคลที่นำมาให้นั้นยังไม่ชื่อว่าเป็นกัลยาณมิตร

2) หลักของการให้คำแนะนำพร่ำสอน ต้องดูว่า คำพร่ำสอนของกัลยาณมิตรนั้น จะต้องเป็นไปในทางที่นำไปสู่ความหลุดพ้นจากสิ่งชั่วร้ายและสิ่งไม่ดีทั้งหลาย จะต้องช่วยบรรเทากิเลส ได้แก่ โลภะ โทสะ โมหะ ให้เบาบางลง มิใช่เป็นคำสอนให้กระทำในสิ่งที่ผิดกฎหมาย หรือผิดศีลธรรม เช่น แนะนำให้ทุจริตในการสอบ สอนให้ไม่เชื่อเรื่องกฎแห่งกรรม เป็นต้น หรือแม้จะเป็นนักบวชต้องให้คำสั่งสอนที่ดีงาม แม้อาจจะไม่ถูกใจแต่จะต้องถูกต้องตามหลักศีลธรรม มิใช่เป็นการเพิ่มกิเลสขึ้นในตัวของผู้ที่เราจะไปเป็นกัลยาณมิตรให้ เช่น การทำนายทายทักในสิ่งที่เราไม่รู้จริง ก็ถือว่ายังมิใช่การทำหน้าที่กัลยาณมิตรและนักบวชที่กระทำเช่นนี้ก็ยังไม่ชื่อว่าเป็นกัลยาณมิตร

3) หลักของการทำงานร่วมกัน หรือการมีชีวิตความเป็นอยู่ร่วมกัน ผู้ที่จะเป็นกัลยาณมิตรจะต้องมีการทำงานร่วมกันหรืออยู่ด้วยกันอย่างเอื้ออาทร ต่างฝ่ายต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความปรารถนาดีต่อกันอย่างจริงใจ เช่น หากเป็นเพื่อนร่วมชั้นเรียนต้องมีความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมชั้นด้วยการเป็นคู่คิดในการส่งเสริมการเรียนซึ่งกันและกัน ชักชวนกันอ่านหนังสือ ทบทวน ความรู้ เพื่อการเรียนจะมีผลดีและสามารถศึกษาได้สำเร็จ หากเป็นคู่สมรสก็จะต้องมี ความ ซื่อสัตย์ต่อกัน ช่วยเหลือและรักษาน้ำใจซึ่งกันและกัน หากเป็นเพื่อนร่วมงาน บุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็น กัลยาณมิตรนั้นจะต้องช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความปรารถนาดี คอยช่วยเหลือแนะนำและช่วย แก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาด นอกจากนี้จะต้องชักชวนกันทำความดีหรือขวนขวายในการทำความดีที่ยิ่งขึ้นไป ถ้ากระทำได้เช่นนี้ชื่อว่าเป็นกัลยาณมิตร

4) หลักของความเป็นผู้สม่ำเสมอ หรือความเสมอต้นเสมอปลาย ผู้ที่เป็นกัลยาณมิตรนั้นต้องมีพฤติกรรมที่ดีอย่างสม่ำเสมอหรือมีความเสมอต้นเสมอปลาย จนทำให้บุคคลทั้งหลายมีความมั่นใจว่าผู้ที่มาเป็นกัลยาณมิตรให้นั้นน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ กระทั่งสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวและหวังได้ว่าจะได้รับคำแนะนำที่ตนไม่อาจจะแก้ไขด้วยตนเองได้ เช่น ปัญหาสุขภาพ ปัญหาครอบครัว เป็นต้น จากลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นนี้ แสดงถึงความเป็นกัลยาณมิตรว่า มิใช่เพียงความเป็นเพื่อน หรือมิตรธรรมดา แต่เป็นมิตรหรือเพื่อนที่ดี แนะนำในสิ่งที่ดีงาม และชักชวนกระทำในสิ่งที่มีประโยชน์ไม่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม ในขณะเดียวกันการที่บุคคลจะมีกัลยาณมิตร หรือที่ เรียกว่า “กัลยาณมิตตตา” ความเป็นผู้มีกัลยาณมิตรนั้น ต้องเป็นผู้ที่รู้จักเลือกคบหามิตรที่แนะนำหรือชักชวนเพื่อนให้ทำในสิ่งที่ดีงาม ดังนั้น บุคคลใดที่ได้ชื่อว่ามีกัลยาณมิตรนั้น ย่อมจะมีชีวิตที่ประสบแต่ความเจริญ

สรุปโดยรวมเกี่ยวกับคุณลักษณะของกัลยาณมิตรว่า เป็นผู้แนะนำสั่งสอน ที่ปรึกษา เพื่อนที่คบหาและบุคคลผู้แวดล้อมที่ดี ความรู้จักเลือกเสวนาบุคคล หรือเข้าร่วมหมู่กับท่านผู้ทรงคุณทรงปัญญามีความสามารถ ซึ่งจะช่วยแวดล้อมสนับสนุน ชักจูง ชี้ช่องทาง เป็นแบบอย่าง ตลอดจนเป็นเครื่องอุดหนุนเกื้อกูลแก่กัน ให้ดำเนินก้าวหน้าไปด้วยดี ในการศึกษาอบรม การครองชีวิต การประกอบกิจการ และธรรมปฏิบัติ สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ดี เป็นที่รักของคนรอบข้าง และนำพาคนที่อยู่รอบข้างให้พบแต่ความสุขความเจริญ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นารีรัตน์ กว้างขวาง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร 1.ปิโย (น่ารัก) 2. ครุ (น่าเคารพ) 3. ภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้) 4. วตฺตา จ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ) 5. วจนกฺขโม (ไม่โกรธง่าย อดทน) 6.คมฺภีรญฺจ กถ กตฺตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย) 7. โน จฏฺฐาเน นิโยชเย (มีความเป็นผู้นำ) โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร มีการบริหารงานโดยมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างต่อข้าราชการครู และฟังความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียน โดยให้ข้าราชการครูในโรงเรียนสามารถวิพากษ์วิจารณ์การบริหารงานและได้ยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับการบริหาร สร้างความเข้าใจที่ดีให้กับข้าราชการครูในโรงเรียน เช่นรู้จักพูดให้ข้าราชการครูในโรงเรียนเข้าใจในแนวทางการบริหารในแต่ละปีงบประมาณ และให้ข้าราชการครูในโรงเรียนเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนของตนเองได้จึงมีความสอดคล้องและใกล้เคียงกันกับหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยหลักกัลยาณมิตรธรรมนั้น ช่วยให้ผู้บริหารบริหารงานด้วยการสร้างความพอใจให้กับข้าราชการครูในโรงเรียน เป็นแบบอย่างในการบริหารเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับ“การบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร”แต่ละด้านพบว่า

1. ปิโย (น่ารัก) อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร มีความสนิทสนมกับข้าราชการครู ตามหน้าที่ของผู้บริหาร และมีการบริหารอย่างมีเหตุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ครุ (น่าเคารพ) อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร เป็นผู้บริหารที่ข้าราชการครู ให้ความเคารพ เป็นที่พึ่งของข้าราชการครู ได้มีความรับผิดชอบ มีความหนักแน่นมั่นคงต่อการบริหาร

3. ภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้) อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัดส านักงานเขต
ยานนาวา กรุงเทพมหานคร เป็นผู้บริหารมีความรับผิดชอบ ข้าราชการครูให้การยกย่อง มีการปรับปรุง
การบริหารอยู่เสมอ เป็นแบบอย่างที่ดีมีความเหมาะสมในการบริหารตามหน้าที่ และมีแนวคิดที่สร้างสรรค์ต่อการบริหาร

4. วตฺตา จ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ) อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร บริหารงานโดยมีความสามารถในการพูดอย่างเหมาะสม พูดให้ข้าราชการครูเข้าใจ มีความฉลาดในการพูด มีความจริงใจในการพูด มีหลักการในการพูดให้ถูกต้อง

5. วจนกฺขโม (ไม่โกรธง่าย อดทน) อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร บริหารงานโดยอดทนต่อการ พูดเสียดสีรับฟังคำปรึกษา รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์มีจิตใจที่มั่นคงต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ นำคำวิจารณ์ไปแก้ไขและพัฒนา

6. คมฺภีรญฺจ กถ กตฺตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย) อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร บริหารงานโดยพูดเรื่องที่ซับซ้อนและยากให้เข้าใจได้อธิบายให้หายเคลือบแคลงสงสัย

7. โน จฏฺฐาเน นิโยชเย (มีความเป็นผู้นำ) อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร บริหารงานโดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีไม่ชักจูงในทางเสื่อมเสีย มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความเป็นประชาธิปไตย

พระมหาสมชาย สิริปญฺโญ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีการบริหารงานโดยการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนโดยให้ประชาชนสามารถวิพากษ์วิจารณ์การบริหารงานและได้ยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับการบริหาร สร้างความเข้าใจที่ดีให้กับประชาชน เช่น

รู้จักพูดให้ประชาชนเข้าใจในแนวทางการบริหารในแต่ละปีงบประมาณ และให้ประชาชนเสนอแนวทางการพัฒนาในเขตพื้นที่ชุมชนของตนเองได้จึงมีความสอดคล้องและใกล้เคียงกันกับหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยหลักกัลยาณมิตรธรรมนั้น ช่วยให้ผู้บริหารบริหารงานด้วยการสร้างความพอใจให้กับประชาชน เป็นแบบอย่างในการบริหาร

ภัณฑิรา ธิตะปัน, สุรศักดิ์ จันพลา และ พระครูปลัดบุญช่วย โชติวโส (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดขอนแก่น และเพื่อเสนอแนวทางในการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดขอนแก่น

จากการศึกษา สรุปได้ว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีการปฏิบัติมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการโดยใช้ หลักปิโย (น่ารัก) และ หลักครุ (น่าเคารพ) มีการปฏิบัติมากรองลงมาคือ ด้านการบริหารงานงบประมาณโดยใช้หลักภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้) และหลักวตฺตา จ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ) มีการปฏิบัติมากรองลงมาคือ ด้านการบริหารงานทั่วไปโดยใช้หลัก โนจฏฺฐาเน นิ โยชเย (มีความเป็นผู้นำ) มีการปฏิบัติอยู่มากและ ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักวจนกขโม (ไม่โกรธง่าย อดทน) และ หลัก คัมภีรญฺจ กถ กตฺตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย) มีการปฏิบัติน้อย

อะดิศักดิ์ สมบัติคำ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมกัลยาณมิตรธรรม 7 ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเรือ ตำบลหนองเรือ อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมกัลยาณมิตรธรรม 7 ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเรือ ตำบลหนองเรือ อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานตามหลักธรรมกัลยาณมิตรธรรม 7 ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเรือ ตำบลหนองเรือ อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

