

คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ประภัสรา ศรีบุญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ประภัสรา ศรีบุญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

THE MORALITY ADMINNISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI–ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

PRAPUTSARA SRIBOON

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2**
ชื่อนักศึกษา	:	**ประภัสรา ศรีบุญ**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**พระครูชัยรัตนากร, ดร.**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(พระครูชัยรัตนากร, ดร.)

กรรมการ .....
(ผศ.ดร.จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ .....
(พระเมธีวัชรากรณ์, รศ.ดร.)

กรรมการ .....
(ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	:	The Morality in Admininistration of Educational Institution Administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2
Student's Name	:	Praputsara Sriboon
Degree Sough	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Phrakruchairattanakorn, Dr.

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

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

Thesis Committee :
Chairman .....
(Assoc.Prof.Dr.Suthep Moeithaisong)

Member (Advisor) .....
(Phrakruchairattanakorn, Dr.)

Member .....
(Asst.Prof.Dr.Chumnian Pollaharn)

Member .....
(Phrametheewatcharaphorn, Assoc.Prof.Dr.)

Member .....
(Dr.Vimonporn Suwanseantawee)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : **แนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2**

ชื่อนักศึกษา : **จันทร์หอม เนตรวงศ์**

ชื่อปริญญา : **ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**

สาขาวิชา : **การบริหารการศึกษา**

ปีพุทธศักราช : **2566**

อาจารย์ที่ปรึกษา : **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กฤตยากร ลดาวัลย์**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 2) เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 351 คน กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประเมินความต้องการจำเป็นด้วยค่า $PNI_{modified}$ และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า: 1) สภาพปัจจุบันคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านเมตตาวจีกรรม ด้านทิฏฐิสามัญญตา และด้านเมตตากายกรรม ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านทิฏฐิสามัญญตา ด้านเมตามโนกรรม และด้านเมตตาวจีกรรม ตามลำดับ และความต้องการจำเป็น ได้แก่ (1) ด้านเมตตามโนกรรม (2) ด้านสีลสามัญญตา (3) ด้านด้านเมตตากายกรรม (4) ด้านเมตตาวจีกรรม (5) ด้านทิฏฐิสามัญญตา (6) ด้านสาธารณโภคี 2) แนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน 21 แนวทาง ดังนี้ (1) ด้านเมตตามโนกรรม มี 4 แนวทาง (2) ด้านสีลสามัญญตา มี 3 แนวทาง (3) ด้านด้านเมตตากายกรรม มี 2 แนวทาง (4) ด้านเมตตาวจีกรรม มี 4 แนวทาง (5) ด้านทิฏฐิสามัญญตา มี 4 แนวทาง (6) ด้านสาธารณโภคี มี 4 แนวทาง

คำสำคัญ : คุณธรรม, การบริหารงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thesis Topic	:	**Guidelines for the Administration of the Student Support Systems Based on Sangahavatthu 4 Principles of Educational Institution Administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2**
Student Name	:	**Chanhom Netwong**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Education Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Asst. Prof. Dr. Kittayakorn Ladawan**

The objectives of this research were : 1) to study the current situation, desirable conditions, and necessity requirements for the morality administration of educational institution administrators under Roi et primary educational service area office 2, and 2) to study practical guidelines for the morality administration of educational institution administrators under Roi et primary educational service area office 2. The sample group consisted of 351 Educational institution teachers, and the target group of 5 people for executive. The research instrument was a 5-point scaled questionnaire with an IOC between 0.67 – 1.00 with a reliability of 0.89. Statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation. the necessities was assessed by $PNI_{modified}$ and descriptive analysis.

The results showed that:

1) Current condition of morality in the management of educational institution administrators Overall, it is at a moderate level. When considering each aspect It was found to be at a moderate level in 6 areas, arranged in order of average values from highest to lowest in 3 orders: Mettavajikarma aspect On the aspect of view of common sense and the side of loving-kindness, respectively, the desired condition Overall, it is at the highest level. When considering each aspect Found to be at the highest level in all 6 areas, arranged in order of average scores from highest to lowest in 3 orders: On the aspect of view of common sense Metacognitive side and the side

of Metta-Vajīkāma, respectively, and the necessary needs are (1) the side of Metta-Mano-Kāma (2) the side of Silasamāññata (3) the side of Metta-Kāyaṃ (4) the side of Metta-Vajīkāma (5) the side of Ditaṃsamanñata (6) Public sector. 2) Guidelines for enhancing morality in the administration of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2, it consists of 6 areas and 21 approaches as follows: (1) Metta-Manokarma has 4 approaches (2) Silasamanyata has 3 approaches (3) Metta-Kanakarma has 2 approaches (4)) In the aspect of metavajikarma, there are 4 approaches. (5) On the aspect of diṭṭhisamanñata, there are 4 approaches. (6) On the aspect of public health, there are 4 approaches.

Keywords : The Morality, Administration of Educational, Institution Administrators

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช

กิตติกรรมประกาศ..... ฌ

สารบัญ..... ญ

สารบัญตาราง..... ฏ

สารบัญภาพ..... ฑ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 คำถามการวิจัย..... 3

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 3

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 4

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 5

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ..... 5

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 8

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา..... 8

2.2 คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา..... 18

2.3 การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment..... 59

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้วิจัย 64

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 77

2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย..... 82

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 83

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 83

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง..... 84

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 85

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	85
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	87
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	88
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	89
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	**92**
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	92
4.2 ลำดับขั้นตอนในการนำเสอนผลการวิเคราะห์ข้อมูล	92
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	93
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	**124**
5.1 สรุปผลการวิจัย	124
5.2 อภิปรายผล	130
5.3 ข้อเสนอแนะ	134
บรรณานุกรม	**135**
ภาคผนวก	**141**
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	142
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	144
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	148
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์	150
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวมรวมข้อมูล	156
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามในการวิจัย	160
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์มือเพื่อการวิจัย	168
ภาคผนวก ช ผลตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	173
ภาคผนวก ฌ ภาพพประกอบการสัมภาษณ์	177
ประวัติผู้วิจัย	**183**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	84
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	93
4.2	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.....	94
4.3	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านเมตตากายกรรม.....	95
4.4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านเมตาวจีกรรม.....	97
4.5	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านเมตามโนกรรม.....	99
4.6	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านสาธารณโภคี.....	101
4.7	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านสีลสามัญญตา.....	103
4.8	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านทิฏฐิสามัญญตา.....	105
4.9	ความต้องการจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวม.....	106

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.10	ความต้องการจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านเมตตามโนกรรม.....	107
4.11	ความต้องการจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านสีลสามัญญตา.....	109
4.12	ความต้องการจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านเมตตากายกรรม...	110
4.13	ความต้องการจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านเมตตาวจีกรรม.....	112
4.14	ความต้องการจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านทิฏฐิสามัญญตา....	113
4.15	ความต้องการจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านสาธารณโภคี	114

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	64
2.2	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	82

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในทุกๆด้าน โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่โลกกำลังพัฒนาซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตได้ตลอด ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งเพราะการศึกษาคือเครื่องมือสำคัญต่อการดำรงชีพ รวมทั้งการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังสร้างความได้เปรียบในการประกอบอาชีพที่ต้องแข่งขันกันในทุก ๆ ด้าน โดยในประเทศไทยยังเล็งเห็นความสำคัญโดยมีกฎหมายบังคับให้ประชาชนทุกคนต้องจบการศึกษาภาคบังคับ และสามารถเรียนได้จบการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข,พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม การปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายของรัฐบาลมีความเปลี่ยนแปลงได้ตลอด ดังจะเห็นได้จากมีการปรับปรุงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติซึ่งแต่เดิมมี1ฉบับแต่การศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เข้ากับยุคกับสมัยซึ่งตอนตอนนี้ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 4 แล้วนั้นหมายความว่าการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาประเทศ โดยการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมจริยธรรม โดยอาศัยความร่วมมือทั้งสถาบันครอบครัว ชุมชน ศาสนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาในระดับของสถานศึกษา ซึ่งสามารถปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เด็กและเยาวชนในระดับเริ่มต้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีแนวปฏิบัติโดยยึดกรอบคุณธรรมเป็นเครื่องมือเหนี่ยวรั้งจิตใจบุคคลให้ปฏิบัติตนให้เหมาะสมอันจะส่งผลให้เกิดความเคารพนับถือและส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2550, หน้า 40)

คุณธรรมและจริยธรรมเป็นเสมือนบทบัญญัติของความดีและความงามของจิตใจที่ส่งผลให้บุคคล ประพฤติดีประพฤติชอบ คุณธรรมและจริยธรรมจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการประกอบวิชาชีพ ดังจะเห็นได้ จากการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดให้จริยธรรมเป็นคุณลักษณะร่วมประการหนึ่งที่ข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบจะต้องมี ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารทางการศึกษาจึงต้องแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของ

วิชาชีพ ซึ่งไม่ใช่เพียงความถูกต้องตามหลักกฎหมายเท่านั้น แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องภายในกรอบของคุณธรรมและจริยธรรมที่คนในสังคมโดยทั่วไปยอมรับได้ นักบริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรมเหมาะสมกับวิชาชีพ จะก่อให้เกิดความศรัทธา ความเชื่อถือและความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจสำคัญในการสร้างความสามัคคี ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 83)

สาราณียธรรม 6 คือหลักธรรมที่เป็นแนวทางปฏิบัติของผู้ที่อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มตั้งแต่ขนาดเล็ก เช่น ครอบครัวไปจนถึงระดับประเทศ หรือแม้กระทั่งในระดับโลกมีอยู่ 6 ประการ ซึ่งป.ปยุตฺโต หรือสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ในปัจจุบันได้นำมารวบรวม และอธิบายความไว้ในหนังสือพจนานุกรมพุทธศาสตร์ประกอบด้วย 6 ประการ 1) เมตตากายกรรม 2) เมตาวจีกรรม 3) เมตามโนกรรม 4) สาธารณโภคิตา 5) สีลสามัญญตา 6) ทิฏฐิสามัญญตา ถ้าหากผู้บริหารใช้หลักธรรมมาเป็นแนวทางการบริหาร ย่อมเป็น ศูนย์กลางรวมใจ ร่วมงานและสามารจัดการให้งานการปฏิบัติหน้าที่ลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง เพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติหลายประการคือมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะมีคุณธรรมและลักษณะดีซึ่งคุณสมบัติ เหล่านี้ จะบ่งบอกถึงสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษานั่นเอง การสร้างคุณธรรมเพื่อใช้ในการบริหารเป็นสิ่ง สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้สามารถดำเนินงานไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษาจึงควรมีแนวปฏิบัติที่อยู่ในกรอบของคุณธรรม เพราะคุณธรรม เป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งจิตใจบุคคลให้ประพฤติในทางที่ถูกที่ควรเป็นเครื่องมือช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับนับ ถือแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (พระธรรมปฎก (ป.อ. ปยุตโต), (2540)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีการจัดการศึกษา ครอบคลุม 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตต์ อำเภอพนมไพร อำเภออาจสามารถ อำเภอเมืองสรวง อำเภอโพนทราย และอำเภอหนองฮี ปัจจุบัน (ข้อมูลปีการศึกษา 2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีสถานศึกษาจำนวน 333 แห่ง มีครูผู้สอน จำนวน 3,662 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 มีการกระจายอำนาจให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และการบริหารทั่วไปให้สถานศึกษาดำเนินการโดยตรงปัจจุบันโรงเรียนหลายแห่งยังมีรูปแบบการบริหารจัดการไม่ครอบคลุมภารกิจงานจึงควรมีการส่งเสริมผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำ เพื่อให้การบริหารและการมีภาวะผู้นำเด่นชัดสามารถดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสทธิภาพและประสิทธิผล คุณธรรมนับเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างมากในการบริหารงานเพื่อให้สมาชิกในองค์กรอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขโดยเฉพาะผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจใน

ความสำคัญของคุณธรรมสามารถนำคุณธรรมไปใช้ในการบริหารบุคคลในองค์กรให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขและประสบผลสำเร็จในการทำงาน ไม่มีข้อขัดแย้งในองค์กร อีกทั้งคุณธรรมจะช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นคนดีประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมถ้าผู้บริหารที่ถือว่าเป็นผู้นำในองค์กรถ้าผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรมบุคคลในองค์กร ทั้งครูนักเรียนจะมีคุณธรรมตามไปด้วย นอกจากคุณธรรมจะเป็นเครื่องประดับใจแล้วยังจะช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการทำงานด้านต่างๆตลอดจนการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้บริหารขาดคุณธรรมแล้วการบริหารด้านต่างๆจะไม่ประสบความสำเร็จและจะเกิดความวุ่นวายสับสนได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2564)

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้วยเหตุที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาและเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชานักเรียนเพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขถ้าหากผู้บริหารประพฤติตนไร้คุณธรรมไม่เป็นแบบอย่างที่ดีก็ไม่สามารถที่จะสร้างคุณธรรมให้เกิดกับครูผู้สอนหรือนักเรียนและบุคคลทั่วไปได้ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญให้หน่วยงานนำไปใช้เพื่อวางแผนในการส่งเสริมพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 หรือหน่วยงานอื่นๆ ใช้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.2 แนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีลักษณะอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.3.2 เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยกรอบแนวทางพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2539 กล่าวถึง หลักสาราณียธรรม 6 ไว้ว่า สารณียธรรม 6 ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง, ธรรมเป็นเหตุที่ระลึกถึงกัน, หลักการอยู่ร่วมกัน สาราณียธรรม 6 ได้แก่ 1) หลักเมตตากายกรรม 2) หลักเมตตาวจีกรรม 3) หลักเมตตามโนกรรม 4) หลักสาธารณโภคี 5) หลักสีลสามัญญตา 6) หลักทิฏฐิสามัญญตา