จากการศึกษา สรุปได้ว่า การบริหารงานตามหลักธรรมกัลยาณมิตรธรรม 7 ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเรือ ตำบลหนองเรือ อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเรือมีการบริหารงานโดยมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารต่อบุคคลากร และฟังความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่สามารถวิพากษ์วิจารณ์การบริหารงานและได้ยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับการบริหารสร้างความเข้าใจที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร เช่น รู้จักพูดให้ บุคลากรเข้าใจในแนวทางการบริหารงานในแต่ละปีงบประมาณ และให้บุคลากรในองค์กรเสนอแนว ทางการพัฒนาองค์กรของตนเองได้จึงมีความ

สอดคล้องและใกล้เคียงกันกับหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยหลักกัลยาณมิตรธรรมนั้นช่วยให้ผู้บริหารบริหารงานด้วยการสร้างความพอใจให้กับบุคลากรในองค์กรเป็น แบบอย่างในการบริหาร นอกจากนี้การบริหารงานตามหลักธรรมกัลยาณมิตรธรรม 7 นั้น เป็นลักษณะที่ผู้บริหารสามารถสังเกตจากการกระทำของผู้บริหารได้ ซึ่งบุคลากรกับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเดียวกันย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กันเกิดขึ้น ส่งผลให้ครูเกิดการรับรู้และเรียนรู้พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกมาว่ามีคุณลักษณะเช่นใด อาทิเช่น การไม่ถือตัว บุคลากรเข้าถึงได้ในยามมีปัญหา การปฏิบัติกับบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การตัดสินใจโดยอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ของการเป็นผู้นำในการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรนำเรื่องที่ยังไม่เกิดปัญหามาคิดพิจารณาเพื่อหาทางป้องกัน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล มีความฉลาดในการสื่อสาร พูด แนะนำ และตักเตือน ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความสามารถอธิบายเรื่องที่ยากให้บุคลากรเข้าใจได้ และการประพฤติปฏิบัติอยู่ในธรรมไม่ยอมทำเรื่องที่เป็นการเสื่อมเสียต่อองค์กร และตนเอง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้บุคลากรสามารถสังเกตได้จากการกระทำของผู้บริหารทั้งสิ้น สอดคล้องกับการวิจัยของสนธชัย ระยับศรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนเครือข่ายที่ 58 สำนักงานเขตบางกอกน้อย พบว่า ผู้นำมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก นารีรัตน์กว้างขวาง ได้ ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ผลการจากการวิจัยรายละเอียดแต่ละด้านการบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก และสมปอง อัญชัยศรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนวัดเศวตฉัตร เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนวัดเศวตฉัตร เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านคมฺภีรญฺจ กถ กตฺตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำาที่สุดในทุกด้าน คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขและแจกแจงรายละเอียดได้อย่างครบถ้วน พูดเนื้อหาที่เป็นแก่นหรือสาระสำคัญตลอดจนชี้ให้เห็นคุณค่าในเชิงปฏิบัติและอธิบายเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่ายที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะบทบาทในการบริหารงาน ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเรือนั้นต้องปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนของกฎหมายที่ต้องมี ขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนในการปฏิบัติทำให้เกิดขั้นตอนวิธีการในการทำที่หลากหลาย ซึ่งอาจสร้างความไม่เข้าใจให้กับประชาชน ดังนั้นผู้บริหารควรใช้หลักของเหตุผลข้อเท็จจริงตามภาษาของชาวบ้านเพื่อสร้างความเข้าใจในการสื่อสารในเรื่องที่ยากให้เกิดความง่าย มีการรับฟังความคิดเห็นของคนรอบข้างเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสอดคล้องกับการ

วิจัยของนารีรัตน์ กว้างขวาง ได้ศึกษาการบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้นำควรบริหารงานด้วยการใช้หลักของเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้อื่นในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุดการบริหารงาน บางครั้งผู้บริหารมีประสบการณ์น้อยจึงทาให้ความรู้ในการบริหารงานในด้านต่างยังไม่เพียงพอ จึงทำให้ไม่สามารถอธิบายลักษณะขั้นตอนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมกัลยาณมิตรธรรม 7 ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเรือ ตำบลหนองเรือ อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านปิโย (น่ารัก) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีความจริงใจคอยให้ ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างเป็นธรรมที่ชัดเจนและจริงใจในการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานมี ระบบในการทำงานดีมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความภูมิใจ มีความประพฤติปฏิบัติตนที่น่ารักทั้งการมอบหมายงานแก่บุคลากรให้ทำงานตรงกับความต้องการโดยไม่กระทบทางจิตใจผู้ที่เป็นเพื่อนร่วมงานแบบเป็นกันเอง และทำความเข้าใจนิสัย พื้นฐานแต่ละคนด้านการยิ้มกับทุกคนและปฏิบัติตนแบบความเป็นกัลยาณมิตรธรรมที่ดี เนื่องจากในการบริหารงานของผู้นำนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน จะต้องคอยให้กำลังใจ ช่วยเหลืออย่างดียิ่งซึ่งสอดคล้องกับสมพิศ สุขแสน ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เช่น รู้จักช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การยิ้มแย้มแจ่มใส่ต่อกันให้อภัยกัน รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยปกติคนส่วนใหญ่เต็มใจและยินดีที่จะผูกมิตรไมตรีแก่กัน ความสัมพันธ์ในองค์กรจะเป็นเสมือนโซ่ทองคล้องใจซึ่งกันและกัน และจะช่วยผลักดันให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ตามที่ มุ่งหมายไว้ และมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กล่าวว่า การมีกัลยาณมิตรที่ดีจะทำให้เกิดรู้สึกอย่างนี้พระพุทธเจ้าก็ทำให้พระสาวกมีความสดชื่น มีความอบอุ่นใจ มีความสบายใจ ท่านมีเมตตา ท่านมีลักษณะเป็นปิโย ก็จะรู้สึกสบายใจ ชุ่มฉ่ำใจ เหมือนมีเพื่อนดูแลอยู่ตลอดเวลา และธงชัย อุตคา ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ และความต้องการเกี่ยวกับ รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรให้ ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนในการทำงาน ควรยึดหลัก ศาสนาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา ควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยควรปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจและสนธชัย ระยับศรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนเครือข่าย ที่ 58 สำนักงานเขตบางกอกน้อย พบว่า แนวทางในการพัฒนาผู้นำแบบกัลยาณมิตรด้านเป็นผู้น่ารัก ผู้บริหารควรจะมีส่วนร่วมในการทำงานกับครูส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างมีชีวิตชีวาแม้ว่างานนั้นจะน่าเบื่อหน่ายหรือยากต่อการปฏิบัติ เพื่อให้ครูมีความสุขในการทำงาน

ด้านครุ (น่าเคารพ) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีความประพฤติ ปฏิบัติที่ดีเป็นที่ไว้วางใจบุคลากร แสดงความชื่นชมบุคลากรทุกคนประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านการบริหาร มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมรวมถึงมีบุคลิกภาพ และการวางตัวให้ถูกกาลเทศะกับบุคลากร มีเอาใจบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนอย่างมี คุณธรรม และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้บุคลากรถามข้อสงสัยด้านกระบวนการบริหาร สอดคล้องกับศึกษาของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กล่าวว่า ความน่า เคารพคือเป็นบุคคลที่อุดมด้วยปัญญาทั้งทางโลก และทางธรรมอย่างพร้อมมูล จนกระทั่งตระหนัก และซาบซึ้งได้ดีว่า อะไรถูกอะไรผิด อะไรดีอะไรชั่ว อะไรควรอะไรไม่ควร อะไรเป็นบุญอะไรเป็นบาป แล้วดำเนินชีวิตไปในทางที่ถูกต้อง ที่เป็นบุญเป็นกุศลอย่างมั่นคงแน่วแน่ ไม่หวั่นไหวต่อความยั่วยวนของสิ่งแวดล้อมที่ทำให้จิตใจตกต่ำ เป็นคนรักความยุติธรรมเป็นที่สุด ไม่ว่าต่อหน้าอย่างไร ลับหลังต้องอย่างนั้น มีความเมตตากรุณาอยู่เป็นนิจกับทุกคนที่เกี่ยวข้อง คุณสมบัตินี้จะหลอมให้กัลยาณมิตรเป็น ที่น่าเคารพของชนทั้งปวง และสนธชัย ระยับศรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนเครือข่ายที่ 58 สำนักงานเขตบางกอกน้อย พบว่า แนวทางในการพัฒนาผู้นำแบบกัลยาณมิตรด้านน่าเคารพ ผู้บริหาร ควรจะเป็นคนรักความยุติธรรมเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย มีความเมตตา กรุณากับครูทุกคนอย่างเท่าเทียม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีความรู้ ความเข้าใจความจริงใจและละเว้นกระท าที่เป็นอันตรายต่อด้านการบริหารมีการวางแผนและกำหนดทิศทางองค์กรอย่างชัดเจน เชื่อมั่น ชื่นชม ภูมิใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เข้มงวด ตรงต่อเวลา เป็นแบบอย่างที่ดียกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จเกี่ยวกับการสอนแสดงออกทางกาย วาจา อย่างสง่างาม เหมาะสมกับกาลเทศะ มีการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาการบริหารจัดในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในเรื่องการปฏิบัติงาน มีความเป็นตัวเองในเรื่องของระเบียบวินัยการปฏิบัติตนน่ายกย่องและรู้ทันการเปลี่ยนยุค 4.0 ของสถานการณ์เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ๆ ได้เพราะเป็นกระบวนการพัฒนาการมีปฏิสัมพันธ์ที่น่าเลื่อมใสแก่บุคลากรสอดคล้องกับศึกษาของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กล่าวว่า ความเจริญใจคือ เป็นแบบอย่างให้เราได้เราได้ครูอาจารย์เรา ได้ผู้ที่ท่านมีคุณธรรม มีความประพฤติดีงาม เราก็เกิดความรู้สึกที่เรียกว่า จรรโลงใจ มีกำลังใจ เห็นแบบอย่างอยากจะทำตาม ก็ทำให้มีความก้าวหน้าในชีวิต มีพุทธพจน์ที่ตรัสถึงพระภิกษุเถระเป็นที่ เจริญใจไว้ว่าเพราะประกอบด้วยธรรม 5 ประการคือ “ไม่กำหนัดในสิ่งที่เป็นเหตุให้กำหนัดไม่ขัดเคืองในสิ่งที่เป็นเหตุให้ขัดเคือง ไม่หลงในสิ่งเป็นเหตุให้หลง ไม่โกรธในสิ่งที่เป็นเหตุให้โกรธ ไม่มัวเมาในสิ่งที่เป็นเหตุให้มัวเมา” หรือ “เป็นผู้ปราศจากราคะ เป็นผู้ปราศจากโทสะ เป็นผู้ปราศจากโมหะ เป็นผู้ไม่ ลบหลู่คุณท่าน เป็นผู้ไม่ตีตนเสมอ” สอดคล้องกับการวิจัยของ บุญแสง ชีระภากร ได้ทำการศึกษาวิจัย

เกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีความรับผิดชอบต่อสังคม และความซื่อสัตย์เป็นธรรม และ โปร่งใส ในสัดส่วนที่สูงกว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีภาวะชี้นำและแบบปล่อยวางตามลำดับ แต่ในมิติของการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานและความมีจริยธรรมและเคารพกฎหมายปรากฏว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีการบริหารงานในมิติเหล่านี้ในสัดส่วนที่สูงกว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีภาวะผู้นำแบบปล่อยวางและแบบชี้นำตามลำดับ สรุปประเภทกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อการบริหารงานในแต่ละมิติและสนธชัย ระยับศรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนเครือข่ายที่ 58 สำนักงานเขตบางกอกน้อย พบว่า แนวทางในการพัฒนาผู้นำแบบ กัลยาณมิตรด้านน่าเทิดทูน ผู้บริหารควรจะอธิบายขั้นตอนและเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้แก่ครูอย่างเป็นรูปธรรม ด้านวตฺตา จ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอธิบายควรแสดงเหตุผลด้วยวาจาที่ไพเราะอ่อนหวาน ชวนฟัง ชี้แจงนโยบายด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรโดยใช้คำพูดที่นุ่มนวลสละสลวยด้วยถ้อยคำอธิบายงานวิชาการที่ทำให้ครูรู้สึกถึงผลที่เกิดขึ้น มีคำกล่าว “ขอโทษ” หรือ “ขออภัย” เมื่อเกิดให้ข้อมูลผิดพลาดกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยคำพูดที่สุภาพและยินดีอธิบายงานวิชาการ อย่างเต็มใจ ด้วยถ้อยคำสุภาพ ต้องกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานหรือการชี้แจงทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเพื่อการกระตุ้นในการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้รู้เหตุผล และควรจัดรูปแบบการทำความเข้าใจหรือจัดประชุมแบบเป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการซึ่งปัญหา คือ กลุ่มของผู้ฟังที่มีหลายระดับ ผู้บริหารต้องพูดชี้แจงให้ตรงตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ต้องการ สอดคล้องกับศึกษาของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กล่าวว่า ผู้นำควรเป็นเป็นผู้ฉลาดในการใช้ถ้อยคำ น่ารับฟัง มีเหตุมีผล มีหลักการ พูดถูกจังหวะ การพูดนี้เป็นสิ่งสำคัญอันหนึ่งที่ช่วยให้ผู้ทำหน้าที่กัลยาณมิตรประสบความสำเร็จในการชักนำบุคคลผู้หลงผิด ท้อแท้หมดกำลังใจ หมดความยินดีในการทำหน้าที่ ให้กลับมีความเห็นถูก มีกำลังใจ เกิดความยินดีที่จะทำหน้าที่นั้นต่อ สอดคล้องกับการวิจัยของวิจิตราภรณ์ ไชยโคตร ได้ศึกษาการประเมินการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะในการบริหารงาน ควรมีการสนับสนุนให้บุคคลองค์กรได้เข้าร่วมตรวจสอบการทำงานของเทศบาล เพื่อความโปร่งใส รองลงมาคือให้มีการจัดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการให้มากกว่านี้ และควรมีการสอบถามความต้องการชุมชนหรือทำประชาพิจารณ์ในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ค้นคว้า และนารี รัตน์กว้างขวาง การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการแก้ไขการบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวากรุงเทพมหานคร

การบริหารงานโรงเรียนผู้บริหารบางคนใช้อำนาจในการบริหารงานมากจนเกินไป ทำให้เป็นที่เกรงกลัวของผู้อื่น ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์ของตนเองมากจนเกินไป ควรบริหารงานด้วยการใช้หลักของเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้อื่นในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุด การบริหารงานบางครั้ง ผู้บริหารมีประสบการณ์น้อยจึงท าให้ความรู้ในการบริหารงานในด้านต่างยังไม่เพียงพอจึงทำให้ไม่สามารถอธิบายลักษณะขั้นตอนการดำเนินงานในด้านต่างๆให้แก่ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรศึกษางานในแต่ละด้านที่ตนเองยังไม่มีความเข้าใจเพียงพอให้มากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้มอบหมาย อธิบายขั้นตอนการดำเนินงานให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสมชัดเจน รวมถึงแสวงหาความรู้ใหม่ หลักการทำงานเพื่อถ่ายทอดให้แก่ผู้อื่นได้ปฏิบัติตามเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ และสนธชัย ระยับศรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการ รับรู้ของครูโรงเรียนเครือข่ายที่ 58 สำนักงานเขตบางกอกน้อย พบว่า แนวทางในการพัฒนาผู้นำแบบกัลยาณมิตร ด้านฉลาดพูดแนะนำตักเตือน ผู้บริหารควรจะมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เข้าถึงจิตใจของครูและสามารถพูดให้ครูเห็นว่า ความไว้วางใจกันสามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคได้ ด้านวจนกฺขโม (ไม่โกรธง่าย อดทน) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมบริหารงาน และยินดีรับฟังปัญหาด้วยความเต็มใจไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท แม้จะมีปัญหาและข้อจำกัดของสถานศึกษาในการบริหารพร้อมที่แก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นเสมอ ในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป โดยไม่ย่อท้อเพื่อให้การบริหารให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีถึงแม้ว่าจะใช้เวลานานก็ ต้องอดทน ต้องยอมรับคำแนะนำที่ดีที่ทำให้เกิดผลและประโยชน์สูงสุด คือ รับฟังทุกฝ่ายเพื่อหา ข้อเสนอแนะหรือทางออกที่ดีที่สุดร่วมกัน ควรสร้างเครือข่ายในการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรทุกคน และมีความคิดริเริ่มสร้างงานและมุ่งมั่นในการในการสร้างผลงานแก่องค์กร สอดคล้องกับศึกษาของ พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ปยุตฺโต) ได้กล่าวว่า เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำ คือ วจนักขโม อดทนต่อถ้อยคำคือพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถาม คำเสนอและวิพากษ์วิจารณ์อดทนฟังได้ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว พยายามที่จะช่วยชี้แจง จนกระทั่งเกิดความเข้าใจชัดเจนทั้งไม่ท้อถอยและไม่ปล่อยปละ แต่จะเอาใจใส่อดทนต่อการที่จะแนะนำสั่งสอน และสนธชัย ระยับศรี ได้ทำการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียน เครือข่ายที่ 58 สำนักงานเขตบางกอกน้อย พบว่า แนวทางในการพัฒนาผู้นำแบบกัลยาณมิตร ด้าน อดทนต่อถ้อยคำ ผู้บริหารควรจะมีความสามารถควบคุมอารมณ์ขณะรับฟังหรือถูกซักถาม ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของครูผู้ร่วมงานอย่างมีเหตุผลแม้ว่าความคิดเห็นจะไม่ตรงกันและส่งเสริมให้ครูแสดง ความคิดเห็นและแง่คิดต่าง ๆ ด้านคมฺภีรญฺจ กถ กตฺตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีการเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริง ล้ำลึก ชัดเจนเข้าใจง่าย วิเคราะห์ข้อมูลซับซ้อนให้ เข้าใจได้ชัดเจนแจ่มแจ้ง มีแนวคิดใหม่ ๆ สามารถ