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2564 มีสถานศึกษาจำนวน 333 แห่ง มีครูผู้สอนจำนวน 3,362 คน (ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, ปีการศึกษา 2565)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2565 และผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratfied Randorn Sampling โดยใช้ตารางของเครงซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V., & Morgan, D. W., 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน 351 คน แล้วจึงนำมาทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก

3) กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศด้านคุณธรรมในการบริหารงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยการคัดเลือกจากผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำที่ได้รับโล่พระราชทานจากโครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 จำนวน 5 คน

1.4.3 ด้านสถานที่

พื้นที่ที่ศึกษา ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.4.4 ระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในระหว่าง ปีการศึกษา 2565

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.5.1 ได้ทราบถึงคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในแต่ละด้านมีผลต่อคุณภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

1.5.2 ได้ทราบถึงปัญหาคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่ง ผู้บริหารสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย

1.5.3 ได้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมีดังต่อไปนี้

1.6.1 คุณธรรม หมายถึง ความดีงามที่ถูกปลูกฝังขึ้นในจิตใจ มีความกตัญญู ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ สามัคคี มีวินัย มีน้ำใจ และ เป็นสุภาพชน เป็นต้น จนเกิดจิตสำนึกที่ดี รู้สึกรับผิดชอบ ชั่ว ดี เกรงกลัวต่อการกระทำความชั่ว โดยประการต่างๆ เมื่อจิตเกิดคุณธรรมขึ้นแล้ว จะทำให้เป็นผู้มีจิตใจดี และคิดแต่สิ่งที่ดี จึงได้ชื่อว่า “เป็นผู้มีคุณธรรม”

1.6.2 คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออกซึ่งคุณงามความดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตาอันเป็นที่ยอมรับของสังคมมีการบริหารงานโดยปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอ ภาค โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ พูดจาดีมีอัธยาศัยไมตรีดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส และมีความเป็นกันเองมีการบริหารงานด้วยความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม อุทิศตนเพื่องานการจัดสรรสวัสดิการหรือการสนับสนุนการทำงานตามความเหมาะสม เป็นธรรมแก่ทุกคนบริหารงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีความยุติธรรมในการพิจารณาและตัดสินเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 อันประกอบไปด้วย

1) ด้านเมตตากายกรรม หมายถึง ผู้บริหารแสดงอาการสุภาพมีน้ำใจช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ มีพฤติกรรมแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจมีอัธยาศัยดี ไม่เหยียดหยามดูหมิ่นเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่เลือกปฏิบัติ เอาใจใส่ปัญหา แสดงความยินดีกับความสำเร็จกับเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ

2) ด้านเมตตาวจีกรรม หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พูดจาดีมีอัธยาศัยไมตรีดี ยิ้มแย้ม แจ่มใสมีการกระทำทางวาจาที่แสดงออกถึงความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะหรือทักท้วงต่อเพื่อนร่วมงานอย่างสุภาพไม่พูดในสิ่งที่ฟังแล้วทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสะเทือนใจ ใช้คำพูดภาษาที่สุภาพเมื่อสนทนาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานกล่าววาจาสุภาพพูดจริงไม่ พูดเพื่อผลประโยชน์ ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองฝ่ายเดียวให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน

3) ด้านเมตตามโนกรรม หมายถึง ผู้บริหารมีความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลังบริหารงานด้วยความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม อุทิศตนเพื่องานงจิตปรารถนาดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ต่อกัน มองกันในแง่ดีมีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส ต่อกันเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธ ศาสนาบริหารงานด้วยความยุติธรรมเป็นกลาง ไม่ลำเอียงเปิดโอกาสให้บุคลากรครูและกรรมการสถานศึกษามีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ

4) ด้านสาธารณโภคีคือ หมายถึง ผู้บริหารรู้จักแบ่งปันผลประโยชน์ต่อส่วนรวมมีความยุติธรรมในการบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดสรรสวัสดิการด้วยความเป็นธรรมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนมีน้ำใจเอื้อเฟื้อมีการใช้เครื่องใช้และอุปกรณ์ต่างๆ ของสถานศึกษาอย่างประหยัด และถูกต้องเหมาะสมตระหนักในบทบาทหน้าที่ ยอมรับฟังความคิดเห็นต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5) ด้านสีลสามัญญตา หมายถึง ผู้บริหารมีความประพฤติตนมีระเบียบวินัยมีความเสมอภาคความประพฤติสุจริตดีงามมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่หากถูกตำหนิก็รีจักปรับปรุงแก้ไขสงเคราะห์กัน ในหมู่ผู้ร่วมงานด้วยกัน เสียสละ ไม่ช่วงชิงของส่วนรวม มาเป็นของตนมุ่งความสำเร็จเพื่อประโยชน์สูงสุด บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเคารพในสิทธิและเสรีภาพในการแสดงออกของผู้ร่วมงาน

6) ด้านทิฏฐิสามัญญตา หมายถึง ผู้บริหารรู้จักปรับตัวให้เข้ากันได้คือเคารพรับฟังความคิดเห็น ร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่ แตกต่าง และยอมรับได้ โดยยึดถืออุดมคติหลักแห่งความดีงามหรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน มีความยุติธรรมในการพิจารณาและตัดสิน แก้ไขปัญหาร่วมกัน ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

1.6.3 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.6.4 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกเป็น ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

1.6.5 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยเริ่มนับตั้งแต่บรรจุเข้าทำงานจนถึงปัจจุบันจำแนกเป็น 1) ต่ำกว่า 5 ปี 2) 5 ปี – 10 ปี 3) มากกว่า 10 ปี

1.6.6 ขนาดสถานศึกษา หมายถึง จำนวนนักเรียนต่างกันตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขนาด

1) ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน)

2) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-600 คน)

3) ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 601-1,500 คนขึ้นไป)

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยผู้วิจัยนำเสนอแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

2.1 หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.2 คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา มีประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหาร ดังต่อไปนี้

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

สมพงษ์ เกษมสิน (2556) ได้ให้ความเห็นว่า “การบริหาร” เป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์การ นำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resource) มาประกอบกบักระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเห็นว่าการบริหารมี ลักษณะเด่นอยู่หลายประการดังนี้

1. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
2. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ
3. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
5. การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
6. การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลฉะนั้นจึงต้องอาศัยความร่วมใจ (Collective Mind) เพื่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันจะนำไปสู่พลังรวมกลุ่ม (Group Effort) ในอันที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

7. การบริหารมีลักษณะการร่วมมือดำเนินการอย่างมีเหตุผล

8. การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่ไว้

วิเชียร วิทยอุตม (2550) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร คือ การดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การอันเป็นเรื่องของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์การใต้ตั้งเป้าหมายไว้

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตวณะบุตร (2551) การบริหาร หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพความรู้ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีคำนิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง 1 ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง 1 อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

พิเชีย (Feser) และ เคทล์ (KettU (2010) ให้ความหมายว่า การบริหาร เป็นการจัดการทำให้เกิดความสำเร็จ และเห็นว่า การบริหารเป็นการะตมให้บุคลากรดำเนินการให้ไปสู่เป้าหมายได้เป็นผลสำเร็จ

ฮอตสัน (Hodgson 2010) ให้ความหมายว่า การบริหาร เป็นกิจกรรมชนิดหนึ่งที่พบในการทำงานทั้งหน่วยงานของรัฐและองค์การทางธุรกิจที่ทำสิ่ง ต่าง ๆ ในกระบวนการจะได้รับผลมากน้อยขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ที่ร่วมกันทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย หรืออาจกล่าวสั้น ๆ ว่าการบริหารหมายถึงการที่องค์การใช้ตนและวัสดุในการไปให้ถึงความต้องการที่กำหนดไว้

เฮอร์เบิร์ก (Herbert, 1947, p. 3) ให้นิยามว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

นิวแมน และชาล (Newman & Charles, 1964, p. 9) อธิบายว่า การบริหารเป็นกระบวนการ ทางสังคมที่ประกอบด้วยชุดของกิจกรรม อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและกิจกรรมต่าง ๆ นั้น มักจะเกี่ยวข้องกับการติดต่อสัมพันธ์ จากคำกล่าวของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านเกี่ยวกับความหมายของการบริหาร

สรุปว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ต้องมีการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจ อันจะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีเหตุผล ซึ่งต้องมีปัจจัยใน การดำเนินการ ได้แก่ คนเงิน วัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายและกิจกรรมต่าง ๆ

2.1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol, 1949) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึง ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหาร มีดังนี้การบริหารจะต้องประกอบด้วยการ

วางแผน การจัดองค์การการบังคับบัญชาการประสานงานการอำนวยการได้กล่าวเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร มี 7 ขั้นตอน คือการตัดสินใจการวางแผนการจัดองค์การ การติดต่อสื่อสารการใช้อิทธิพล การประสานงานการประเมินผลงาน

ลูเธอร์ กูลิค (Luther Gulick, 1963) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน คือ การวางแผนการจัดองค์การการจัดคนเข้าทำงานอำนวยการการประสานงานการประเมินผลและงบประมาณซึ่ง เรียกว่า “POSDCORB” ซึ้งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในศาสตร์สาขาบริหารการศึกษา

กู๊ด (Good, 1973) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ สำเร็จ ที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามความปรารถนาโดยใช้เวลา และความพยายามเล็กน้อย ก็สามารถ ให้ผลงานที่ได้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ให้ความหมายของคำว่าการบริหาร สถานศึกษาหมายถึงการที่ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาขอโรงเรียนได้อย่างเด่นชัดเป็นรูปธรรมและมีความเป็นไปได้อย่างชัดเจนซึ่งใช้ความพยายามต่าง ๆ ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่คนเงินวัสดุสิ่งของการประเมินผลและการจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและนักเรียนมีคุณภาพอันพึงประสงค์ของสังคม

มนัส พลายชุ่ม (2540) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียนที่ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนครูอาจารย์ เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยจะต้องเกิดการพัฒนาในด้านตั้งแต่ด้านปัญญา ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านสังคม เพื่อให้นักเรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมี ความสุข

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) ให้ความหมายว่าการบริหารสถานศึกษาคือ การบริหารการศึกษาแนวใหม่ ที่มุ่งให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยมีเครือข่าย แหล่งการเรียนรู้โดยการกระจายอ านาจให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและตัดสินใจดำเนินงานใน ขอบเขตที่รับผิดชอบโดยให้ประชาชน องค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ธีระ รุญเจริญ (2550) ให้ความหมายว่าการบริหารสถานศึกษาคือ การจัดการศึกษาที่มีความ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพจึงจะทำให้การบริหาร และการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จำเป็นต้องอาศัยองค์กรในการปฏิบัติคือ

สถานศึกษาซึ่งหมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้กระทำการปฏิรูปได้อย่างที่มีประสิทธิภาพ

บังอร จันกรม (2552, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้ร่วมกันปฏิบัติ เพื่อเป็นการพัฒนากระบวนการทำงานให้ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ สถานศึกษาตั้งไว้ ประกอบด้วยการบริหาร 4 ด้าน คือการบริหารงาน วิชาการ การบริหารงาน งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้เพื่อการ พัฒนาศักยภาพของ สถานศึกษาและผลผลิตของสถานศึกษาคือ นักเรียนที่สำเร็จออกไปให้เป็นที่ยอมรับ จากภายนอก และภายในอย่างแท้จริง

สมคิด มาวงศ์ (2554, หน้า 39) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้าน ที่เกิดจากบุคลากรหลายๆ คนร่วมมือกันบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษา คือกระบวนการดำเนินงานต่างๆในการจัดกิจกรรม ภายในสถานศึกษาโดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรมและนำไปปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและมีคุณภาพเป็นคนเก่ง ดี และมีความสุขตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ให้ได้มากที่สุดให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน

2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ทฤษฎีระบบราชการ “Bureaucracy”

ทฤษฎีระบบราชการ “Bureaucracy” ของ แม็กซ์ เวเบอร์ (Max Weber) เป็นนักทฤษฎีองค์การชาวเยอรมัน ซึ่งอธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับการครอบงำ (Domination) โดยเขาเห็นว่า ผู้นำหรือนักบริหาร จะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้ ขึ้นอยู่กับการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชายินยอมที่จะปฏิบัติตาม และจะต้องมีระบบการบริหารมาดำเนินการให้คำสั่งมีผลบังคับได้

1. อำนาจการปกครองบังคับบัญชา (Domination)

- การปกครองหรือการครอบงำโดยอาศัยจารีตประเพณี
- การปกครองหรือการครอบงำโดยใช้บารมี
- การปกครองหรือการครอบงำโดยวิธีกฎหมายและการมีเหตุผล

2. ลักษณะ

- มีการควบคุมกันโดยการแบ่งลำดับชั้นของการบังคับบัญชา
- การปฏิบัติงานทุกขั้นตอนเป็นไปตามกฎ/ระเบียบ
- การจัดคนที่มีความรู้ความชำนาญเข้าด้วยกัน
- การบริหารงานโดยไม่อาศัยเรื่องส่วนตัว
- เน้นการยึดถือความสามารถทางวิชาการ
- การเน้นความสำคัญของการพัฒนาบุคคล
- แยกผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากตัวองค์การ

หลักการ/แนวคิดระบบราชการ (bureaucracy)

จะทำหน้าที่เป็นกลไกการบริหารของกลุ่มชน โดยผู้นำจะใช้อำนาจที่มีอยู่ตามกฎหมายปกครอง บังคับบัญชาโดยผ่านระบบราชการ องค์การแบบระบบราชการตามแนวคิดของ Max Weber จะประกอบด้วยโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ 7 ประการดังนี้

1. หลักลำดับขั้น (hierarchy)