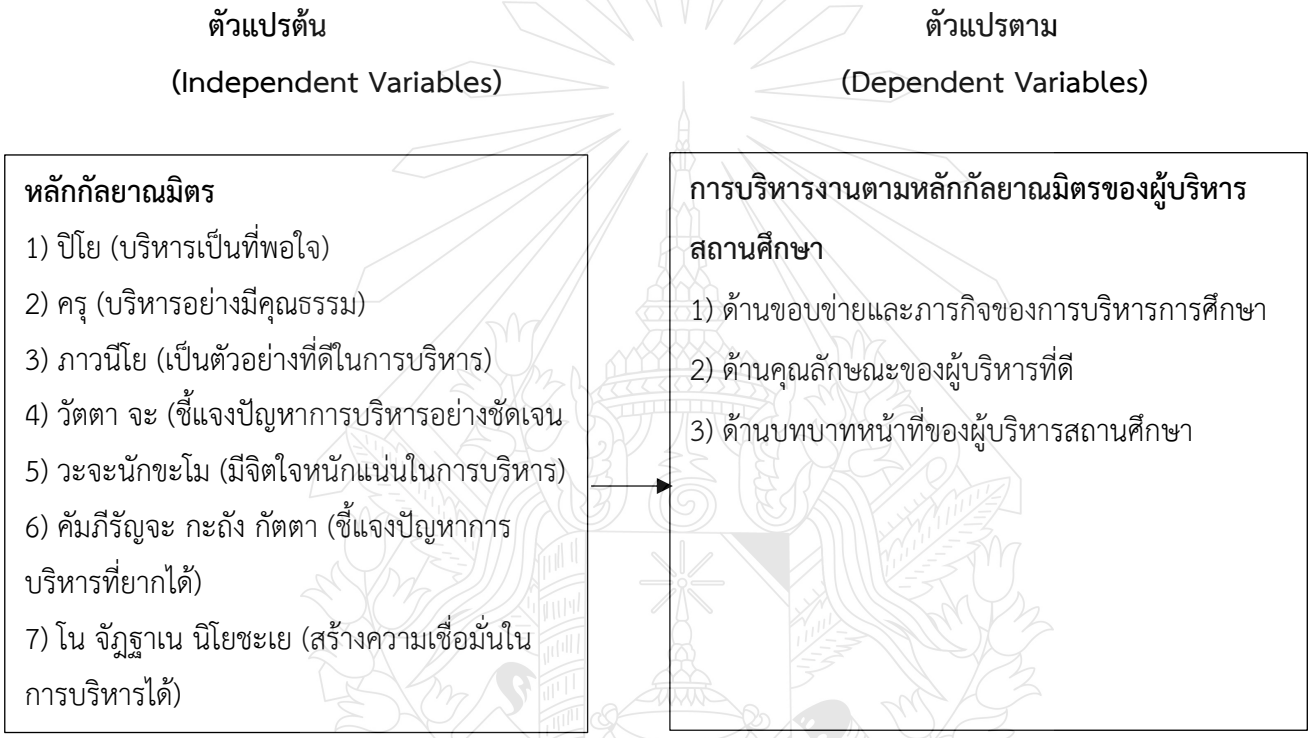
อธิบายเข้าใจและนำมาปฏิบัติได้ สามรถอธิบายเรื่องยุ่งยาก ซับซ้อนให้สามารถเข้าใจได้โดยง่ายและวางแผนการทำงานอย่างรอบคอบทุกครั้งก่อนตัดสินใจสั่งการ มีความรู้ความสามารถ คิดริเริ่มกล้าหาญและเด็ดขาดในการบริหารและสามารถชี้แจง ทุกประเด็นได้ชัดเจนแจ่มแจ้ง มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริตใช้ตำแหน่งในการบริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาดุจญาติในครอบครัว มีเข้าใจสถานการณ์เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สอดคล้องกับ ศึกษาของพระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ปยุตฺโต) กล่าวว่า สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยาก ซับซ้อนให้เข้าใจและให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป กัลยาณมิตรที่มีคุณสมบัติพิเศษที่จะช่วยลูก ศิษย์ได้อย่างแท้จริงก็คือ ผู้ที่สามารถทำให้เข้าถึงสิ่งที่ลึกซึ้งให้ยิ่งๆ ขึ้นไป และมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กล่าวว่า ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย คือ เป็นผู้ที่สามารถนำให้เข้าถึงสิ่งที่ลึกซึ้งให้ยิ่ง ๆ ขึ้นไป อันนี้จะเป็นปัจจัยที่ทำให้เราสามารถก้าวหน้าในการปฏิบัติถ้าเรื่องลึกซึ้งขึ้นไปท่านไม่สามารถแนะนำได้เราก็อยู่ในระดับธรรมดา ความก้าวหน้าในการปฏิบัติก็ไม่เป็นไปเท่าที่ควรไปไม่ไกล หรือไม่ถึงที่สุดจึงจะต้องมีคุณลักษณะข้อที่ คือสามารถที่จะแถลงชี้แจงเรื่องลึกซึ้งได้ด้วย ในที่นี้คงหมายถึงเรื่องที่เกี่ยวกับฌานวิปัสสนา มรรคผล และนิพพาน และสนธชัย ระยับศรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนเครือข่ายที่ 58 สำนักงานเขตบางกอกน้อย พบว่า แนวทางในการพัฒนาผู้นำแบบกัลยาณมิตรด้านแถลงเรื่องที่ลึกล้ำได้ ผู้บริหารควรจะสามารถอธิบายยกตัวอย่างประกอบการอธิบายให้เกิดภาพพจน์อย่างเป็นรูปธรรมและเข้าใจง่าย ด้านโน จฎฐาเน นิโยชเย (มีความเป็นผู้นำ) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมี อัธยาศัยไมตรีที่ดีมีน้ำใจและไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย ให้คำแนะนำข้อเสนอแนะแก่ผู้ร่วมงานด้วยจิตเมตตา มีความเป็นผู้รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นให้การส่งเสริมสนับสนุนในบุคลากรปฏิบัติตามระเบียบและมีคุณธรรมและประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง ต้องมีลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีความมั่นคงไม่ฝักใฝ่ไปในทางที่ผิด ต้องเป็นบุคคลที่มีความเสียสละ ต้องมีความจริงใจ ปรารถนาให้ลูกน้องมีการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และไม่ชักนำบุคลากรของในองค์กรไปในทางที่ผิดศีลธรรมทุกประเภท สอดคล้องกับศึกษาของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กล่าวว่า การมีความเป็นผู้นำ คือ ไม่ชักจูงในสิ่งที่เหลวไหลไร้สาระ หรือในทางที่เสียหาย คือ ป้องกันไม่ให้ทำในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์เกื้อกูล มีคติเป็นทุกข์ทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ ปลอดโปร่งปลอดภัยขึ้นมาว่า จะไม่ทำให้เกิดความเสียหาย และเฉออกไปผิดทาง ชักชวนให้ทำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลมีคติเป็นสุข ผู้ต้องการประโยชน์จากการได้คบหามิตรพระพุทธองค์ ตรัสว่าควรคบผู้มีคุณสมบัติตามที่กล่าวมา แม้จะถูกขับไล่ก็ควรเข้าไปหา ดังความในพุทธภาษิตที่ตรัส สรุปไว้ว่า “มิตรเป็นที่รัก เป็นที่เคารพ เป็นที่ยกย่อง เป็นนักพูด เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำ พูดถ้อยคำ ลึกซึ้งได้ไม่ชักนำในฐานะในโลกนี้ฐานะเหล่านี้มีอยู่ในบุคคลใดบุคคลนั้น จัดว่าเป็นมิตรผู้มุ่งประโยชน์และอนุเคราะห์ผู้ต้องการจะคบมิตร ควรคบมิตรเช่นนั้นแม้จะถูกขับไล่ก็ตาม” และสนธชัย ระยับศรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหาร

สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนเครือข่ายที่ 58 สำนักงานเขตบางกอกน้อย พบว่า แนวทางในการพัฒนาผู้นำแบบกัลยาณมิตร ด้านไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมผู้บริหารควรจะพูดอย่างไรให้ทำอย่างนั้นโดยยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องและมีคุณธรรม

เดือนฉาย เงางาม, จิราภรณ์ ผันสว่าง และพระครูชัยรัตนากร (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ได้แนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการ ดังนี้ 1)ผู้บริหารสร้างวิสัยทัศน์ต้องมีความชัดเจน เผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรและบุคคลภายนอกทราบ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง 2)การให้เกียรติและไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีความจริงใจคอยให้ความช่วยเหลือ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมบริหารกิจกรรมนักเรียน 3)การให้ความรักและเอาใจใส่กับเพื่อนร่วมงาน ทุ่มเทเสียสละการทำงานในหน้าที่อย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกทางกาย วาจา อย่างสง่างาม เหมาะสมกับกาลเทศะ 4) รับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการนำองค์กรไปสู่การพัฒนามีความรอบรู้ รู้กว้าง รู้ไกล ช่างสังเกต รู้จักฟังอยู่เสมอ 5)ผู้บริหารต้องบริหารสถานศึกษาอย่างโปร่งใส ยึดถือคุณธรรม ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือนร้อน วางใจเป็นกลางเพื่อรักษาความยุติธรรม

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งการศึกษาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ได้ทราบการดำเนินงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 รายละเอียดกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ในภาพที่ 2.1



แผนภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.1 ประชากรและการกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 1,957 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2565 ได้มาโดยการใช้ตารางสุ่มของเครซี่และมอร์แกน จากประชากรจำนวน 1,957 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 358 คน แล้วสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาและของครูผู้สอนแต่ละสถานศึกษา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 1 นี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 อันดับ ตามแบบของ Likert Scale โดยแบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 อันดับ ตามแบบของ Likert Scale โดยแบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

สำหรับการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานเพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ของ พิสนุ ฟองศรี (2552, หน้า 159) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับการบริหารงานในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับการบริหารงานในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา

2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

3) สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

4) เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

5) นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ IOC (Index of Item – Objective Congruence)

6) นำเครื่องมือที่ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร ที่จะทำการวิจัยจำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.984

7) นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 358 ชุด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ แบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งให้แก่สถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 358 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อย ความถูกต้องสมบูรณ์ในทุกคำตอบ

2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1และตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายด้าน และโดยภาพรวม แล้วนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ แล้วแปลความหมายได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์แนวทางส่งเสริมการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

4. วิเคราะห์แนวทางในการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยการหาค่าความถี่ และนำเสนอในรูปแบบคะแนนลำดับความถี่

5. วิเคราะห์แนวทางการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 วิเคราะห์เนื้อหาสาระ ประเด็นสำคัญ แล้วนำเสนอเป็นการเขียนแบบความเรียง

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (ล้วน สายยศและคณะ 2538, หน้า 194)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย ใช้สูตร (ล้วน สายยศและคณะ 2538 , หน้า 194)

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

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของความถี่ของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด

3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ล้วน สายยศและคณะ 2538, หน้า 195)

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนน

$\left(\sum x\right)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด ยกกำลังสอง

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

4. หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยสูตรสัมประสิทธิแอลฟาตามวิธีของครอนบาคใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 200)

$$\infty = \frac{n}{n-1}\left[1-\frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right]$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด

n แทน จำนวนข้อ

S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกิดความเข้าใจตรงกันในแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 4 แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

(n=358)

	กัลยาณมิตร	ระดับกัลยาณมิตร		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านปิโย (น่ารัก)	4.11	0.66	มาก
2.	ด้านครุ(น่าเคารพ)	4.10	0.72	มาก
3.	ด้านภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้)	4.20	0.64	มาก
4.	ด้าน วัตตา จะ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ)	4.19	0.58	มาก
5.	ด้าน วะจะนักขโม (ไม่โกรธง่าย อดทน)	4.10	0.71	มาก
6.	ด้านคัมภีรัญจะ กะถะ กัตตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย)	4.02	0.66	มาก
7.	ด้านโน จัฏฐาเน นิโยชเย (มีความเป็นผู้นำ)	4.11	0.60	มาก
	โดยรวม	**4.12**	**0.60**	**มาก**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้) รองลงมาคือ ด้านวัตตา จะ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคัมภีรัญจะ กะถะ กัตตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านปิโย (น่ารัก) โดยรวมและรายด้าน

(n=358)

	ด้านปิโย (น่ารัก)	ระดับกัลยาณมิตร		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารแสดงกิริยาอาการสุภาพ	4.08	0.79	มาก
2.	ผู้บริหารมีหน้าตา ยิ้มแย้ม แจ่มใส	4.23	0.73	มาก
3.	ผู้บริหารพูดจาอ่อนหวาน มีท่าทางเป็นมิตร	4.12	0.75	มาก
4.	ผู้บริหารให้กำลังใจ เมื่อเกิดความทุกข์ และช่วยแนะนำแนวทางแก้ไข	4.08	0.85	มาก
5.	ผู้บริหารเข้าถึงจิตใจให้ความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเอง	4.04	0.74	มาก
	โดยรวม	**4.11**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านปิโย (น่ารัก) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ผู้บริหารมีหน้าตา ยิ้มแย้ม แจ่มใส รองลงมาคือ ผู้บริหารพูดจาอ่อนหวาน มีท่าทางเป็นมิตร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ ผู้บริหารเข้าถึงจิตใจให้ความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเอง

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านครุ (น่าเคารพ) โดยรวมและรายด้าน

(n=358)

	ด้านครุ (น่าเคารพ)	ระดับกัลยาณมิตร		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารมีความประพฤติเหมาะสม น่ายกย่อง เป็นแบบอย่างที่ดี	4.08	0.80	มาก
2.	ผู้บริหารตระหนัก แยกแยะ สิ่งที่ถูกต้องและสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	4.12	0.86	มาก
3.	ผู้บริหารเป็นผู้เที่ยงตรง ไม่มีอคติ ไม่มีความลำเอียง เสมอต้นเสมอปลาย	4.13	0.82	มาก
4.	ผู้บริหารมีความประพฤติเหมาะสม ทำให้เกิดความรู้สึก อบอุ่นปลอดภัยเป็นที่พึ่งได้	4.08	0.79	มาก
5.	ผู้บริหารเคารพและให้เกียรติผู้อื่น	4.08	0.77	มาก
	โดยรวม	**4.10**	**0.72**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านครุ(น่าเคารพ) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ผู้บริหารเป็นผู้เที่ยงตรง ไม่มีอคติ ไม่มีความลำเอียง เสมอต้นเสมอปลาย รองลงมาคือ ผู้บริหารตระหนัก แยกแยะ สิ่งที่ถูกต้องและสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ ผู้บริหารมีความประพฤติเหมาะสม น่ายกย่อง เป็นแบบอย่างที่ดี

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้) โดยรวมและรายด้าน

(n=358)

	ด้านภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้)	**ระดับกัลยาณมิตร**		
		$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1.	ผู้บริหารมีความรู้ในการบริหารงานโรงเรียน	4.19	0.68	มาก
2.	ผู้บริหารพัฒนาตนให้เป็นผู้มีความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานในความคิดทันสมัย	4.19	0.72	มาก
3.	ผู้บริหารมีการปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ	4.18	0.86	มาก
4.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล	4.17	0.67	มาก
5.	ผู้บริหารน่ายกย่อง เป็นแบบอย่างที่ดี	4.26	0.80	มาก
	โดยรวม	**4.20**	**0.64**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ผู้บริหารน่ายกย่อง เป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความรู้ในการบริหารงานโรงเรียนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้าน วัตตา จะ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ) โดยรวมและรายด้าน

(n=358)

	ด้าน วัตตา จะ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ)	**ระดับกัลยาณมิตร**		
		$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการพูดโน้มน้าวให้ทำตามภาระงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.22	0.68	มาก
2.	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้ วิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.25	0.67	มาก
3.	ผู้บริหารมีการตักเตือนผู้กระทำความผิดอย่างมีเหตุผล แนะนำส่งเสริมในสิ่งที่เป็นประโยชน์	4.16	0.71	มาก
4.	ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.19	0.68	มาก
5.	ผู้บริหารรู้จักพูดให้ได้ผล รู้ว่าในสถานการณ์ไหน และกับ ใคร ควรพูดอะไร อย่างไร	4.12	0.73	มาก
	โดยรวม	**4.19**	**0.58**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้าน วัตตา จะ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้ วิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารมีความสามารถในการพูดโน้มน้าวให้ทำตามภาระงานให้บรรลุเป้าหมายและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ ผู้บริหารรู้จักพูดให้ได้ผล รู้ว่าในสถานการณ์ไหน และกับ ใคร ควรพูดอะไร อย่างไร

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้าน วะจะนักขโม (ไม่โกรธง่าย อดทน) โดยรวมและรายด้าน

(n=358)

	ด้าน วะจะนักขโม (ไม่โกรธง่าย อดทน)	**ระดับกัลยาณมิตร**		
		$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1.	ผู้บริหารยินดีและพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา การซักถามปัญหาอยู่เสมอ	4.12	0.80	มาก
2.	ผู้บริหารเมื่อเกิดปัญหา ก็แก้ปัญหานั้นๆ ด้วยความสุขุม รอบคอบจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.04	0.82	มาก
3.	ผู้บริหารมีความอดทนรับฟังคำวิพากษ์ วิจารณ์และข้อเสนอแนะ โดยไม่รู้สึกรำคาญใจ	4.07	0.83	มาก
4.	ผู้บริหารมีความเป็นกลาง มีความยุติธรรม ไม่อคติ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.16	0.82	มาก
5.	ผู้บริหารวางตนเป็นผู้มีเหตุและมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่เจ้าอารมณ์	4.12	0.81	มาก
	โดยรวม	**4.10**	**0.71**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้าน วะจะนักขโม (ไม่โกรธง่าย อดทน) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ผู้บริหารมีความเป็นกลาง มีความยุติธรรม ไม่อคติ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารยินดีและพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา การซักถามปัญหาอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ ผู้บริหารเมื่อเกิดปัญหา ก็แก้ปัญหานั้นๆ ด้วยความสุขุม รอบคอบจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านคัมภีรัญจะ กะถะ กัตตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย) โดยรวมและรายด้าน

(n=358)

	ด้านคัมภีรัญจะ กะถะ กัตตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย)	**ระดับกัลยาณมิตร**		
		$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1.	ผู้บริหารอธิบายเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย	3.90	0.87	มาก
2.	ผู้บริหารเมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขและแจกแจงรายละเอียดได้อย่างครบถ้วน	4.01	0.74	มาก
3.	ผู้บริหารพูดเนื้อหาที่เป็นแก่นหรือสาระสำคัญตลอดจนชี้ให้เห็นคุณค่าในเชิงปฏิบัติ	4.12	0.70	มาก
4.	ผู้บริหารอธิบายยกตัวอย่างประกอบเพื่อให้เกิดความชัดเจนและเข้าใจมากยิ่งขึ้น	4.01	0.82	มาก
5.	ผู้บริหารอธิบายจนคนยอมรับและอยากจะลงมือทำ	4.05	0.74	มาก
	โดยรวม	**4.02**	**0.66**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านคัมภีรัญจะ กะถะ กัตตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารพูดเนื้อหาที่เป็นแก่นหรือสาระสำคัญตลอดจนชี้ให้เห็นคุณค่าในเชิงปฏิบัติรองลงมาคือ ข้อผู้บริหารอธิบายจนคนยอมรับและอยากจะลงมือทำและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารอธิบายเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านโน จัฏฐาเน นิโยชเย (มีความเป็นผู้นำ) โดยรวมและรายด้าน

(n=358)

	ด้านโน จัฏฐาเน นิโยชเย (มีความเป็นผู้นำ)	**ระดับกัลยาณมิตร**		
		$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1.	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง	4.05	0.74	มาก
2.	ผู้บริหารไม่แนะนำ ชักชวน และประพฤติตนในเรื่องที่เป็นการทำให้เสื่อมเสียเสื่อมเสีย	4.12	0.69	มาก
3.	ผู้บริหารคิดหาวิธีเตือนให้รู้สึกตัวเมื่อเห็นว่ามีความประพฤติไปในทางที่ไม่ถูกต้อง	4.08	0.68	มาก
4.	ผู้บริหารยกย่องชมเชย หรือกระตุ้นส่งเสริมเมื่อปฏิบัติหรือทำในสิ่งที่สุด	4.20	0.72	มาก
5.	ผู้บริหารไม่ชักนำในเรื่องที่ไม่ใช่เรื่อง ที่ไม่เป็นประโยชน์ไม่ใช่สาระ	4.10	0.73	มาก
	โดยรวม	**4.11**	**0.60**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านโน จัฏฐาเน นิโยชเย (มีความเป็นผู้นำ) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ผู้บริหารยกย่องชมเชย หรือกระตุ้นส่งเสริมเมื่อปฏิบัติ หรือทำในสิ่งที่สุด รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารไม่แนะนำ ชักชวนและประพฤติตนในเรื่องที่เป็นการทำให้เสื่อมเสียเสื่อมเสีย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารเป็นบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

(n=358)

	การบริหารงาน	ระดับการบริหารงาน		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านขอบข่ายและภารกิจของการบริหารการศึกษา	4.07	0.56	มาก
2.	ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี	4.08	0.64	มาก
3.	ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.18	0.60	มาก
	โดยรวม	**4.11**	**0.56**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านขอบข่ายและภารกิจของการบริหารการศึกษา

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านขอบข่ายและภารกิจของการบริหารการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

(n=358)

	ด้านขอบข่ายและภารกิจของการบริหารการศึกษา	ระดับการบริหารงาน		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา	4.07	0.72	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆด้านการบริหารงานวิชาการ	4.06	0.67	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป	4.08	0.66	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.03	0.66	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆด้านการบริหารงานบุคคล	4.10	0.64	มาก
	โดยรวม	**4.07**	**0.56**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านขอบข่ายและภารกิจของการบริหารการศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆด้านการบริหารงานบุคคล รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี โดยรวมและรายด้าน (n=358)

	ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี	ระดับการบริหารงาน		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติปฏิบัติตนยึดมั่นในความถูกต้อง	4.00	0.66	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.13	0.77	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความขยันมั่นเพียร	4.13	0.78	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น	4.07	0.78	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น	4.08	0.75	มาก
	โดยรวม	**4.08**	**0.64**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีความขยันมั่นเพียร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติปฏิบัติตนยึดมั่นในความถูกต้อง

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

(n=358)

	ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหารงาน		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความเชื่อมั่นและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	4.28	0.65	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็น ข่อเสนอแนะต่าง ๆ จากทุกฝ่าย เพื่อการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ	4.17	0.62	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถรับผิดชอบต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้น	4.15	0.77	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปกครองบังคับบัญชาบุคลากรภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา	4.15	0.69	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใชทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนให้เกิดประโยชนต่อผู้เรียน	4.15	0.71	มาก
	โดยรวม	**4.18**	**0.60**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความเชื่อมั่นและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็น ขอเสนอแนะต่าง ๆ จากทุกฝ่าย เพื่อการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการปกครองบังคับบัญชาบุคลากรภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตารางที่ 4.13 แสดงข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ
1.	**ด้านปิโย (น่ารัก)**
	ผู้บริหารควรมีอัธยาศัยยิ้มแย้มแจ่มใจ
	ผู้บริหารควรมีความเมตตา เป็นมิตรต่อคนรอบข้าง
	ผู้บริหารต้องมีการใช้คำพูดที่ดี
2.	**ด้านครุ (น่าเคารพ)**
	ผู้บริหารควรมีการปฏิบัติตนให้เป็นกลาง
	ผู้บริหารควรประพฤติตนให้น่าเคารพ
3.	**ด้านภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้)**
	ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความรู้
	ผู้บริหารควรบริหารโรงเรียนให้มีความก้าวหน้า
	ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์
4.	**ด้าน วัตตา จะ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ)**
	ผู้บริหารควรมีเทคนิคในการโน้มน้าวจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตาม
	ผู้บริหารควรมีความสามารถในการพูดในแต่ละสถานการณ์
5.	**ด้าน วะจะนักขโม (ไม่โกรธง่าย อดทน)**
	ผู้บริหารควรมีความอดทนต่อปัญหา
	ผู้บริหารควรเป็นผู้มีเหตุผล ไม่อคติ
6.	**ด้านคัมภีรัญจะ กะถะ กัตตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย)**
	ผู้บริหารเมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขและแจกแจงรายละเอียดได้อย่างครบถ้วน
	ผู้บริหารอธิบายจนคนยอมรับและอยากจะลงมือทำ
7.	**ด้านโน จัฏฐาเน นิโยชเย (มีความเป็นผู้นำ)**
	ผู้บริหารควรเป็นผู้นำครูได้ทุกสถานการณ์
	ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ
	ผู้บริหารควรมีเทคนิคในการโน้มน้าวจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตาม
	ผู้บริหารควรเป็นบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 สูงสุดคือ ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความรู้ รองลงมาคือ ผู้บริหารควรบริหารโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าและผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