หลักการนี้ มีเป้าหมายที่จะทำให้องค์การต้องอยู่ภายใต้การควบคุม โดยเชื่อว่า การบริหารที่มีลำดับขั้น จะทำให้ระบบการสั่งการและการควบคุมมีความรัดกุม ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพการบริหารที่เน้นกฎเกณฑ์และขั้น ตอนมีความเหมาะสมในช่วงศตวรรษที่ 19-20 แต่เมื่อสถานการณ์โลกเปลี่ยนไปการบริหาร

ตามลำดับขั้นจึงเริ่มมีปัญหา เพราะการทำงานในปัจจุบันต้องการความรวดเร็ว คนต้องการเสรีภาพมากขึ้นประชาชนต้องการบริการที่สะดวกรวดเร็ว แต่ในองค์การขนาดใหญ่ที่ใช้ระบบราชการ มีคนจำนวนมาก แต่มากกว่าครึ่งจะอยู่ในตำแหน่งระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน กว่าจะตัดสินใจงานสำคัญ ๆ ต้องรอให้ผู้บริหาร 7-8 คน เซ็นอนุมัติตามขั้นตอน และยังมีกฎเกณฑ์มากมาก ส่วนพนักงาน (ข้าราชการ) ระดับล่างจำนวนมาก ทั้งหมดมีหน้าทีทำงานเอกสาร โดยการตรวจบันทึกของคนอื่นแล้วเขียนบันทึกส่งให้เจ้านาย คำบันทึกหรือรายงานเต็มไปด้วยศัพท์อันหรูหรา นอกจากนี้ยังมีฝ่ายวางแผน ฝ่ายวิชาการ เป็นผู้จัดทำแผนยุทธศาสตร์หนาปึกใหญ่ให้เจ้านาย

การที่ผู้นำคิดว่า วิธีการบริหารองค์การขนาดใหญ่คือ เผด็จการ ถือเป็นความเชื่อที่ผิดมาก เพราะผู้บริหารสูงสุดไม่ได้รู้คำตอบได้ทุกเรื่อง แต่ควรมองหาคำตอบที่ดี ถูกต้องจากผู้อื่นด้วย การลดขั้นตอน ลดลำดับขั้นของการสั่งการออกไป ในขณะที่รักษาความสามารถในการควบคุมที่จำเป็นไว้ โดยการตัดขั้นตอนของผู้บริหารที่ไม่เพิ่มมูลค่าให้กับงานออก เพื่อจัดองค์การที่เป็นแนวราบมากขึ้น และทำให้คนที่ทำงานในระดับรอง ๆ ลงมาสามารถควบคุมดูแลและรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของตนเอง

2. หลักความรับผิดชอบ (responsibility)

เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องมีความสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อ การกระทำของตนความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดและรับชอบต่อการกระทำใด ๆ ที่ตนได้กระทำลงไปและความพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบโดยผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลาด้วย

อำนาจ (authority) หมายถึงความสามารถในการสั่งการ บังคับบัญชา หรือกระทำการใด ๆ เพื่อให้มีการดำเนินการ หรือปฏิบัติการต่าง ๆ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมา

- อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ได้มาอย่างเป็นทางการตามตำแหน่ง
- อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจะต้องมีความสมดุลกันเสมอ
- การได้มาซึ่งอำนาจในทัศนะของ Max Weber คือ การได้อำนาจมาตามกฎหมาย (legal authority)
- ภาระหน้าที่ (duty) หมายถึงภารกิจหน้าที่การงานที่ถูกกำหนด หรือได้รับมอบหมายให้กระทำ

3. หลักแห่งความสมเหตุสมผล (rationality)

ความถูกต้องเหมาะสมของแนวปฏิบัติที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผล (effective) การทำงานหรือการดำเนินกิจการใด ๆ ที่สามารถประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประสิทธิภาพ (efficiency) ความสามารถในการที่จะใช้ทรัพยากรบริหารต่าง ๆ ที่มีอยู่ ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เวลาไปในทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานนั้นได้มากที่สุด

ประหยัด (economic) ความสามารถในการที่จะประหยัดทรัพยากรบริหาร แต่สามารถที่จะให้บริการ หรือผลิตออกมาให้ได้ระดับเดิม

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวพันกับเป้าหมายขององค์การอาจทำได้ 2 วิธีคือ

1. การวัดผลการปฏิบัติงานในลักษณะที่เรียกว่า ประสิทธิผล (effectiveness) จะเป็นการกำหนดขอบเขต หรือ ขนาดที่องค์การต้องการบรรลุผลสำเร็จไว้ แล้วมีการประเมินผลหลังจากที่มีการปฏิบัติแล้วว่าสามารถดำเนินการให้ได้ผล ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าสำเร็จก็คือว่าบรรลุเป้าหมาย หรือ มีประสิทธิผล (where)

2. การวัดประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึงระดับที่องค์การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ เป็นการวัดผลในทางเศรษฐศาสตร์ มีการวัดต้นทุน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลิตที่ได้ เป็นการวัดว่าองค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร (how)

แนวทางที่จะนำไปสู่ความสมเหตุสมผลหรือประสิทธิภาพ

1. มีการกำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน ขึ้นมาไว้อย่างชัดเจนในรูปของกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับขององค์การ

Weber ให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงาน (work process) ว่ามีความสำคัญต่อการที่จะทำให้งานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ (work outcome) เพราะวิธีการทำงานแสดงให้เห็นว่าจะทำงาน อย่างไร (how to) โดยวิธีการใดจึงทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ (มาตรการที่ 3) วัตถุประสงค์ คือ

1.1 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยมุ่งตอนสนองความต้องการของประชาชน

1.2 เพื่อพัฒนาข้าราชการที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่ำ (5%) ได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ประสิทธิภาพ (outcome)

1.3 สามารถคัดคนที่ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ มีผลงานระดับต่ำสุดร้อยละ 5 ของหน่วยงานออกมาได้อย่างแท้จริง

1.4 สามารถแก้ไขและพัฒนาข้าราชการที่ถูกพิจารณาว่ามีผลงานต่ำ ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ให้กลายเป็นคนที่มีความสามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ลดละพฤติกรรมทำงานแบบเฉื่อยชา เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้มาตรการที่ 3 สามารถถูกนำไปปฏิบัติได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องกำหนด ระเบียบวิธีปฏิบัติที่ ชัดเจน เหมาะสม

2. มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องก่อนมอบหมายภาระหน้าที่ให้กระทำ

3. ต้องมีการแยกทรัพย์สินส่วนตัวออกจากทรัพย์สินขององค์การอย่างเด็ดขาด

- ตำแหน่งงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรักษาความยุติธรรมในสังคม และต้องการความอิสระในการปฏิบัติงาน ต้องมีการแต่งตั้งด้วยความระมัดระวังการกระทำต่างๆในองค์การต้องทำอย่างเป็น ทางการและมีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรเสมอ การบริหารที่เน้นกฎเกณฑ์ เอกสารหลักฐาน ทำให้เกิดความล่าช้า ยุ่งยากไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทำอย่างไรจึงสามารถลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกเพื่อทำให้การทำงานเรียบง่าย รวดเร็ว มั่นใจ

เรียบง่าย - กระบวนการทำงานที่ไม่มีขั้นตอนที่ซับซ้อน แต่ออกแบบให้ง่าย มีกฎเกณฑ์ขั้นตอนเท่าที่จำเป็น

ความรวดเร็ว - การลดปริมาณกระดาษที่ใช้ ปริมาณงานที่ทำ หรือการทำให้คนตัดสินใจได้เร็วขึ้น

มั่นใจ - การสร้างบรรยากาศที่ให้โอกาสข้าราชการ (พนักงาน) ทำงานด้วยความมั่นใจ กล้าคิดและทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์การ ทำงานเพื่องาน ไม่ใช่เพื่อให้มีผลงาน

4. การมุ่งสู่ผลสำเร็จ (achievement orientation)

- การปฏิบัติงานใด ๆ จะต้องมุ่งสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การเสมอ (ประสิทธิผล)

- ประสิทธิผล หรือผลสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยอย่างน้อย 3 อย่างคือ

1. เจ้าหน้าที่ต้องมีหลักการและวิธีการในการตัดสินใจเลือกหนทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยถือหลัก ประสิทธิภาพ หรือ หลักประหยัด

หลักประสิทธิภาพ (efficiency) - ในระหว่างทางเลือกหลาย ๆ ทางที่จะต้องใช้จ่ายเงินเท่ากัน ควรเลือกทางเลือกที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

หลักประหยัด (economy) - ถ้ามีทางเลือกที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลได้เท่า ๆ กัน หลายทางเลือก ควรเลือกทางเลือกที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

2. ความมีประสิทธิผลในการบริหารงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อมีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน

3. การบริหารจะได้รับประสิทธิผลสูงสุดต่อเมื่อมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่ ถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงาน สถานที่ ช่วงเวลา สภาพแวดล้อม ในทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเป้าหมายหรือผลสำเร็จที่ต้องการ

5. หลักการทำให้เกิดความแตกต่างหรือความชำนาญเฉพาะด้าน (differentiation, specialization)

- ลักษณะทางโครงสร้างขององค์การแบบระบบราชการ ต้องมีการแบ่งงาน และจัดแผนกงาน หรือจัดส่วนงาน (departmentation) ขึ้นมา เพราะภารกิจการงานขององค์การขนาดใหญ่มีจำนวนมากจึงต้องมีการแบ่งงานที่ต้อง ทำออกเป็นส่วนๆ แล้วหน่วยงานมารองรับการจัดส่วนงานอาจยึดหลักการจัดองค์การได้หลายรูปแบบ คือ

1. การแบ่งส่วนงานตามพื้นที่ เป็นการแบ่งงานโดยการกำหนดพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีการกำหนดภาระกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ ที่องค์การต้องบริหารจัดการไว้ด้วย เช่น การแบ่งพื้นที่การบริหารราชการออกเป็น จังหวัด อำเภอ อ.บ.จ. อ.บ.ต. เทศบาล

2. การแบ่งงานตามหน้าที่ หรือภารกิจที่องค์การจะต้องปฏิบัติจัดทำ เช่นการจัดแบ่งงานของกระทรวงต่าง ๆ เช่น กระทรวงกลาโหม กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการคลัง

3. การแบ่งงานตามลูกค้า หรือผู้รับบริการ เช่น การแบ่งโรงพยาบาล ออกเป็นโรงพยาบาลเด็ก โรงพยาบาลหญิง โรงพยาบาลสงฆ์

4. การแบ่งงานตามขั้นตอนหรือกระบวนการทำงาน โดยคำนึงว่างานที่จะทำสามารถแบ่งออกเป็นกี่ขั้นตอน อะไรบ้าง แล้วกำหนดหน่วยงานมารองรับ

6. หลักระเบียบวินัย (discipline)

ต้องมีการกำหนดระเบียบ วินัย และบทลงโทษ ขึ้นมาเพื่อเป็นกลไกการควบคุมความประพฤติของสมาชิกทุกคนในองค์การ

7. ความเป็นวิชาชีพ (professionalization)

- ผู้ปฏิบัติงานในองค์การราชการ ถือเป็นอาชีพอย่างหนึ่ง และต้องปฏิบัติงานเต็มเวลา

- ความเป็นวิชาชีพ “รับราชการ” นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ของตนด้วย ความสำเร็จของระบบราชการในอดีตเกือบ 100 ปี ที่ผ่านมา

- มีวิธีการจัดองค์การที่ มีระบบการทำงานที่ชัดเจน ตั้งอยู่บนหลักการของความสมเหตุสมผล

- มีการใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชา มีการแบ่งงานตามหลักความชำนาญเฉพาะด้าน ทำให้ระบบราชการสามารถทำงานที่มีขนาดใหญ่ และสลับซับซ้อนได้อย่างดี

- ระบบราชการพัฒนาและใช้มาในช่วงที่สังคมยังเดินไปอย่างช้า ๆและเพิ่งปรับ เปลี่ยนมาจากสังคมศักดินา ประชาชนยังไม่ตื่นตัวในเรื่องสิทธิเสรีภาพ

- ผู้มีอำนาจในระดับสูงยังเป็นผู้มีข้อมูลที่มากพอต่อการตัดสินใจได้ดีกว่าคนในระดับล่างหรือประชาชนทั่วไป

- คนส่วนใหญ่ยังมีความจำเป็นและต้องการบริการสาธารณะจากรัฐเหมือน ๆ กัน เช่น บริการทางด้านการรักษาพยาบาล การศึกษา สาธารณูปโภคต่างๆ องค์การภาครัฐที่บริหารแบบระบบราชการจึงสามารถดำเนินงานได้อย่างไม่มีปัญหามากนัก

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทต่อการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในด้านวิชาชีพ เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทาง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องเป็นผู้ชำนาญทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย

2.1.4 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้บริหารสถานศึกษานักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของ “ผู้บริหารสถานศึกษา” ดังนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ให้ความหมาย คำว่า ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐและเอกชน

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 บัญญัติไว้ ในมาตรา 39 ให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย

สำนักงานปฏิรูปการศึกษากล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบ การบริหารสถานศึกษาการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐและเอกชน

สำนักเลขาธิการคุรุสภาให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษาหมายความว่าบุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีทั้งของรัฐและเอกชน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ผู้รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้จัดการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติที่จัด การศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีทั้งของรัฐและเอกชน

2.1.5 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ปิยพงษ์ สุเมตติกุล (2554, หน้า 327) ผู้บริหารของสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญใน การกำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน ซึ่งมีบทบาทและมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงาน เป็นผู้ชี้นำความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสมก็จะได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานการบริหาร ก็ย่อมประสบความสำเร็จ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพล ต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จนั้นเอง ดังนั้น ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับ คุณค่าของงานและคุณภาพของสถานศึกษาที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษา นั้น ผู้บริหารจึงต้องเพียบพร้อมด้วยคุณลักษณะหลายประการทั้งด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ในการบริหารงาน และความเป็นผู้นำลักษณะพึงประสงค์ของผู้บริหารที่เหมาะกับการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ความเป็นพลเมือง ผู้บริหาร คือ แกนหลักของโรงเรียน ในการนำพากิจกรรมการเรียนการสอนให้ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้หากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ก็สามารถส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพได้ แต่หากไม่มีจะเกิดผลตรงกันข้าม

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 7) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถและ คุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพ การเป็นผู้บริหารในยุคนี้กับการเป็นผู้บริหารในยุคก่อน มีความแตกต่างโดยสิ้นเชิง โดย ถือว่าผู้นำจะเป็นผู้ที่สามารถทำ ให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างที่ตนต้องการ เพื่อเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมที่จะปฏิบัติตาม แต่ในปัจจุบันแนวคิดได้เปลี่ยนแปลงไป การเป็นผู้บริหาร ในปัจจุบันต้องอาศัยการยอมรับและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา บทบาทของนัก บริหารในปัจจุบัน จึงเน้นย้ำเรื่องของการประสานงาน (Coordination) ว่าจะทำอย่างไรให้งานสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ถวิล อรัญเวศ (2544, หน้า 1) ต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำผู้จัดองค์การผู้เปลี่ยนแปลง ผู้จัดระบบ ผู้สื่อสาร และผู้แก้ปัญหาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้จะต้องอาศัยผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และบรรลุผลตามที่ต้องการได้หากผู้บริหารมีคุณลักษณะไม่เหมาะสมก็จะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และจะทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จ จากความหมายข้างต้นสามารถ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้าน ความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่งโดยเฉพาะคุณลักษณะด้านผู้นำลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

2.2 คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

หลักการทฤษฎี และหลักคำสอนทางศาสนาต่าง ๆ มีอยู่มากมาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาน้อมนำมาเป็นแนวทางปฏิบัติตนและบริหารงาน มีดังนี้

คุณธรรม คือ คุณ + ธรรมะคุณงามความดีที่เป็นธรรมชาติ ก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ซึ่งรวมสรุปว่าคือ สภาพคุณงาม ความดีคำว่า “คุณธรรม” นั้น มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไปตามแนวคิดของปรัชญาเมธีตะวันตกก่อนคริสศตวรรษสมัยกรีกโบราณและความหมายตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตสถาน ปี พ.ศ. 2542 หน้า 253 ซึ่งความหมาย คำว่า คุณธรรม ตามแนวคิดของ เพลโต นักปรัชญาตะวันตก ได้กล่าวว่า คุณธรรม ได้แก่ การกระทำที่ยุติธรรม ซื่อสัตย์และความพอประมาณ ไม่ใช่การใช้อำนาจเพื่อให้บรรลุถึงสิ่งที่ดีต่างๆ และเชื่อว่า คุณธรรมสำคัญที่ควรปลูกฝัง ได้แก่ ปัญญา ความกล้าหาญ ความพอประมาณ และความยุติธรรม

นักปรัชญาชาวตะวันตก อริสโตเติล ให้แนวคิด ในเรื่องของ คุณธรรม ว่า เป้าหมายสูงสุดของคนเรา คือ การแสวงหาความสุข ซึ่งอยู่ที่ความพอใจของแต่ละคนนั้น คือ การมีชีวิตที่ดี มีสิ่งดีๆ ได้แก่ ประการแรกสิ่งดี ภายนอก ประกอบด้วยการมีความพร้อมทางด้านวัตถุ หรือการมีสิ่งที่มีคุณค่าต่างๆ เช่น อำนาจ ความมั่งคั่ง ฐานะทางสังคม ประการ สอง สิ่งที่ดีทางกาย ได้แก่ การมีสุขภาพดี ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง และประการที่สาม สิ่งดีทางจิตใจ ได้แก่ การมีจิตใจที่ดี ประกอบด้วย การมีความกล้าหาญ สติปัญญา ความรู้จักอประมาณ และ ความยุติธรรม ชีวิตที่ดี คือชีวิตในอุดมคติและชีวิตที่ดีที่สุด ได้แก่การมีความสุขอันเกิดจาก ประการแรก การถือ สายกลางระหว่างการมีอะไรมากเกินไป กับการขาดอะไรมากเกินไป ประการที่สอง การหลุดพ้นจากความจ าเป็น ที่ต้องแสวงหาสิ่งที่ดีๆ ดังนั้น ชีวิตที่มีความสุขอย่าแท้จริงจึงประกอบด้วยการหลุดพ้นจากที่ต้องแสวงหาสิ่งที่ดีภายนอกแต่จะต้องมีสุขภาพที่ดี และมีสิ่งที่ดีต่างๆ ที่ยึดหลักทางสายกลางนั่นเอง

คุณธรรมตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเมื่อกล่าวถึงคุณธรรม โดยทั่วไปจะระบุชื่อคุณธรรมว่าความละอายแก่ใจ ความเมตตากรุณา ความหวังดี ความซื่อสัตย์สุจริต ความเห็นอกเห็นใจ ความจริงใจ ความยุติธรรม ความเที่ยงตรง ความเสียสละ ความสามัคคี ความอดทน ความอดกลั้น ความขยัน การให้อภัย ความเกรงใจและอื่น ๆ การฝึกฝน และปฏิบัติตนให้มีคุณธรรม ไม่จำเป็นต้องพะวงในการเรียกชื่อคุณธรรม เพราะเป็นสิ่งที่ดีที่ทุกคนสามารถยึดถือปฏิบัติได้โดยไม่ต้องคำนึงว่าเป็น ของลัทธิใด การฝึกฝนคุณธรรมควรฝึกตาม ความต้องการและสภาพแวดล้อมประเทศไทยในสมัยปัจจุบันกำลังมุ่งปลูกผังคุณธรรมสำหรับประชาชน 4 ประการเพื่อความร่มเย็นของชาติบ้านเมืองตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้า อยู่หัว ดังนี้

1. การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

2. การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดีนั้น

3. การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริตไม่ว่าจะด้วยประการใด

4. การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

เพลโตได้แบ่งคุณธรรมออกเป็น 2 ประเภท (ชัยวัฒน์ อัตพัฒน์, 2550, หน้า 93-94) ได้แก่ (1) คุณธรรมของ ปัจเจกชน และ (2) คุณธรรมของรัฐ ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

คุณธรรมของปัจเจกชนโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคน มักจะแสวงหาสิ่งที่ดี แต่สิ่งที่ดีไม่สามารถจะเกิดขึ้นในตัวบุคคลโดยฉับพลัน เนื่องจากความดีไม่ได้ดีเพราะธรรมชาติ แต่ได้มาจากการเรียนรู้ เพลโตกล่าวว่า ความรู้คือความดี (Plato, 1968, p. 505) คนที่ขาดความรู้เหมือนคนตาบอด

มองอะไรไม่เห็น ซึ่งเพลโตยอมรับว่า ความดีมีหลากหลาย แต่ในความ หลากหลายเขายังเชื่อว่ามีเอกภาพอยู่ เช่นเดียวกันกับความหลากหลายของสี่ที่มาจากแม่สีนั่นเอง ดังนั้นคุณธรรม ของปัจเจกบุคคล ก็คือ การที่มนุษย์สามารถบรรลุความสมบูรณ์ของความเป็นมนุษย์ได้อย่างมากที่สุดโดยคำนึงถึงความมีปัญญาเป็นสิ่งดีที่สุด ดังนี้

1) ปัญญา (Wisdom) คือ ความรู้หรือปัญญาขั้นสูงสุด เพลโตไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นว่าความพึง พอใจคือความดี แต่เพลโตยอมรับว่า จิตหรือวิญญาณอันสูงกว่า ถือว่า ความฉลาดหรือความรู้ คือ ความดี ดังนั้น คนที่ฉลาดหรือคนที่มีความรู้มากกว่าจึงเป็นคนดี เพลโตเห็นว่า มนุษย์ทุกคนสามารถสร้างธรรมชาติที่ดีในตัวได้ โดยการพัฒนาในลักษณะที่เป็น Dialectic การฝึกฝนอย่างเพียงพอในด้านกายบริหารและดนตรี และไตร่ตรองได้ ว่าความเดือดร้อนของผู้อื่นมีผลต่อตนเอง

2) ความกล้าหาญ (Courage) นอกจากความเป็นผู้ฉลาดแล้ว สิ่งหนึ่งที่เป็นหลักเกณฑ์ตัดสินลักษณะ ของคนดี คือ ความกล้าหาญ โดยกล้าหาญที่จะยอมทำตามกฎเกณฑ์คนที่มีความกล้าหาญ นอกจากจะรู้ว่าอะไร ควรและไม่ควรแล้ว ยังต้องรักษาความถูกต้องและชอบธรรมด้วยกฎหมายในเรื่องต่าง ๆ ต้องกล้าที่จะทำตามกฎกติกา แม้บางครั้งตัวเองจะต้องเจ็บปวดก็ไม่ยอมขจัดความกล้าหาญ ออกไปจากจิตหรือวิญญาณ เพลโตเปรียบคน กล้าหาญเหมือนช่างย้อมสีผ้าที่รู้จักเลือกสี และมีขั้นตอน มีหลักเกณฑ์ในการยอมรับ โดยไร้กฎเกณฑ์ฉะนั้นความ กล้าหาญเป็นคุณสมบัติของจิตหรือวิญญาณภาคน้ำใจ (Spirited) เปรียบได้กับชนชั้นทหารหรือผู้พิทักษ์ (Guardians)

3) ความพอประมาณ (Discipline or Moderation) คือ ระเบียบอันงามชนิดหนึ่ง และเป็นการรู้จัก บังคับจิตใจมิให้ลุ่มหลงในความพอใจและตัณหา ดังคำกล่าวว่า “เป็นนายตนเอง” การเป็นนายตนเอง หมายถึง การที่จิตส่วนที่ดี ควบคุมส่วนที่เลวอยู่โดยธรรมชาติ ถ้ามนุษย์มีจิตหรือวิญญาณ (Soul) ส่วนดีอยู่น้อยจะถูกส่วน เลวควบคุม เพลโตเรียกคนชนิดนี้ว่า “ไม่รู้จักควบคุมตนเอง” การควบคุมตนเองนั้น ครอบคลุมไปตลอดทุกภาค เป็นการนำเอาสิ่งที่แข็งแรงที่สุดและอ่อนแอที่สุดเข้ามารวมกันให้กลมกลืน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่ว่าจะด้าน ความสามารถ ความฉลาด และความแข็งแรง ความมั่งคั่ง หรือในด้านใด ๆ ก็ตาม หากมนุษย์สามารถใช้จิตหรือ วิญญาณส่วนที่ดีมีอยู่น้อยมาควบคุมจิต (วิญญาณ) ส่วนที่เลวที่มีอยู่มาก โดยไม่ปล่อยให้ไปตามอำนาจของตัณหา ซึ่งเป็นการแสดงออกของจิตหรือวิญญาณฝ่ายต่างๆสิ่งนี้เรียกว่า การควบคุมตนเอง หากมนุษย์ไม่รู้จักควบคุมตนเอง จะเป็นคนมัวเมาในความสุข มัวเมาในตัณหา ถือว่าเป็นคนไม่ดี

4) ความยุติธรรม (Justice) เป็นความกลมกลืนของทั้งสามส่วนข้างต้น ความยุติธรรมในตัวบุคคล อยู่ที่ความสมดุลระหว่างส่วนประกอบทั้งสามของจิต (วิญญาณ) โดยมีเหตุผลเป็นฝ่ายปกครองผู้ที่ยุติธรรมย่อมไม่ปล่อย ให้ส่วนอื่น ๆ ของจิตก้าวก่ายในเรื่องหน้าที่ของกันและกัน คนแต่ละคนต้องทำหน้าที่ทางสังคมของรัฐตามที่ เหมาะสมกับธรรมชาติของตน จะเห็นได้ว่า เพลโตยอมรับว่า การที่

จะดูว่าใครยุติธรรมหรือไม่นั้นดูไม่ยากเนื่องจากความยุติธรรมเป็นเรื่องของจิตหรือวิญญา ณภายใน (Inner-Self) การดูจิตหรือวิญญาณภายในนี้ จึงเสมือน กับการดูของที่จมอยู่ในทะเลเพราะเพลโตเห็นว่า ความยุติธรรมเป็นคุณสมบัติของบุคคล และจะยุติธรรมหรือไม่ นั้น ไม่ได้วัดที่การกระทำของเขาที่มีต่อบุคคลอื่น หากแต่พิจารณาที่จิตหรือวิญญาณ (Soul) ภายใน และความ ยุติธรรมนี้ ก็ต้องเกิดจากความกลมกลืนของภาคต่าง ๆ ของจิตหรือวิญญาณโดยมีภาคเหตุผล (Reason) เป็นตัวนำ (เพลโต, 2523, หน้า 26

นอกจากนี้ คุณธรรมของปัจเจกชนจะต้องปฏิบัติตามและเชื่อฟังกฎหมายของรัฐ (ชัยวัฒน์ อัตพัฒน์, 2550, หน้า 94) และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของปัจเจกชนด้วยองค์ประกอบของคุณธรรม 3 ด้าน คือ