ตอนที่ 4 แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ดังนี้

1.การดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการโดยใช้หลักปิโย (น่ารัก) และ หลักครุ (น่าเคารพ) พบว่า การวางแผนงานและการปฏิบัติงานด้านวิชาการไม่เป็นระบบ รองลงมาคือขาดการพัฒนา อย่างต่อเนื่องเพราะครูผู้สอนมีการโยกย้าย พบว่า ความไม่รับผิดชอบ ขาดความสามัคคี ขาดคุณธรรม จริยธรรมและไม่ปฏิบัติตามระเบียบ รองลงมา ใช้วิธีการยืดหยุ่น ปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รองลงมา บริหารงานตามแผนงานที่กำหนดไว้มีการดำเนินงานเป็นลำดับจากง่ายไปหายาก

2.การดำเนินงานด้านการบริหารงานงบประมาณโดยใช้หลักภาวนีโย (เป็นผู้มี ความรู้) และหลักวัตตา จะ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ) อันดับแรกได้แก่ การวางแผนงานบริหารงานงบประมาณ รองลงมาคือ การวางแผนงบประมาณด้านรายรับรายจ่ายสมดุล รองลงมา คือ การบริหารรายงานงบประมาณ ต้องอิสระ เป็นที่ยอมรับ รายงานงบประมาณให้ที่ประชุมทราบทุกครั้ง

3.การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักวจนกขโม (ไม่โกรธง่าย อดทน) และหลัก คัมภีรัญจะ กะถะ กัตตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย) อันดับแรกได้แก่ การบริหารงานบุคคลยังไม่สมบูรณ์ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามหลักธรรมในการทำงานร่วมกัน รองลงมือ คือ มีการเปลี่ยน บุคลากรบ่อยเนื่องจากย้ายไปประกอบอาชีพอื่นจึงทำให้งานไม่ต่อเนื่อง บุคลากรได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง ไม่ได้ รับความเสมอภาค

4.การดำเนินงานการบริหารงานทั่วไปโดยใช้หลัก โน จัฏฐาเน นิโยชเย (มีความ เป็นผู้นำ) อันดับแรกได้แก่ อาคารสถานที่ทรุดโทรม ระบบน้ำไม่สะดวก สื่อสารสนเทศไม่เป็นระบบ วัสดุครุภัณฑ์ชำรุด รองลงมาคือ การแบ่งบทบาทหน้าที่ยังไม่ชัดเจน การสื่อสารไม่ชัดเจน การติดต่อประสานงาน ล่าช้า พบว่า มอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของแต่ละบุคคล รองลงมา คือ ประชมวางแผนงานร่วมกัน ควรมีชุมชนเข้ามามีส่วนในการประชุมวางแผน และกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ประชากร ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 186 คน ครูผู้สอนจำนวน 1,957 คน กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้วยการใช้ตารางเครซซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 358 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling) โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก คาเฉลี่ย ค่าสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความถี่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

5.1 สรุปผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้) รองลงมาคือ ด้าน วัตตา จะ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคัมภีรัญจะ กะถะ กัตตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย)

ด้านปิโย (น่ารัก) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ผู้บริหารมีหน้าตา ยิ้มแย้ม แจ่มใส รองลงมาคือ ผู้บริหารพูดจาอ่อนหวาน มีท่าทางเป็นมิตร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ ผู้บริหารเข้าถึงจิตใจให้ความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเอง

ด้านครุ (น่าเคารพ) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ผู้บริหารเป็นผู้เที่ยงตรง ไม่มีอคติ ไม่มีความลำเอียง เสมอต้นเสมอปลาย รองลงมาคือ ผู้บริหารตระหนัก แยกแยะ สิ่งที่ถูกต้องและสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ ผู้บริหารมีความประพฤติเหมาะสม น่ายกย่อง เป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ผู้บริหารน่ายกย่อง เป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความรู้ในการบริหารงานโรงเรียนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล

ด้าน วัตตา จะ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้ วิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารมีความสามารถในการพูดโน้มน้าวให้ทำตามภาระงานให้บรรลุเป้าหมายและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ ผู้บริหารรู้จักพูดให้ได้ผล รู้ว่าในสถานการณ์ไหน และกับใครควรพูดอะไร อย่างไร

ด้าน วะจะนักขโม (ไม่โกรธง่าย อดทน) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ผู้บริหารมีความเป็นกลาง มีความยุติธรรม ไม่อคติ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารยินดีและพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา การซักถามปัญหาอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ ผู้บริหารเมื่อเกิดปัญหา ก็แก้ปัญหานั้นๆ ด้วยความสุขุมรอบคอบจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ด้านคัมภีรัญจะ กะถะ กัตตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ผู้บริหารพูดเนื้อหาที่เป็นแก่นหรือสาระสำคัญตลอดจนชี้ให้เห็นคุณค่าในเชิงปฏิบัติรองลงมาคือ ข้อผู้บริหารอธิบายจนคนยอมรับและอยากจะลงมือทำและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารอธิบายเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย

ด้านโน จัฏฐาเน นิโยชเย (มีความเป็นผู้นำ) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ผู้บริหารยกย่องชมเชย หรือกระตุ้นส่งเสริมเมื่อปฏิบัติหรือทำในสิ่งที่สุด รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารไม่แนะนำ ชักชวน และประพฤติตนในเรื่องที่เป็นการทำให้เสื่อมเสียเสื่อมเสีย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารเป็นบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านขอบข่ายและภารกิจของการบริหารการศึกษา

ด้านขอบข่ายและภารกิจของการบริหารการศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านการบริหารงานบุคคล รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีความขยันมั่นเพียร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติปฏิบัติตนยึดมั่นในความถูกต้อง

ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความเชื่อมั่นและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็น ขอเสนอแนะต่าง ๆ จากทุกฝ่ายเพื่อการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการปกครองบังคับบัญชาบุคลากรภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา

5.1.3 ข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ความถี่ข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ความถี่สูงสุดคือ ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความรู้ รองลงมา ผู้บริหารควรบริหารโรงเรียนให้มีความก้าวหน้า และผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ดังนี้

ด้านปิโย (น่ารัก) ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรมีอัธยาศัยยิ้มแย้มแจ่มใจ ผู้บริหารควรมีความเมตตา เป็นมิตรต่อคนรอบข้าง และผู้บริหารต้องมีการใช้คำพูดที่ดี

ด้านครุ (น่าเคารพ) ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรมีการปฏิบัติตนให้เป็นกลาง ผู้บริหารควรประพฤติตนให้น่าเคารพ ผู้บริหารควรบริหารโรงเรียนให้มีความก้าวหน้า และผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์

ด้านภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้) ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความรู้

ด้าน วัตตา จะ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ) ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรมีเทคนิคในการโน้มน้าวจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตาม ผู้บริหารควรมีความสามารถในการพูดในแต่ละสถานการณ์

ด้าน วะจะนักขโม (ไม่โกรธง่าย อดทน) ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรมีความอดทนต่อปัญหา ผู้บริหารควรเป็นผู้มีเหตุผล ไม่อคติ

ด้านคัมภีรัญจะ กะถะ กัตตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย) ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารเมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขและแจกแจงรายละเอียดได้อย่างครบถ้วน ผู้บริหารอธิบายจนคนยอมรับและอยากจะลงมือทำ

ด้านโน จัฏฐาเน นิโยชเย (มีความเป็นผู้นำ) ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำครูได้ทุกสถานการณ์ ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารควรมีเทคนิคในการโน้มน้าวจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตาม และ ผู้บริหารควรเป็นบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง

5.1.4 แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ดังนี้

1.ข้อเสนอแนะการดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการโดยใช้หลักปิโย (น่ารัก) และ หลักครุ (น่าเคารพ) พบว่า การวางแผนงานและการปฏิบัติงานด้านวิชาการไม่เป็นระบบ รองลงมาคือขาดการพัฒนา อย่างต่อเนื่องเพราะครูผู้สอนมีการโยกย้าย พบว่า ความไม่รับผิดชอบ ขาดความสามัคคี ขาดคุณธรรม จริยธรรมและไม่ปฏิบัติตามระเบียบ รองลงมา ใช้วิธีการยืดหยุ่น ปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์รองลงมา บริหารงานตามแผนงานที่กำหนดไว้มีการดำเนินงานเป็นลำดับจากง่ายไปหายาก

2.ข้อเสนอแนะการดำเนินงานด้านการบริหารงานงบประมาณโดยใช้หลักภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้) และหลักวัตตา จะ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ) อันดับแรกได้แก่ การวางแผนงานบริหารงานงบประมาณ รองลงมาคือ การวางแผนงบประมาณด้านรายรับรายจ่ายสมดุล รองลงมา คือ การบริหารรายงานงบประมาณ ต้องอิสระ เป็นที่ยอมรับ รายงานงบประมาณให้ที่ประชุมทราบทุกครั้ง

3.ข้อเสนอแนะการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักวจนกขโม (ไม่โกรธง่าย อดทน) และหลักคัมภีรัญจะ กะถะ กัตตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย) อันดับแรกได้แก่ การบริหารงานบุคคลยัง ไม่สมบูรณ์ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามหลักธรรมในการทำงานร่วมกัน รองลงมือ คือ มีการเปลี่ยน บุคลากรบ่อยเนื่องจากย้ายไปประกอบอาชีพอื่นจึงทำให้งานไม่ต่อเนื่อง บุคลากรได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง ไม่ได้ รับความเสมอภาค

4.ข้อเสนอแนะการดำเนินงานการบริหารงานทั่วไปโดยใช้หลัก โน จัฏฐาเน นิโยชเย (มีความเป็นผู้นำ) อันดับแรกได้แก่ อาคารสถานที่ทรุดโทรม ระบบน้ำไม่สะดวก สื่อสารสนเทศไม่เป็นระบบ วัสดุ ครุภัณฑ์ชำรุด รองลงมาคือ การแบ่งบทบาทหน้าที่ยังไม่ชัดเจน การสื่อสารไม่ชัดเจน การติดต่อประสานงาน ล่าช้า พบว่า มอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของแต่ละบุคคล รองลงมา คือ ประชุมวางแผนงานร่วมกัน ควรมีชุมชนเข้ามามีส่วนในการประชุมวางแผน และกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ระดับหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มี

ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะของกัลยาณมิตรในการเป็นผู้แนะนำสั่งสอน ที่ปรึกษา สนับสนุน ชักจูง ชี้ช่องทาง เป็นแบบอย่าง ตลอดจนเป็นเครื่องอุดหนุนเกื้อกูลแก่กัน ในการบริหารงานให้ดำเนินก้าวหน้าไปด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุธีร์วรินทร์ อินธิแสง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครจากการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านวัตตา จะ (รู้จักพูดให้ได้ผล) ด้านภาวนีโย (น่ายกย่อง) ด้านปิโย (น่ารัก) ด้านคัมภี รัญจะ กะถัง กะตา (แถลงถ้อยคำได้ล้ำลึกได้) ด้านโน จัฏฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักนำในอฐานะ) ด้านวะจะ นักขโม (อดทนต่อถ้อยคำ) และด้านครุ (น่าเคารพ) ผู้บริหารทุกท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในบริหารจัดการงานในองค์กรของตน แต่จะมีเพียงรู้อย่างเดียวก็ไม่ได้ เพราะผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับคนเป็นจำนวนมาก ทั้งเพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็ตาม จึงจำเป็นที่จะต้องมีคุณธรรมจริยธรรมอันดีในการบริหารจัดการ เพื่อให้ทุกฝ่ายได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

5.2.2 การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่กำกับ ดูแล ควบคุมผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกเพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษานั้น ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรมีการกำหนดให้มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริมและพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ให้อยู่ในระดับมากที่สุด

5.3.2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีข้อเสนอแนะในการศึกษาดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2. ควรศึกษาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ขององค์กรอื่น ๆ เช่น โรงเรียนสังกัดเทศบาล โรงเรียนเอกชน โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บรรณานุกรม

1.ภาษาไทย

1) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

ณัฏฐณิชา โคทังคะ. (2561). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ภัทรกร มิ่งขวัญ. (2561). *การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนนาร่อง รูปแบบที่คัดสรร.* กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส พี เคเปเปอร์แอนด์ฟอร์ม.

วีรพงษ์ ไชยหงส์. (2563). *ปรัชญาคุณธรรมสำหรับครู.* เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.

ประภาษ จิตรักศิลป์. (2561). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุต.โต). (2532). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลกรณราชวิทยาลัย.

ศุภลักษณ์ เกิดวันเอี่ยม (2562). *ทักษะการบริหาร.* กรุงเทพฯ: แอคทีฟพริ้นท์จำกัด.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

จงรัก เครือแตง. (2561). *การตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี.* วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ดลนภา พงษ์ทรัพย์. (2561). *กระบวนการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.* วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เดือนฉาย เงางาม. (2564). *ภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.* วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

ทรรศนันทน์ ถนัดค้า. (2562). *แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

นารีรัตน์ กว้างขวาง. (2561). *การบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

บุญชนะ บุญโตนด. (2563). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุโขทัย เขต 1.* วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัด พิษณุโลก.

พระมหาสมชาย สิริปญโญ. (2560). *การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.

ภัณฑิรา ธิตะปัน, สุรศักดิ์ จันพลา และ พระครูปลัดบุญช่วย โชติว์โส. (2565). *การบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.

ราษฎร์ธานี กิมเสาร์. (2561). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3.* วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

รุ่งฤดี นนทภา. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3.* วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ลวัณรัตน์ ชัยกิจธนาภรณ์. (2562). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยนาท.*

สรรเพชญ โทวิชา. (2562) *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.* ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.

สาวิตรี บุตรศรีภูมิ. (2561). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง โรงเรียนอนุบาลโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด.* สารนิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อะดิศักดิ์ สมบัติคำ. (2565). *การบริหารงานตามหลักธรรมกัลยาณมิตรธรรม 7 ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเรือ ตำบลหนองเรือ อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม.* วิทยานิพนธ์สาขาการบริหาร การศึกษา. คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

2. ภาษาอังกฤษ

Francis, Young D. (1981). *Improving Work Groups.* California: University Associates.

Gulick, Luther and Lyndall Urwick. (1973). *The Science of Administration*. New York: Columbia University,

Henri Fayol. (1991). *Generation Industrial Management.* London: Pitman and Sons.

Johnson, D.W. & R.T. Johnson. (1994). *Learning Together and Alone*: Cooperative, Competitive and Individuailstic Learning.

Max Weber. (1966). *The Theory of Social and Economic Organization*. (Handerson & Parson Trans) Handerson and Tallcott Parson, (4th ed). New York: The free Press.

Ferguson, George A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. 5 th.Ed., Tokyam Mc Graw – Hill Book Company.

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

Good, Center V, (1973). *Dictionary of Education*, New York: McGraw – Hill.

Harold Koontz & Heinz Weihrich. (1991). *Ninth Edition Management*. New York: McGrew Hillbook.

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1) ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การวิจัยและการพัฒนาหลักสูตร
ตำแหน่ง. : อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
วุฒิการศึกษา : การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2) ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
วุฒิการศึกษา : การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3) นายประภาส ชูขาว ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารสถานศึกษา
ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไสมะนาว
วุฒิการศึกษา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นายประภาส ชูขาว

ด้วย นางสาวพนิดา ชวัญเมือง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ (MANAGEMENT ACCORDING TO THE PRINCIPALS OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.ทิพมาศ เสวตวรโชติ

ด้วย นางสาวพนิดา ขวัญเมือง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ (MANAGEMENT ACCORDING TO THE PRINCIPALS OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล

ด้วย นางสาวพนิดา ขวัญเมือง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ (MANAGEMENT ACCORDING TO THE PRINCIPALS OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม (Tryout)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๘

๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดบ้านส้อง

ด้วย นางสาวพนิดา ขวัญเมือง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ (MANAGEMENT ACCORDING TO THE PRINCIPALS OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) ในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๙

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑

ด้วย นางสาวพนิดา ขวัญเมือง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ (MANAGEMENT ACCORDING TO THE PRINCIPALS OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพนิดา ขวัญเมือง ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

3. ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบที่เป็นจริงจะมีคุณค่าอย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

4. ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามครั้งนี้ จะไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน เนื่องจากผู้วิจัยจะสังเคราะห์เป็นภาพรวมและเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวพนิดา ขวัญเมือง
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีทั้งหมด 35 ข้อ

2. ให้ท่านพิจารณาภาวะผู้นำทางวิชาการว่าอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องระดับการปฏิบัติเพียง 1 ข่อ

5 หมายถึง ระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตร มากที่สุด
4 หมายถึง ระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตร มาก
3 หมายถึง ระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตร ปานกลาง
2 หมายถึง ระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตร น้อย
1 หมายถึง ระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตร น้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตร	ระดับการบริหารงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านปิโย (น่ารัก)						
1.1	ผู้บริหารแสดงกิริยาอาการสุภาพ					
1.2	ผู้บริหารมีหน้าตา ยิ้มแย้ม แจ่มใส					
1.3	ผู้บริหารพูดจาอ่อนหวาน มีท่าทางเป็นมิตร					
1.4	ผู้บริหารให้กำลังใจ เมื่อเกิดความทุกข์ และช่วยแนะนำแนวทางแก้ไข					
1.5	ผู้บริหารเข้าถึงจิตใจให้ความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเอง					
2. ด้านครุ (น่าเคารพ)						
2.1	ผู้บริหารมีความประพฤติเหมาะสม น่ายกย่อง เป็นแบบอย่างที่ดี					
2.2	ผู้บริหารตระหนัก แยกแยะ สิ่งที่ถูกต้องและสิ่งที่ไม่ถูกต้อง					
2.3	ผู้บริหารเป็นผู้เที่ยงตรง ไม่มีอคติ ไม่มีความลำเอียง เสมอต้นเสมอปลาย					
2.4	ผู้บริหารมีความประพฤติเหมาะสม ทำให้เกิดความรู้สึก อบอุ่น ปลอดภัยเป็นที่พึ่งได้					
2.5	ผู้บริหารเคารพและให้เกียรติผู้อื่น					
3. ด้านภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้)						
3.1	ผู้บริหารมีความรู้ในการบริหารงานโรงเรียน					

ข้อ	การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตร	ระดับการบริหารงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.2	ผู้บริหารพัฒนาตนให้เป็นผู้มีความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานในความคิดทันสมัย					
3.3	ผู้บริหารมีการปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ					
3.4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล					
3.5	ผู้บริหารน่ายกย่อง เป็นแบบอย่างที่ดี					
4. ด้าน วัตตา จะ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ)						
4.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการพูดโน้มน้าวให้ทำตามภาระงานให้บรรลุเป้าหมาย					
4.2	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้ วิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
4.3	ผู้บริหารมีการตักเตือนผู้กระทำความผิดอย่างมีเหตุผล แนะนำส่งเสริมในสิ่งที่เป็นประโยชน์					
4.4	ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
4.5	ผู้บริหารรู้จักพูดให้ได้ผล รู้ว่าในสถานการณ์ไหน และกับ ใคร ควรพูดอะไร อย่างไร					
5. ด้าน วะจะนักขะโม (ไม่โกรธง่าย อดทน)						
5.1	ผู้บริหารยินดีและพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา การซักถามปัญหาอยู่เสมอ					
5.2	เมื่อเกิดปัญหา ผู้บริหารแก้ปัญหานั้นๆ ด้วยความสุขุม รอบคอบจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
5.3	ผู้บริหารมีความอดทนรับฟังคำวิพากษ์ วิจารณ์และข้อเสนอแนะโดยไม่รู้สึกรำคาญใจ					
5.4	ผู้บริหารมีความเป็นกลาง มีความยุติธรรม ไม่อคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
5.5	ผู้บริหารวางตนเป็นผู้มีเหตุและมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่เจ้าอารมณ์					