1) ด้านการศึกษากล่าวคือ การศึกษาถือว่า เป็นเครื่องมือวัดคุณธรรมทางความรู้ และขึ้นอยู่กับ ความสามารถในการศึกษาของเขา เพราะสังคมเปิดให้เด็กที่เกิดจากพ่อแม่ผู้เป็นราษฎร อาจเลื่อนเป็นนักปกครอง ได้ถ้าเขาเรียนดี ส่วนเด็กของนักปกครองอาจเป็นราษฎรถ้าไม่ประสบความสำเร็จด้านการศึกษา ดังนั้นระบบ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสร้างคนให้เป็นนักปกครอง แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นเครื่องกลั่นกรองที่ประกันว่า คนที่มี คุณสมบัติเหมาะสมเท่านั้น จึงจะได้เป็นนักปกครองที่มีคุณธรรม ในการศึกษาตามล าดับ คือ (1.1) เด็กมีอายุต่ำกว่า 20 ปี จะได้รับการศึกษาเท่าเทียมกันทั้งหญิงและชาย วิชาที่ศึกษาประกอบด้วย กายบริหารและดนตรี“การศึกษา มี 2 สาขา สาขาแรก คือ การบริหาร ซึ่งเกี่ยวข้องกับร่างกาย และอีกสาขาหนึ่ง คือ ดนตรี ซึ่งถูกกำหนดขึ้นเพื่อ ยกระดับวิญญาณ” เพลโตใช้คำว่า ดนตรี (Music) ในความหมายว่าวัฒนธรรม (Culture)ดังนั้นวิชาที่สองจึงรวม ทุกวิชาที่ทำคนให้เป็นผู้ดี คือ การอ่าน การเขียน กวี ดนตรี และคณิตศาสตร์ (พระธรรมโกศาจารย์, (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2550, หน้า 211) (1.2) เมื่ออายุครบ 20 ปี นักศึกษาจะต้องสอบคัดเลือก ผู้สอบตกจะออกไปประกอบอาชีพเป็น ชนชั้นราษฎร ส่วนผู้สอบได้จะเรียนต่อไปอีก 10 ปี วิชาที่เรียนคงเหมือนกับในชั้นต้น เพียงแต่ต้องมีความรู้ลึกซึ้ง และมองเห็นความสัมพันธ์ที่แต่ละวิชามีต่อกัน (Plato, 1953, p. 537) และ (1.3) เมื่อมีอายุครอบ 30 ปี มีการสอบอีก ครั้งหนึ่ง ผู้สอบตกจะออกไปทำหน้าที่ของพิทักษ์ชน ผู้สอบได้จะเรียนต่อไปเป็นเวลา 5 ปี วิชาที่ศึกษาคือปรัชญา หรือวิภาษวิธี

2) ด้านกฎหมาย กล่าวคือ เนื่องจากเพลโตเชื่อในกระบวนการจัดการการศึกษา ในอุดมรัฐจึงให้ ความสคำญกับกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายในรูปแบบที่ออกเป็นกรอบ กฎระเบียบข้อบังคับกำหนด ความประพฤติของมนุษย์ทั่วไปนั้น เพลโตเห็นว่า กฎหมายในลักษณะนี้มีผลเสียด้วยช้าไป เพราะโดยลักษณะของ กฎหมายแล้วไม่สามารถสอดส่องไปถึงสภาพแวดล้อมของกรณีที่มีรายละเอียดแตกต่างกันกับสถานการณ์ที่สำคัญ เพลโตเห็นว่า กฎหมายนั้น มักไม่ปรับให้รวดเร็วเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ๆ ทันท่วงทีได้ ดังนั้น กฎหมายจึงไม่มีความยุติธรรมพอเท่ากับ

การตัดสินใจของผู้นำที่เป็นราชานักปรัชญาที่อยู่ภายใต้คุณภาพของ สติปัญญาที่มีอยู่ในอุดมรัฐของเพลโต (Align W. Guilder, 1995, pp. 226-227)

3) ด้านศีลธรรม (Morality) กล่าวคือ ความรับผิดชอบทางศีลธรรม ตามหลักคุณธรรมของเพลโต ใน ทฤษฎีคุณธรรมของเพลโต แบ่งคุณธรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ คุณธรรมของปัจเจกบุคคล และคุณธรรมทาง สังคม ตามทัศนะของเพลโตคุณธรรมมีลักษณะต่าง ๆ กัน เราสามารถนำมาใช้ได้ในโอกาสที่ต่างกัน คุณธรรมทาง สังคมหมายถึงคุณธรรมที่สนับสนุนการมีชีวิตที่ดีร่วมกันในทางสังคม ได้แก่ ความยุติธรรม ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความรัก ความเคารพบูชา ความมีวาจาสัตย์ ความเชื่อในสิ่งที่ควรเชื่อและความซื่อสัตย์ (Richard Mckeon, 1931, pp. 929-933)

2.2.1 ความหมายของคุณธรรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546, หน้า 189) ให้ความหมายของคำว่า “คุณธรรม” ว่า “สภาพคุณงามความดี” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Virtue

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2540, หน้า 14) ได้กล่าวว่า คุณธรรมเป็นคุณภาพของจิตใจกล่าวคือคุณสมบัติที่เสริมสร้างจิตใจให้ดีงามให้เป็นจิตใจที่สูงประณีตและประเสริฐ

พระมหาอดิศร ถิรสีโล (2540, หน้า 55) ได้ให้ความหมายคำว่า คุณธรรม หมายถึง ความดีสูงสุดปลูกฝังอยู่ในอุปนิสัยอันดีงามอยู่ในจิตสำนึกอยู่ในความรู้สึกผิดชอบชั่วดีอันเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งควบคุมพฤติกรรมที่แสดงออก สนองความปรารถนา

ประเวศ วะสี (2550, หน้า 7) กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรมคือคุณสมบัติของความเป็นมนุษย์ อันเป็นไปคือ การเป็นผู้มีใจสูง ไม่เห็นแก่ตัวฝ่ายเดียว แสดงออกโดยการไม่เบียดเบียนมีความเมตตา กรุณามุ่งช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550, หน้า 8) ได้ประมวลจากการประชุมระดมความคิด สรุปได้ว่าคุณธรรมหมายถึง สิ่งที่มีคุณค่ามีประโยชน์ เป็นความดีงาม เป็นมโนธรรม เป็นเครื่อง ประคับประคองใจให้ละอายต่อความชั่ว (หิริ) กลัวต่อบาป (โอตตัปปะ) ผลักดันให้เกิดความรู้สึก รับผิดชอบ เกิดจากจิตสำนึกที่ดีมีความสงบเสงี่ยมภายใน

ลิขิต ธีรเวคิน คุณธรรม (2555) คือ จิตวิญญาณของปัจเจกบุคคล ศาสนาและ อุดมการณ์เป็นดวงวิญญาณของปัจเจกบุคคลและสังคมด้วย ปัจเจกบุคคลต้องมีวิญญาณ สังคม ต้องมีจิตวิญญาณ คุณธรรมในห้องเรียนหรือติดบอร์ดเพื่อให้มีการอ่าน อย่างทั่วถึงเสมอ ครูต้องมี การรณรงค์ส่งเสริมย่องย่องประกาศให้รางวัลแก่ผู้เรียนหรือคนในสังคมที่ทำความดี ความงาม มี คุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ยกย่อง และเป็นแบบอย่าง ขณะเดียวกัน นักเรียนที่ขาดคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม ครูจะต้องให้อภัยและให้โอกาส สนับสนุนให้นักเรียนคนนั้นกลับตัวกลับใจ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเสียใหม่อย่างอดทน

อดกลั้นและทุ่มเทของปัจเจกบุคคลอยู่ที่การกล่อมเกลา เรียนรู้ โดยพ่อแม่ สถาบันการศึกษา ศาสนา พรรคการเมือง และองค์กรของรัฐ

พระณรงค์ สิงห์สำราญ (2550) สรุปว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพความดีงามทั้งหลายซึ่งฝังลึกในจิตสำนึกของบุคคล และเป็นคุณสมบัติที่มิอาจหาได้ในสัตว์โลกชนิดอื่น อาจกล่าวได้ว่าคุณธรรมเป็นสมบัติของมนุษยชาติโดยเฉพาะ และจริยธรรมนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขถ้าคนในสังคมใดมีจริยธรรมสูงสังคมนั้นจะมีแต่ความเจริญผู้ที่มีจริยธรรมสูงจะประพฤติปฏิบัติแต่ในสิ่งที่ดีและบรรลุถึงสภาพชีวิตอันทรงคุณค่าอันพึงประสงค์

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ (2551, หน้า ก) ให้ความหมายของคุณธรรม คือ สภาพคุณงามความดีทั้งทาง ความคิดและพฤติกรรมที่มีคุณธรรมต่อตนเอง คุณธรรมต่อครอบครัว และคุณธรรมต่อสังคม

ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2551, หน้า 68) กล่าวว่า หลักธรรมทางศาสนาเป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณธรรม เพราะว่า หลักธรรมในศาสนามักเป็นคำสั่งสอนที่ให้บุคคลตระหนักรู้ว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ดีหรือสิ่งใดเป็นสิ่งที่ไม่ดี สิ่งใดควรปฏิบัติหรือสิ่งใดไม่ควรปฏิบัติ ซึ่งมีการนำไปประยุกต์เป็นหลักในการปฏิบัติในอาชีพต่าง ๆ หรือที่เรียกว่า จรรยาบรรณ (Ethics)ดังนั้น หลักธรรมทางศาสนาจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณธรรม

นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2551, หน้า 6-7) ได้สรุปความหมายของคุณธรรม คือ คุณลักษณะ สภาวะหรือสภาพของคุณงามความดีที่เป็นไปในทางถูกต้องดีงาม ทำให้เกิดความชื่นชมยินดี มี จิตใจที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความสุขความยินดี

นภีสี ศรีวัฒนทรัพย์ (2551, หน้า 15) ได้สรุปความหมายของคุณธรรม คือ สภาพคุณงามความดีที่มี อยู่ในจิตใจของบุคคล เป็นสิ่งที่บุคคลโดยทั่วไปหรือสังคมยอมรับ เกิดจากความเพียรพยายามใน การกระทำความดีเป็นระยะเวลานานติดต่อกัน จนเกิดเป็นความเคยชินและเป็นนิสัย ได้รับการสั่งสมหรือ ปฏิบัติตามกันมาจากจิตใจโดยมิได้ฝืนใจ เป็นแนวทางในการประพฤติตนที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น และส่งผลให้สังคมของการอยู่ร่วมกันมีความสุขและความเจริญงอกงามหลัก คุณธรรม จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับมนุษย์ที่ต่องอาศัยอยู่ร่วมกัน เพราะคุณธรรมเป็นหลักแห่งความประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกต้องและดีงาม และมีจุดหมายปลายทางอยู่ที่คุณงามความดีของสังคมโดยส่วนรวม

พระมหาณัฐพล ดอนตะโก (2551, หน้า 15) สรุปว่า คุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นความดี ความงามที่มีอยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคล โดยได้ยึดถือปฏิบัติจนเป็นนิสัย และเป็นที่ยอมรับว่าเป็น สิ่งที่ถูกต้องดีงามของบุคคลทั่วไป

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ และ ศศิกาญจน์ ทวิสุวรรณ (2552, หน้า 11) ให้ความหมายของ คุณธรรม ว่า คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ เป็นความดี เป็นมโนธรรม เป็นความคิดดีที่กระตุ้นให้มีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงามและสามารถจำแนกความถูกผิดได้ มีสติสัมปชัญญะมี ความรับผิดชอบชั่วดี มีอุปนิสัยความตั้งใจและเจตนาที่ดีงาม

อุทิศ ทาหอม (2554, หน้า 46) สรุปว่า คุณธรรม คือ คุณงามความดีที่อยู่ภายในจิตใจของมนุษย์ที่เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติในทางที่ดีในทางที่ชอบ เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม รู้จักผิดชอบชั่วดี ตามทำนองคลองธรรม ไม่ทำผิดศีลธรรมอันดีงาม เช่น การไม่ฆ่าสัตว์ การไม่ลักทรัพย์ การไม่ประพฤติผิดในกาม การไม่พูดเท็จ การไม่เสพสิ่งเสพติด เป็นต้น คุณธรรมเป็นเครื่องที่จะประกอบคุณงามความดีของมนุษย์ เป็นนามธรรมไม่ใช่เป็นรูปธรรม เพราะเนื่องจากมันอยู่ในสภาพของจิตใจ ไม่ได้แสดงออกมาเป็นการประพฤติปฏิบัติ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าหากเราจะแสดง ออกมาเรียกว่า จริยธรรม เพราะตัวจริยธรรม เป็นการประพฤติออกมาให้เป็นรูปธรรม ซึ่งทั้ง คุณธรรมและจริยธรรมมี ความหมายใกล้เคียงกัน แต่คนละความหมาย คุณธรรมเป็นเรื่องของความ ดีงามภายในจิตใจ แต่จริยธรรม เป็นการประพฤติหรือแสดงออกมาให้เห็น

พระครูประโชติจันทวิมล(นาม จนฺทโชโต) (2555, หน้า 11) สรุปว่า คุณธรรม หมายถึงความรู้สึกนึกคิดที่จะประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม คุณธรรม คือ ความดีงามในจิตใจที่ทำให้บุคคลประพฤติดี ผู้มีคุณธรรมเป็นผู้มีความเคยชินในการประพฤติดีด้วยความรู้สึกในทางดีงาม คุณธรรมเป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับกิเลสซึ่งเป็นความไม่ดีในจิตใจ ผู้มีคุณธรรม จึงเป็นผู้ที่ไม่มากด้วยกิเลสซึ่งจะได้รับการยกย่องว่าเป็นคนดี

ไชยพร เรืองแหล่ (2556, หน้า 18) ได้ สรุปความหมายของคำว่าคุณธรรมว่า คุณธรรม หมายถึงหลัก ของความดีงามแห่งการประพฤติตน และลักษณะอุปนิสัยอันดีงามที่สั่งสมอยู่ในจิตใจของบุคคลมา เป็นเวลานาน มีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ยึดถือและปฏิบัติตาม อันนำมาซึ่งความเจริญของ ตนเองและสังคม ซึ่งคุณธรรมที่เกิดขึ้นในจิตใจนั้นเกิดจากการอบรมและปลูกฝัง

ดรุณี โอวจริยาพิทักษ์ และคณะ (2557, หน้า 12) สรุปว่า คุณธรรมหมายถึงคุณงามความดีที่บริสุทธิ์ ในการคิด ในการกระทำที่เป็นหลักพื้นฐานประจำใจในการประพฤติปฏิบัติเพื่อความสุข ทั้งของ ตนเองและสังคม

สรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง ความดีความงาม ความถูกต้อง ในการแสดงออกทั้งกาย วาจาใจ ของแต่ละบุคคล ซึ่งยึดมั่นไว้เป็นหลักประจ าใจใน การประพฤติปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัย ซึ่งอาจส่งผลให้อยู่รวมกันในสังคมอย่างมีความสุข จะทำให้ เกิดประโยชน์ตนเองและสังคม

2.2.2 ความสำคัญของคุณธรรม

คุณธรรมเป็นสิ่งที่มีในความเป็นมนุษย์ของบุคคลในสังคม เพื่อให้สังคมเกิดความสงบสุข ซึ่งกล่าวได้ว่าคุณธรรมมีความสำคัญในการแก้ปัญหาสังคมได้

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (2551, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม ไว้พอสรุปได้ว่า เด็กและเยาวชนเป็นทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่าอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องมีการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านความรู้ และคุณธรรมซึ่งจำเป็นต้องกระทำตั้งแต่วัยเด็ก จนกระทั่งเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่สร้างคุณประโยชน์ให้แก่สังคมในปัจจุบันและอนาคต

ป้วย อึ้งภากรณ์ (2545, หน้า 3) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไว้พอสรุปได้ว่าการศึกษาควรมีจุดมุ่งหมายต่อไปนี้

1. เพื่อที่จะอบรมนักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีศีลธรรม เป็นพลเมืองดี มีความคิดชอบทำชอบประพฤติชอบ

2. ควรจะอบรมนักเรียน รวมทั้งนักศึกษามหาวิทยาลัยให้รู้จักใช้ความคิด รู้จักบำรุงสติปัญญาให้เฉียบแหลมเพื่อนำมาใช้ประโยชน์แก่ตนและแก่ประชาชน

3. ฝึกนักเรียนให้มีความรู้สำหรับใช้ประกอบอาชีพ โดยไม่เบียดเบียนผู้อื่นพร้อมได้แสดงทัศนะเพิ่มเติมอีกว่า การศึกษาอบรมดังกล่าวไม่ได้จำกัดอยู่แต่ในสถานศึกษาเท่านั้น โดยเฉพาะในหัวข้อที่ 1 ควรจะได้รับการอบรมจากทางบ้าน ข้อนี้สำคัญมาก แม้จะเป็นเรื่องที่รู้ ๆ กันอยู่ แต่ด้วยสมัยปัจจุบันพ่อ-แม่ ผู้ปกครอง มักโยนความรับผิดชอบไปให้ครู อาจารย์ และสถานศึกษา

ดังนั้น สถานศึกษามีความสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับวิชาการและวิชาชีพตามข้อ 2และข้อ 3 ผู้ใดได้รับการศึกษาในระดับต่ำก็จะได้รับประโยชน์น้อย แต่ถ้าการศึกษาสูงขึ้นไปก็จะได้รับประโยชน์เพิ่มพูนขึ้น แต่หากผู้ใดมีสันดานเลวและบกพร่องในข้อ 1 คือปราศจากความซื่อสัตย์สุจริตและศีลธรรม คุณประโยชน์ที่จะได้รับจากข้อ 2 และข้อ 3 ย่อมกลายเป็นโทษและในบางกรณีย่อมกลายเป็นโทษมหันต์

พระบำรุง ปณฺญาพโล (2555, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม ไว้ดังนี้ คุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์ เพื่อให้มีคุณภาพ ลักษณะอันมาซึ่งความเป็นพลเมืองที่ดี ความประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามตามคำสั่งสอนในศาสนา หรือการประพฤติตามเกณฑ์ที่ถูกต้องทั้งกายวาจา และใจ อันก่อให้เกิดประโยชน์และความสุขทั้งต่อตนเองและสังคมส่วนร่วม นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของสังคม เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดมีตัวบุคคลมากที่สุดคุณธรรม จริยธรรม และที่พึงประสงค์ ถือว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

กรมวิชาการ (2539, หน้า 15) ได้อธิบาย คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม มีบทบาทสำคัญในชีวิตมนุษย์หลายประการเช่น

1.ทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐานหรือมาตรฐานของพฤติกรรมทั้งหลายเป็นตัวกำหนดกาแสดงออกว่าควรทำหรือไม่ควรทำ ซึ่งจะช่วยกำหนดจุดยืนในเรื่องต่าง ๆ และช่วยประเมินการปฏิบัติของตัวเราและบุคคลอื่น

2. ทำหน้าที่เป็นแบบแผนสำหรับการตัดสินใจและแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ทำให้เขาเลือกทางใดทางหนึ่งเพื่อแก้ไขปัญหาเช่นการตัดสินใจปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตแทนที่จะเลือกในทางช่วยเหลือพวกพ้องหรือปฏิบัติในทางที่ไม่สุจริต

3. ทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจหรือผลักดันของบุคคล เช่น คนที่นิยมชมชอบการมีอายุยืนยาว มีสุขภาพดีจะผลักดันให้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ

จริยธรรมนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ทุกคนและทุกวิชาชีพหากบุคคลใดหรือวิชาชีพใดไม่มีจริยธรรมเป็นหลักยึดเบื้องต้นแล้วก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งตนและวิชาชีพนั้น ๆ ที่ยิ่งไปกว่านั้นก็คือ การขาดจริยธรรมทั้งในส่วนบุคคลและในวิชาชีพ อาจมีผลร้านต่อตนเอง สังคมและวงการวิชาชีพในอนาคตอีกด้วยดังจะพบเห็นได้จากการเกิดวิกฤติศรัทธาในวิชาชีพหลายแขนงในปัจจุบัน ทั้งในวงการวิชาชีพครู แพทย์ ตำรวจ ทหาร นักการเมือง ฯลฯ จึงมีคำกล่าวว่าเราไม่สามารถสร้างครูดีบนพื้นฐานของคนไม่ดี และไม่สามารถสร้างแพทย์ ตำรวจ ทหา นักการเมือง และนักธุรกิจที่ดีได้ถ้าบุคคลเหล่านั้นมีพื้นฐานทางนิสัยและความประพฤติที่ไม่ดี

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) (2531, หน้า 3) กล่าวว่า น้ำและอากาศเป็นสิ่งที่มีอยู่ทั่ว ๆ ไปเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิต เพราะ ถ้าขาดน้ำเพียงวันเดียวคนก็แทบตาย ยิ่งขาดอากาศประเดี๋ยวเดียวก็อาจตายหรือไม่ก็เป็นอัมพาตไป จริยธรรมหล่อเลี้ยงชีวิตมนุษย์และสังคมของเราอยู่โดยไม่รู้ตัว แต่ก็มีความแตกต่างกันอยู่อย่างหนึ่งระหว่างน้ำและอากาศ กับศาสนาและจริยธรรม คือน้ำและอากาศนั้นคนขาดไปแล้วก็รู้ตัวเองว่าตัวเองขาดอะไรและต้องการอะไร แต่ศาสนาและจริยธรรมนั้นมีลักษณะประณีตและเป็นนามธรรมมากจนกระทั่งแม้ว่าคนจะขาดสิ่งเหล่านี้จนถึงขั้นมีปัญหาเกิดขึ้นแล้วก็ยังไม่รู้ว่าขาดอะไรซึ่งเป็นปัญหาที่ต้องสร้างความเข้าใจและชี้แจงอย่างต่อเนื่อง

ยนต์ ชุมจิต (2546, หน้า 264) ได้อธิบายว่าคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมก่อให้เกิดประโยชน์หรือมีความสำคัญทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ประโยชน์ตน ทำให้ตนเองมีชีวิตที่สงบร่มเย็น ไม่ต้องเดือดเนื้อร้อนใจ ไม่ต้องอยู่อย่างหวาดระแวง เพราะตนเองไม่ได้เบียดเบียนผู้ใด มีแต่จะสร้างประโยชน์สุขให้แก่สังคมและผู้อื่น ทำให้ตนเองมีความเจริญรุ่งเรืองในชีวิตส่วนตัวและการงานอาชีพ มีความมั่นคงและก้าวหน้า ได้รับการยกย่องสรรเสริญเทิดทูนบูชาจากบุคคลทั่วไป ครอบครัวอบอุ่น มีความสุข มีฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง ประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น

สถาบันครอบครัวของตนได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลทั่วไปสถาบันการศึกษาหรือสถาบันที่ประกอบอาชีพธุรกิจมีชื่อเสียง ทำให้บุคคลอื่นศรัทธาเลื่อมใส สถาบันหรือหน่วยงานที่ตนเองสังกัดมีความเจริญก้าวหน้า ได้รับการพัฒนาอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะสมาชิกทุกคนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมอันดีงาม ประโยชน์ต่อชุมชน เช่น สังคมได้รับความสงบสุข เพราะทุกคนเป็นคนที่มีคุณธรรม และสังคมได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวดเร็ว เพราะสมาชิกทุกคนต่างกระทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ ประโยชน์ต่อชาติบ้านเมือง เช่น สถาบันชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีความมั่นคง เพราะประชาชนมีความจงรักภักดีและเห็นความสำคัญของสถาบันดังกล่าวอย่างแท้จริง และขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของชาติมีความมั่นคงถาวร เพราะทุกคนมีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้และเต็มใจยึดถือปฏิบัติตาม

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2540, หน้า 1) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะทางจิตใจที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่ช่วยสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชนให้มีความเก่ง ความดี และมีความสุข ซึ่งเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดโดยเน้นจริยธรรมเป็นสำคัญ เพื่อหาแนวทางในการปลูกฝังค่านิยมและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับเยาวชนและสังคมไทยโดยมุ่งเน้นให้เยาวชนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้แก่

1. ความสนใจใฝ่รู้และสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงถึงความกระตือรือร้นสนใจใฝ่คิดค้นเสาะแสวงหาความรู้ด้านต่างๆ

2. ความมีน้ำใจเป็นคุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกที่ดีที่บุคคลกระทำเพื่อผู้อื่นและสังคมความมีน้ำใจเป็นคุณลักษณะที่เด่นของคนไทยที่ปรากฏอย่างเด่นชัดในสังคมชนบท ความมีน้ำใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเอื้ออาทรต่อกันทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่น่าอยู่ การเปลี่ยนแปลงของสังคมเมืองที่เน้นเศรษฐกิจทำให้วิถีชีวิตของคนมีความเร่งรีบและต่อสู้มากขึ้น ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกต่อกันด้านความมีน้ำใจและปรากฏชัดมากขึ้นในสังคมอุตสาหกรรม หากสังคมไม่ให้ความสนใจในการส่งเสริมด้านความมีน้ำใจอาจทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ความมีน้ำใจมีพื้นฐานมาจากการรู้จักช่วยเหลือ รับผิดชอบต่อตนเองและการรู้จักเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น รู้สึกเห็นอกเห็นใจอันจะนำมาซึ่งการช่วยเหลือรับผิดชอบต่อตนเองและการรู้จักเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น รู้สึกเห็นอกเห็นใจอันจะนำมาซึ่งการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น รู้จักแบ่งปันและให้ ตลอดจนเสียสละโดยไม่หวังผลตอบแทน ความมีวินัย เป็นคุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมที่จะช่วยให้สามารถควบคุมตนเองและปฏิบัติตนตามระเบียบเพื่อประโยชน์สุขของส่วนร่วมนักจิตวิทยาและนักสังคมวิทยาเชื่อว่าวินัยมีพื้นฐานมาจากวัยแรกของชีวิต มีการเรียนรู้ การเลียนแบบและการฝึกฝนจากบุคคลและสังคมแวดล้อมไปพร้อม ๆ กัน กับการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดการซึมซับคุณธรรมขึ้นภายใน ทำให้เกิดพฤติกรรมจริยธรรมและคุณธรรมของบุคคล ความเป็นไทย เป็นคุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงถึง

การเห็นคุณค่าภาคภูมิใจและสำนึกในความเป็นไปที่มีวัฒนธรรมพร้อมที่จะปฏิบัติ ปกป้อง อนุรักษ์และสืบทอด อีกทั้งเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ แต่เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคโลกไร้พรมแดนความเป็นไทยจะยังคงอยู่ยาวนานเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับการดูแลรักษาและอนุรักษ์ความเป็นไทย จึงต้องช่วยกันปลูกฝังสิ่งที่ดีงามด้านความเป็นไทยสู่จิตใจของเด็กและเยาวชน การบริโภคด้วยปัญญาในวิถีชีวิตไทย เป็นการวิเคราะห์และไตร่ตรอง ตัดสินใจเลือกรับหรือกระทำสิ่งใดด้วยความรู้และเข้าใจในประโยชน์และคุณค่าที่แท้จริงการศึกษาไทยควรเน้นในเรื่องการบริโภคด้วยปัญญาแต่ความก้าวหน้าทางวัตถุชนิดที่มนุษย์ไม่อาจควบคุมให้อยู่ในหลักการแห่งความพอดีเป็นความเสื่อมทางจิตใจพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกมาจึงมีลักษณะของการสร้างความเสื่อมแก่สภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือธรรมชาตินำไปสู่ความวิปริตของดินฟ้าอากาศ ทุกชีวิตในโลกจึงไร้ความปลอดภัยเพราะความเจริญทางด้านวัตถุแต่ขาดความเจริญทางด้านจิตใจ

พระมหาอาจริยพงษ์ (2554, หน้า15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ไว้ว่า ถือเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญและความเสื่อมของสังคม ความสำคัญของคุณธรรมทำให้เกิดจริยธรรม และค่านิยมที่เหมาะสมส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้องและดีงาม ทำให้เกิดความสุขและความพึงพอใจกับตนเองและทำให้เกิดความสันติสุขต่อสังคม คุณธรรม สามารถที่จะปลูกฝังกันได้ ซึ่งเมื่อบุคคลเกิดคุณธรรมอย่างหนึ่งก็จะส่งผลให้เกิดคุณธรรมด้านอื่น ๆ ตามมา คุณธรรม จริยธรรมมีอยู่กับสังคมทุกระดับ เพื่อผลักดันให้สังคมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย แต่คุณธรรม จริยธรรม ของแต่ละสังคมและแต่ละชุมชนก็อาจจะมีความแตกต่างกันตามความเชื่อ กาลเวลา ค่านิยม ศาสนา อาชีพ และชนชั้น ดังนั้น คุณธรรม จริยธรรม จึงมีลักษณะเป็นพลวัตร มีความเป็นอนิจลักษณะ พร้อมที่จะปรับตนเองให้เข้ากับบริบทของสังคมและชุมชนตลอดเวลา

สมเดช สีแสง (2538, หน้า 230) ได้สรุปความสำคัญของคุณธรรมไว้ดังนี้ คุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบสุขและความเจริญให้แก่บุคคลเป็นส่วนตัวและแก่ประเทศชาติเป็นส่วนร่วม ดังในพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2520 ว่า “การที่จะทำงานให้สัมฤทธิ์ผลที่พึงปรารถนาคือที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรมด้วยนั้นจะอาศัยความรู้แต่เพียงอย่างเดียวมิได้จำเป็นต้องอาศัยความความบริสุทธิ์ใจและความถูกต้องเป็นธรรมประกอบด้วยเพราะเหตุว่าความรู้นั้นเป็นเสมือนเครื่องยนต์ที่ทำให้ยวดยานเคลื่อนไปได้ประการเดียว ส่วนคุณธรรมดังกล่าวเป็นเสมือนหนึ่งพวงมาลัยหรือหาเสือ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำพาให้ยวดยานดำเนินไปถูกทางด้วย ความสวัสดี คือ ปลอดภัยจนบรรลุถึงจุดหมายที่พึงประสงค์” ที่ว่าคุณธรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบสุขและความเจริญให้แก่บุคคลเป็นส่วนตัวนั้นก็เพราะว่า คุณธรรมเป็นเครื่องช่วยให้แต่ละคนประสบความสุขความเจริญในหลายๆทางเช่น

1. คุณธรรมเป็นเครื่องธำรงศักดิ์ของความเป็นมนุษย์ เราไม่คุณค่าของมนุษย์เป็นตัวเงินแต่จะตีค่ากันด้วยคุณธรรม ผู้มีคุณธรรมจะเป็นผู้ที่ได้รับยกย่องว่าเป็นคนดี เป็นคนมีค่ามาก ส่วนผู้ไร้คุณธรรมอาจจะถูกประณามว่า“เหมือนมิใช่คน”เป็นคนมีค่าน้อย

2. คุณธรรมเป็นเครื่องเสริมบุคลิกภาพ เช่น “ความซื่อตรง” ทำให้คนมีความสมบูรณ์ใความคิดและการกระทำเพราะไม่มีความขัดแย้งกันระหว่างความคิดคำพูดและการกระทำ

3. คุณธรรมเป็นเครื่องเสริมมิตรภาพ เช่น “ความจริงใจ” ทำให้ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นไปอย่างราบรื่นคนไม่จริงใจย่อมไม่ได้รับความไว้วางใจจึงทำให้เสียผลประโยชน์ที่ควรจะได้

4. คุณธรรมเป็นเครื่องสร้างความสบายใจ ซึ่งนอกจากจะสบายใจเพราะการทำแต่สิ่งที่ถูกต้องที่ควรแล้วยังสบายใจที่ไม่ต้องระแวงระวังในอันตรายที่จะมีมาอีกด้วยเพราะผู้มีคุณธรรมจะเป็นผู้ประพฤติแต่ในทางที่ถูกต้องและไม่ทำผิด

5. คุณธรรมเป็นเครื่องส่งเสริมความสำเร็จและความมั่นคงปลอดภัยในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิตกล่าวได้ว่า คุณธรรม และจริยธรรม มีความสำคัญ เป็นมาตรฐานกำหนดแสดงออกว่าควรทำหรือไม่ควรทำ ช่วยในการตัดสินใจปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตแทนการปฏิบัติในทางทุจริตทำให้ตนเองมีความสงบสุข มีความเจริญรุ่งเรืองในชีวิต ซึ่งคุณธรรม จริยธรรมจะอยู่กับสังคมทุกระดับ เพื่อผลักดันให้สังคมมีความสงบสุข และคุณธรรม จริยธรรมของแต่ละสังคม อาจจะมีความแตกต่างกันตามความเชื่อ ค่านิยม ศาสนา อาชีพ ชนชั้น คุณธรรม จริยธรรมมีความเป็นพลวัตร

สรุป ความสำคัญของคุณธรรมคุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบสุขและความเจริญให้แก่บุคคลถือเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญและความเสื่อมของสังคมค่านิยมที่เหมาะสมส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้องและดีงามศีลธรรมก่อให้เกิดประโยชน์หรือมีความสำคัญทั้งต่อตนเองและผู้อื่นเพราะฉะนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดมีตัวบุคคลมากที่สุด คุณธรรม

2.2.3 คุณธรรมของผู้บริหาร

คุณธรรมของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นความดี ความงามและความจริงที่มีอยู่ในตัวผู้บริหารและจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมหรือกระทำกิจกรรมจากสภาพจิตที่เป็นกุศลดังนั้นผู้บริหารที่มีคุณธรรมจึงเป็นคนดีและประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีที่งามเสมอ คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร หมายถึงการประพฤติปฏิบัติให้เกิดคุณงามความดีที่ผู้บริหารเสริมสรางขึ้นในการทำงานโดยอาศัยหลักธรรมคุณธรรมนั้นเป็นสภาพที่แท้จริงซึ่งอยู่ภายในจิตใจคน (ธีรรัตน กิจจารักษ์.2542, หน้า 170)

ผู้บริหารถือได้ว่าเป็นผู้นำของหน่วยงานและองค์การโดยตำแหน่งและโดยชอบธรรมภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารจึงมีมากมายนานัปการ ผู้บริหารที่ปรารถนาจะเป็นผู้นำอย่างสมบูรณแบบ เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพจะตองอาศัยทั้งในดานศาสตรของการบริหารและศิลปะ

ในความเป็นผู้นำประสมประสานกันอยู่ในตัวแต่สิ่งที่แฝงอยู่ในระหว่างศาสตรและศิลปะของการบริหารงานเกือบทุกประการก็คือคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารซึ่งเป็นเสมือนสวนเสริมที่จะทำให้การบริหารงานนั้นมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นเป็นสวนจรรโลงให้บุคลากรในองค์การทำงานรวมกันได้อย่างมีความสุขมีศรัทธาในการทำงานยอมรับเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำมีความสามัคคีกลมเกลียวมีน้ำหนึ่งใจเดียวรวมกันรวมจิตรวมคิดเพื่อสู่จุดหมายอันเดียวกันทั้งนี้เนื่องมาจากคุณธรรมของผู้บริหารนั่นเองนั่นก็คือผู้บริหารที่มีคุณภาพต้องเป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรมเป็นแกนนำสำคัญในการบริหารงาน (อมราเล็กเริงสินธุ, 2542, หน้า 109-112)

ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การยอมมีบทบาท ภารกิจและมีความสำคัญในการทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจะต้องเป็นผู้คุณธรรม คุณงามความดี และความจริงใจที่มีอยู่ในตัวผู้บริหาร ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน นำพาความสุข สงบ และความเจริญ ดังที่

ประวัติ พื้นผาสุก (2549, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่าคุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบสุขและความเจริญให้แก่บุคคลเช่นเป็นเครื่องเสริมความเป็นมนุษย์เป็นเครื่องเสริมมิตรภาพเป็นเครื่องเสริมความสุขสบายใจเป็นเครื่องเสริมส่งเสริมความสำเร็จ นอกจากนั้นคุณธรรมยังมีความสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างความสุขความเจริญ ให้แก่สังคมและชาติโดยส่วนรวมเพราะเมื่อสังคมของชาติได้ผู้นำมีคุณธรรมไม่เอารัดเอาเปรียบหรือเบียดเบียนกันทุกคนมีความสงบสุขและความเจริญเป็นส่วนบุคคลแล้วยอมเผยแผ่ไปยังบุคคลอื่น เมื่อทุกคนคิดและปฏิบัติร่วมกัน สังคมของชาตินั้นก็ยอมเป็นปกแผ่นและมีความสามัคคี มั่นคงตามมา คุณธรรมเป็นคุณลักษณะที่เป็นความดี ความงาม ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการพัฒนาตน พัฒนาคน และพัฒนาองค์การให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอใส่ใจ ไม่ทอดทิ้งทุกเรื่องด้วยความเป็นธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรมที่เปี่ยมไปด้วยความเมตตาในการสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกันผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดีต้องเป็นผู้มีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่หงุดหงิด ฉุนเฉียว บ่นว่าตลอดเวลา มีความกล้าหาญในการเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ อย่างไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพสิทธิ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักชมเชย พูดจาโน้มน้าวจูงใจคนให้ทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน สังคม หรือประเทศชาติได้ และมีจิตใจที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดี ต้องรักษาอารมณ์ได้ ทนต่อความกดดัน เหนื่อยล้า ทนเสียงต่อว่าและความว้าเหว่ได้มากกว่าผู้อื่น ทั้งต้องระงับความโกรธได้อย่างรวดเร็ว มีเมตตาธรรมและความสงบสันติอยู่ในใจอย่างเปี่ยมล้น เห็นคนทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ไม่ใช่เห็นใครก็มองเป็นศัตรูผู้รุกรานไปเสียทั้งหมด บุคลิกภาพของผู้นำ หรือผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดีย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อการยอมรับเกิดขึ้นการบริหารงานย่อมดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เพราะจะได้รับความร่วมมือในทุกๆ

ด้าน พูดก็มีคนฟัง ฟังแล้วก็เชื่อ คล้อยตาม เมื่อมีคำสั่งหรือดำเนินการ ก็ได้รับความร่วมแรงร่วมใจ เจอปัญหาก็พร้อมที่จะช่วยกันแก้ไข แล้วหัวเราะกับความสำเร็จด้วยกันที่เส้นชัยแต่หากผู้นำมีบุคลิกภาพที่ไม่ได้การยอมรับ เช่น โผงผาง ช่างเถียง หยาบคาย ฟังใครไม่เป็น เวลานั่งประชุม ซึ่งควรจะเป็นผู้ใหญ่ซึ่งจดจ่อใส่ใจต่อการมีส่วนร่วมในที่ประชุม ก็กลับนั่งพับนกพับเรือเล่นอย่างนี้ก็เป็นตัวอย่างที่หาคนมีจิตศรัทธาด้วยยากเพราะตัวท่านเองก็ดูเหมือนไม่ได้อยากจะมีส่วนร่วมอันใดกับใคร เพียงแต่ทำทุกอย่างตามใจ ตามเหตุผล ตามความคิดหรือความต้องการที่ตนเองเห็นว่าดีแล้วก็เท่านั้น ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการศึกษาหาความรู้ในพิธีการต่างๆ ตามบรรทัดฐาน (Norms) ของสังคม เพื่อจะได้ปฏิบัติตามมารยาทสากลได้อย่างถูกต้อง สามารถเป็นตัวอย่างให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดทั้งคนรอบข้างได้ ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดี ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พอที่จะเป็นผู้นำกลุ่ม สามารถคิดสร้างสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษาได้ ซึ่งอาจสรุปได้ว่าสติปัญญาและความรอบรู้ในวิชาชีพของผู้บริหาร เป็นสิ่งสำคัญมากในการบริหาร

ผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญของหน่วยงานหรือองค์กร ทุกหน่วยงานย่อมปรารถนาและให้การยอมรับนับถือผู้บริหารที่มีคุณภาพนั่นก็คือเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะความชำนาญงานมีประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ฯลฯ แต่ที่เหนือสิ่งอื่นใดคือ ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธา ผู้บริหารก็คือคนที่มีความสามารถในหลายด้านที่เหนือกว่าคนทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นคนดีของสังคมและเกือบทุกสังคมจะยึดหลักการของศาสนามาเป็นพื้นฐานของความดีความงามในการอยู่ร่วมกัน สำหรับคนไทยคุณธรรมจริยธรรมส่วนใหญ่จะประยุกต์มาจากพระพุทธศาสนาเป็นหลัก คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้านั้น ถึงแม้ว่าจะมีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล นับถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 2556 ปีแล้ว แต่ทุกหลักธรรมยังคงทันสมัยอยู่เสมอ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องดำเนินชีวิตและแนวทางในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะหลักธรรมดังกล่าวเป็นความจริงที่ สามารถพิสูจน์ได้ที่เรียกว่า “สัจธรรม” ปฏิบัติได้เห็นผลได้อย่างแท้จริงอยู่ที่เราจะนำหลักธรรมข้อใดมาใช้ให้เหมาะสมกับตัวเรามากที่สุด สำหรับนักบริหารก็มีหลักธรรมสำหรับยึดถือและปฏิบัติอย่างมากมาย เช่น อิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 และสาราณียธรรม 6 เป็นต้น

ผู้บริหารที่ดีจะตองเป็นผู้มีคุณธรรมปฏิบัติตนใหเป็นแบบอย่างที่ดีแกผู้ใตบังคับบัญชาจูงใจใหผู้ใตบังคับบัญชาเกิดความตื่นตัวและกระตือรือรนในการทางานของตนภายในกฎระเบียบ ขอปฏิบัติขององคการและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพนั้น ๆ โดยเฉพาะ ความจงรักภักดีตอวิชาชีพและความซื่อสัตยตอองคการผู้บริหารบางคนย้ายมาทำหนาที่ที่ตัวเองไม่เคยคิดมากอนหรือไม่อยากอยู่ แต่ได้รับคำสั่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผลก็คือทำงานอย่างขอไปทีใหเหตุการณผ่านไปวัน ๆ ที่สำคัญผู้ใตบังคับบัญชาไม่ค่อยจะพบหนาอีกด้วย นับว่าเป็นโชคร้ายขององคการนั้นที่ได้ผู้บริหารที่ไม่มีคุณธรรมไม่รักและภักดีตอองคการและวิชาชีพของตน และมีความเห็นแกตัวมากที่สุด สงผลไปถึงผู้ใตบังคับ