ข้อ	การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตร	ระดับการบริหารงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6. ด้านคัมภีรัญจะ กะถัง กัตตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย)						
6.1	ผู้บริหารอธิบายเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย					
6.2	ผู้บริหารเมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขและแจกแจงรายละเอียดได้อย่างครบถ้วน					
6.3	ผู้บริหารพูดเนื้อหาที่เป็นแก่นหรือสาระสำคัญตลอดจนชี้ให้เห็นคุณค่าในเชิงปฏิบัติ					
6.4	ผู้บริหารอธิบายยกตัวอย่างประกอบเพื่อให้เกิดความชัดเจนและเข้าใจมากยิ่งขึ้น					
6.5	ผู้บริหารอธิบายจนคนยอมรับและอยากจะลงมือทำ					
7. ด้านโน จัฏฐาเน นิโยชเย (มีความเป็นผู้นำ)						
7.1	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง					
7.2	ผู้บริหารไม่แนะนำ ชักชวน และประพฤติตนในเรื่องที่เป็นการทำให้เสื่อมเสียเสื่อมเสีย					
7.3	ผู้บริหารคิดหาวิธีเตือนให้รู้สึกตัวเมื่อเห็นว่ามีความประพฤติไปในทางที่ไม่ถูกต้อง					
7.4	ผู้บริหารยกย่องชมเชย หรือกระตุ้นส่งเสริมเมื่อปฏิบัติ หรือทำในสิ่งที่ดี					
7.5	ผู้บริหารไม่ชักนำในเรื่องที่ไม่ใช่เรื่อง ที่ไม่เป็นประโยชน์ ไม่ใช่สาระ					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีทั้งหมด 15 ข้อ

2. ให้ท่านพิจารณาภาวะผู้นำทางวิชาการว่าอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องระดับการปฏิบัติเพียง 1 ข่อ

5 หมายถึง ระดับการบริหารงาน มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการบริหารงาน มาก

3 หมายถึง ระดับการบริหารงาน ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการบริหารงาน น้อย

1 หมายถึง ระดับการบริหารงาน น้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงาน	ระดับการบริหารงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านขอบข่ายและภารกิจของการบริหารการศึกษา						
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา					
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆด้านการบริหารงานวิชาการ					
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป					
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆด้านการบริหารงานงบประมาณ					
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆด้านการบริหารงานบุคคล					
2. ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี						
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติปฏิบัติตนยึดมั่นในความถูกต้อง					
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความขยันมั่นเพียร					

ข้อ	การบริหารงาน	ระดับการบริหารงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น					
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น					
3. ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา						
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความเชื่อมั่นและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน					
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็น ข่อเสนอแนะต่าง ๆ จากทุกฝ่าย เพื่อการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ					
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถรับผิดชอบต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้น					
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปกครองบังคับบัญชาบุคลากรภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา					
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใชทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนให้เกิดประโยชนต่อผู้เรียน					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาด้านปิโย (น่ารัก) อย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาด้านครุ (น่าเคารพ) อย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้) อย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน วัตตา จะ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ) อย่างไร

.....

.....

.....

5. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน วะจะนักขะโม (ไม่โกรธง่าย อดทน) อย่างไร

.....

.....

.....

6. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคัมภีรัญจะ กะถัง กัตตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย) อย่างไร

.....

.....

.....

7. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาด้านโน จัฏฐาเน นิโยชเย (มีความเป็นผู้นำ)อย่างไร

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ฉ
ตารางวิเคราะห์ความสอดคล้องของเนื้อหา IOC

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย(ค่า IOC)

เรื่อง การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

3. ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบที่เป็นจริงจะมีคุณค่าอย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

4. ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามครั้งนี้ จะไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน เนื่องจากผู้วิจัยจะสังเคราะห์เป็นภาพรวมและเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวพนิดา ขวัญเมือง
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

คำชี้แจง สำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1	**ด้านปิโย (น่ารัก)**				
1.1	ผู้บริหารแสดงกิริยาอาการสุภาพ	√			
1.2	ผู้บริหารมีหน้าตา ยิ้มแย้ม แจ่มใส	√			
1.3	ผู้บริหารพูดจาอ่อนหวาน มีท่าทางเป็นมิตร	√			
1.4	ผู้บริหารให้กำลังใจ เมื่อเกิดความทุกข์ และช่วยแนะนำแนวทางแก้ไข	√			
1.5	ผู้บริหารเข้าถึงจิตใจให้ความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเอง	√			
2	**ด้านครุ (น่าเคารพ)**				
2.1	ผู้บริหารมีความประพฤติเหมาะสม น่ายกย่อง เป็นแบบอย่างที่ดี	√			
2.2	ผู้บริหารตระหนัก แยกแยะ สิ่งที่ถูกต้องและสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	√			
2.3	ผู้บริหารเป็นผู้เที่ยงตรง ไม่มีอคติ ไม่มีความลำเอียง เสมอต้นเสมอปลาย	√			
2.4	ผู้บริหารมีความประพฤติเหมาะสม ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นปลอดภัยเป็นที่พึ่งได้	√			
2.5	ผู้บริหารเคารพและให้เกียรติผู้อื่น	√			
3	**ด้านภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้)**				
3.1	ผู้บริหารมีความรู้ในการบริหารงานโรงเรียน	√			
3.2	ผู้บริหารพัฒนาตนให้เป็นผู้มีความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานในความคิดทันสมัย	√			

3.3	ผู้บริหารมีการปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ	√			
3.4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล	√			
3.5	ผู้บริหารน่ายกย่อง เป็นแบบอย่างที่ดี	√			
4	**ด้าน วัตตา จะ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ)**				
4.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการพูดโน้มน้าวให้ทำตามภาระงานให้บรรลุเป้าหมาย	√			
4.2	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้ วิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	√			
4.3	ผู้บริหารมีการตักเตือนผู้กระทำความผิดอย่างมีเหตุผล แนะนำส่งเสริมในสิ่งที่เป็นประโยชน์	√			
4.4	ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	√			
4.5	ผู้บริหารรู้จักพูดให้ได้ผล รู้ว่าในสถานการณ์ไหน และกับใคร ควรพูดอะไร อย่างไร	√			
5	**ด้าน วะจะนักขะโม (ไม่โกรธง่าย อดทน)**				
5.1	ผู้บริหารยินดีและพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา การซักถามปัญหาอยู่เสมอ	√			
5.2	ผู้บริหารเมื่อเกิดปัญหา ก็แก้ปัญหานั้นๆ ด้วยความสุขุมรอบคอบจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	√			
5.3	ผู้บริหารมีความอดทนรับฟังคำวิพากษ์ วิจารณ์และข้อเสนอแนะ โดยไม่รู้สึกรำคาญใจ	√			
5.4	ผู้บริหารมีความเป็นกลาง มีความยุติธรรม ไม่อคติ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	√			
5.5	ผู้บริหารวางตนเป็นผู้มีเหตุและมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่เจ้าอารมณ์	√			
6	**ด้านคัมภีรัญจะ กะถัง กัตตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย)**				
6.1	ผู้บริหารอธิบายเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย	√			
6.2	เมื่อมีปัญหาผู้บริหารสามารถแก้ไขและแจกแจงรายละเอียดได้อย่างครบถ้วน	√			

6.3	ผู้บริหารพูดเนื้อหาที่เป็นแก่นหรือสาระสำคัญตลอดจนชี้ให้เห็นคุณค่าในเชิงปฏิบัติ	√			
6.4	ผู้บริหารอธิบายยกตัวอย่างประกอบเพื่อให้เกิดความชัดเจนและเข้าใจมากยิ่งขึ้น	√			
6.5	ผู้บริหารอธิบาย จนคนยอมรับและอยากจะลงมือทำ	√			
7	**ด้านโน จัฏฐาเน นิโยชเย (มีความเป็นผู้นำ)**				
7.1	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง	√			
7.2	ผู้บริหารไม่แนะนำ ชักชวน และประพฤติตนในเรื่องที่เป็นการทำให้เสื่อมเสีย	√			
7.3	ผู้บริหารคิดหาวิธีเตือนให้รู้สึกตัวเมื่อเห็นว่ามีความประพฤติไปในทางที่ไม่ถูกต้อง	√			
7.4	ผู้บริหารยกย่องชมเชย หรือกระตุ้นส่งเสริมเมื่อปฏิบัติหรือทำในสิ่งที่ดี	√			
7.5	ผู้บริหารไม่ชักนำในเรื่องที่ไม่ใช่เรื่อง ที่ไม่เป็นประโยชน์ไม่ใช่สาระ	√			

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1	**ด้านขอบข่ายและภารกิจของการบริหารการศึกษา**				
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา	√			
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านการบริหารงานวิชาการ	√			

1.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป	√			
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านการบริหารงานงบประมาณ	√			
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านการบริหารงานบุคคล	√			
2	**ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี**				
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติปฏิบัติตนยึดมั่นในความถูกต้อง	√			
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	√			
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความขยันมั่นเพียร	√			
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น	√			
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น	√			
3	**ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา**				
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความเชื่อมั่นและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	√			
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากทุกฝ่าย เพื่อการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ	√			
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถรับผิดชอบต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้น	√			
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปกครองบังคับบัญชาบุคลากรภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา	√			
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนให้เกิดประโยชนต่อผู้เรียน	√			

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาด้านปิโย (น่ารัก) อย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาด้านครุ (น่าเคารพ) อย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้) อย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน วัตตา จะ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ) อย่างไร

.....

.....

.....

5. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน วะจะนักขะโม (ไม่โกรธง่าย อดทน) อย่างไร

.....

.....

.....

6. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคัมภีรัญจะ กะถัง กัตตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย) อย่างไร

.....

.....

.....

7. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาด้านโน จัฏฐาเน นิโยชเย (มีความเป็นผู้นำ) อย่างไร

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	:	นางสาวพนิดา ขวัญเมือง
วัน เดือน ปี เกิด	:	30 เมษายน 2531
ที่อยู่	:	55/1 หมู่ 2 ต.ช้างซ้าย อ.พระพรหม จ.นครศรีธรรมราช
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	55/1 หมู่ 2 ต.ช้างซ้าย อ.พระพรหม จ.นครศรีธรรมราช
ตำแหน่ง	:	ครู (ค.ศ. 1)
E-Mail	:	panida3077@gmail.com
Tel	:	098 – 6699315
ID Line	:	Panidaprae
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	:	โรงเรียนวัดไสมะนาว หมู่ที่ 7 ตำบลช้างซ้าย อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000
การศึกษา	:	ปริญญาตรี การศึกษาบัณฑิต สาขาวิชา ภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยทักษิณ ปีที่จบการศึกษา 2555