บัญชา ไมแนใจความเป็นผู้นำของผู้บริหารและความมั่นคงในอาชีพของตน (ประวัติ พื้นผาสุก, 2549, หน้า 20)

ภายใต้ธรรมที่ปรากฏในคัมภีร์พุทธเถรวาท พระพุทธเจ้า ตรัสถึงพระธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ให้เคารพซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกัน สามัคคีกัน งดการ ทะเลาะวิวาท คือ คิด พูด กระทำด้วยเมตตา มาจากสาราณียธรรม คือ เมตตากายกรรม (ทำด้วยเมตตา) เมตตาวจีกรรม (พูดด้วยเมตตา) และเมตตามโนกรรม (คิดด้วยเมตตา) หากดู จากมิติการมีส่วนร่วมของชุมชนที่ช่วยเหลือกัน เพื่อปฏิบัติตามกฎสาธารณสุขหรือแบ่งปันอย่าง เท่าเทียมและทุกคนปฏิบัติตนอย่างเท่าเทียมกันภายในกฎความจริงที่ว่าคนต่างพยายามปรับ ความคิดเห็นเพื่อแก้ไขร่วมกัน (พระสมุห์อมร อมโร (สีดำ) และคณะ, 2562, หน้า 28)

พระธรรมปฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2543, หน้า 11-12) กล่าวว่า ชีวิตคนเรานี้ต้องพัฒนาตลอดเวลาต้องเจริญงอกงามขึ้น ในด้านพฤติกรรม คือ การดำเนินชีวิตทั่วไป ต้องรู้จักดำเนินชีวิตให้ถูกต้องรู้จักอยู่ร่วมและทำงานร่วมกับผู้อื่น ในด้านจิตใจ คือ ในเรื่องคุณธรรม ความสามารถ หรือสมรรถภาพของจิตใจ และความสุข การมีสุขภาพจิต ความมีน้ำใจเมตตากรุณาที่จะช่วยเหลือ เกื้อกูลกันความอดทน ความมีใจหนักแน่นมั่นคง ความมีสติ การมีสมาธิหรือความมีใจแน่วแน่ในการบริหาร และในด้านปัญญา ความรู้ความเขาใจ ความสามารถในการคิดพิจารณาวินิจฉัยและจัดดำเนินการผู้บริหารได้บริหารจัดการงานต่าง ๆ ก็จะทำให้ได้เรียนรู้เพิ่มขึ้น ให้รู้วิชาการชัดเจนและชำนาญยิ่งขึ้น ทำให้ได้คิดได้คนควา หาทางแกปญหา รู้วิธีจัดการดำเนินการ และเรียนรู้โลกและชีวิต ทำให้รู้จักและเขาใจผู้คนในสังคม ตลอดจนรู้จักเห็นใจเพื่อนมนุษย์

ก.ค.ศ.จัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะช่วยให้มีการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ

โดยที่เป็นการสมควรให้มีประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่ออนุวัติ ให้เป็นไปตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ก.ค.ศ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงกำหนดประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นหลักในการ ประพฤติปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

1. ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่ วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

2. “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ดังนี้

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(4) มีจิตอาสาจิตสาธารณะมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ที่สะท้อนถึง คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา

(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(8) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

4. หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามที่ บัญญัติไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณ ของวิชาชีพนั้นด้วย (ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2565, 2565, หน้า 67)

สรุปได้ว่า คุณธรรมเป็นลักษณะของความดี ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีความดี จะสามารถบริหารสถานศึกษาให้ได้เป้าหมายของการจัดการศึกษา กล่าวคือ ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควร เป็นนักบริหารที่ดี สามารถครองตน ครองคน และครองงาน

ดังนั้น การวิเคราะห์โดยนำหลักธรรม และจริยธรรมของพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึง ต้อง คำนึงถึงเป้าหมายให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถครองตน ครองคนและครองงาน เพื่อการเป็นนักบริหารที่ดี ได้รับการยอมรับนับถือเท่ากับ

เป็นการสร้างภาวะผู้นำเชิงพุทธให้เกิดขึ้น ซึ่งตรงกับกับสาราณียธรรม 6 ซึ่งมีการบริหารโดยให้บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน จึงก่อให้เกิดความรู้สึกผู้กพัน ผู้กมัดและตกลงใจร่วมกันในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ลดความขัดแย้งภายในองค์กร และพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การบริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเข้ากับหลักสาราณียธรรมได้ดังนี้

1) ใช้หลักเมตตากายกรรมในการคิดค้นปัญหาปัญหาต่างๆเมื่อเกิดขึ้นในองค์กร หากประพฤติปฏิบัติตามกาย วาจา ใจ ด้วยความเมตตา แสดงกิริยาอาการสุภาพ กล่าววาจาสุภาพ ตั้งจิตปรารถนาดี ย่อมเกิดเป็นกัลยาณมิตรที่มีส่วนร่วมในการคิดค้นปัญหาต่างๆได้

2) ใช้หลักเมตตาวจีกรรมในการวางแผนการ แบ่งปัน ช่วยเหลือเกื้อกูลถือว่าเป็นการให้ทาน พูดจาดีมีอัธยาศัยไมตรีดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นการแสดงความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน

3) ใช้หลักเมตตามโนกรรมแสดงความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลังการบริหารบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ผู้บริหารต้องรู้จริต รู้ความสามารถ โดยแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุมีผล

4) ใช้หลักสาธารณโภคีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การขอความร่วมมือด้วยการประพฤติสุจริตดีงาม ย่อมเกิดประโยชน์ต่องานมากกว่าการสั่งการ

5) การใช้หลักสีลสามัญญตาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้วยการเห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการ บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังและความสามารถ

6) การใช้หลักทิฏฐิสามัญญตาในการติดตามและการประเมินผลรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง

เมื่อประพฤติปฏิบัติตามหลักสาราณียธรรม 6 ดังกล่าว ย่อมเกิดกัลยาณมิตรในองค์กร สามารถประเมินผลความสำเร็จเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร เกิดความรู้สึกผู้กพัน รับผิดชอบกับงาน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2.5 หลักธรรมสำหรับผู้บริหาร

1. สารณียธรรม 6 พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2539 กล่าวถึง หลักสาราณียธรรม 6 ไว้ว่า สารณียธรรม 6 ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง, ธรรมเป็น เหตุที่ระลึกถึงกัน, หลักการอยู่ร่วมกัน สาราณียธรรม 6 คือ

1. เมตตากายกรรมตั้งเมตตากายกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลังคือช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือ กัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2. เมตตาวจีกรรม ตั้งเมตตาวจีกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดีกล่าววาจา สุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. เมตตามโนกรรม ตั้งเมตตามโนกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลังคือ ตั้งจิตปรารถนาดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ แก่กัน มองกันในแง่ดีมีหน้าตายิ้มแย้ม แจ่มใสต่อกัน

4. สาธารณโภคีได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกันคือเมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไวผู้เดียวนำมาแบ่งปันเฉลี่ยเจือจุน ให้ได้มีส่วนร่วม ใช้สอย บริโภคทั่วกัน ข้อนี้ใช้อัปปฏิวัตตโภคีก็ได้

5. สีลสามัญญตา มีศีลบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลังคือมีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นผู้น่ารังเกียจของหมู่คณะ

6. ทิฏฐิสามัญญตามีทิฏฐิงามเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้น สิ้นทุกข์หรือขจัดปัญหาธรรม 6ประการนี้มีคุณ คือ เปนสารณียะ ทำให้เป็นที่ระลึกถึง เป็น ปุยกรณ์ทำให้เป็นที่รัก เป็น ครุกรณ์ทำให้เป็นที่ระลึกเคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ความกลมกลืนเข้า หากัน เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความสามัคคีและเอกภาพ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (ที.ปา.(ไทย) 11/317/257)

2. พรหมวิหารธรรม 4 เป็นธรรมสำหรับนักบริหาร ได้กล่าวว่า การบริหารที่จะปกครองคนได้ต้องอาศัย ธรรมที่เรียกว่า ธรรมของผู้ใหญ่ คือ มีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทร และทำใจให้เป็นกลาง นั่นคือ การใช้ อำนาจหน้าที่หรือใช้พระเดชพระคุณควบคุมการบริหาร เป็นหลักธรรมที่นักบริหารทุกคนพึงมี เพราะจะเป็นนัก ปกครองหรือนักบริหารได้จะต้องมีคุณธรรมที่เรียกว่า พรหมวิหารธรรม 4 ประการ ซึ่งประกอบด้วย (พระมหา สุทธิชัย ฐิตชโย (ถาวรศิล), 2546, หน้า 198)

1. เมตตา คือ ความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีสุข นักบริหารต้องมีความรักและความหวังดีต่อเพื่อน ร่วมงาน ความรักจะเกิดได้ถ้านักบริหารรู้จักมองแง่ดี หรือส่วนที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียในตัวเขา นักบริหารต้องมองข้ามและให้อภัย เมื่อพบส่วนที่ดีก็จดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะกับลักษณะที่ดีของเขา

2. กรุณา คือ หลักวิธีการของผู้บริหารที่มีจิตใจที่เกื้อกูลต่อผู้ร่วมงาน บุคลากรในองค์การนักบริหาร ช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อถึงคราวให้ช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ไม่ทอดทิ้งไม่ว่างเฉย เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ร่วมงานที่สำคัญ กระตุ้นส่งเสริมหลักการทำงานได้เป็นอย่างดี เพราะ ผู้บริหารคอยช่วยสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง

3. มุทิตา คือ การชื่นชมยินดี เป็นหลักวิธีการของผู้บริหาร เมื่อผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ประสบ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน หรือประสบผลสำเร็จในชีวิต หน้าที่ของ

ผู้บริหาร คือ ร่วมแสดงความยินดี ช่วย ส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถให้มากยิ่งๆขึ้น เป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีสำหรับ ผู้บริหารที่จะสร้างแรงใจ ดึงความสามารถของบุคลากรผู้ร่วมงาน ให้ออกมาอย่างเต็มความสามารถ

4. อุเบกขา คือ หลักวิธีการของผู้บริหารทุกคน จะต้องมีความเป็นกลาง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายใด จะต้องตั้งตนเป็นกลาง แล้วใช้ปัญญาพิจารณาอันสมควรแก่เหตุ ในกรณีที่เกิดความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้น ของผู้ร่วมงาน หรือบุคลากรในองค์การ ตัดสินอย่างเที่ยงธรรม ผู้บริหารจะต้องสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ทุกคน ให้เกิดความเคารพนับถือ

3. สังคหวัตถุ 4 ในยุคที่มีการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมไปอย่างรวดเร็ว สังคมการทำงานใน ปัจจุบันจึงประกอบด้วยปัจจัยหลายด้านที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมงานในองค์กรซึ่งปัจจัยประการหนึ่งที่สำคัญต่อการตัดสินใจเข้าร่วมงานในองค์กรของบุคคลคือผู้บริหารที่มีความสามารถนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ นอกจากความสามารถ ความเชี่ยวชาญในกิจการงานต่างๆแล้ว ผู้บริหารยังต้องมีความเสมอภาค การให้ความ มั่นคงในงานแก่บุคลากร ความยุติธรรมที่เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล และการเสริมสร้างจริยธรรม และคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับคำสอนขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าในเรื่องของหลักการสงเคราะห์เกื้อกูลซึ่ง กันและกัน หลักการยึดเหนี่ยวน้าใจผู้อื่นนั้น คือ สังคหวัตถุธรรม ซึ่งได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของ สังคหวัตถุธรรม หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผู้กไมตรีเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็น หลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน มีอยู่4 ประการ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549,หน้า 96) ได้แก่

1. ทาน คือ การให้ปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ แบ่งปัน ช่วยสงเคราะห์ตลอดจนให้ความรู้ความ เข้าใจ และศิลปวิทยาเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้ไม่เป็นคนเห็นแก่ตัว

2. ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคาสุภาพ ที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ แนะนาในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ มีเหตุมีผล ชักจูงในทางที่ดีงาม แสดงความเห็นอกเห็นใจ เป็นกาลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจอันดีสมานสามัคคีเกิดไมตรีทาให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็น ประโยชน์เหมาะสาหรับกาลเทศะ

3. อัตถจริยา คือ การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ให้ความ ช่วยเหลือด้วยแรงกายและขวนขวายกิจการต่างๆ บาเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วย ปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

4. สมานัตตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกันต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมรับรู้ร่วม

แก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิด ประโยชน์สุขร่วมกัน คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้เราเป็นคนมีจิตใจหนักแน่น ไม่โลเล รวมทั้งยังเป็นการสร้างความ นิยม และไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นอีกด้วย

4. อิทธิบาท 4 การทำงานที่จะให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ มากมาย แต่สิ่งที่สำคัญและ ขาดไม่ได้คือคุณธรรม สำหรับผู้บริหารในการบริหารงานต้องมีการส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานให้ได้ใช้ศักยภาพที่มีใน การทำงานอย่างเต็มที่ บุคคลจานวนมากที่ทางานแล้วไม่ประสบความสำเร็จและทางานแล้วไม่มีประสิทธิภาพ เพราะสิ่งที่ขาดไปนั่น คือการนาหลักธรรมมาใช้สนับสนุนในการทำงาน ซึ่งหลักธรรมที่เกี่ยวกับการทำงานใน พระพุทธศาสนา เรียกว่า อิทธิบาท 4 หลักแห่งความสำเร็จ หลักธรรมนี้เป็นคุณธรรมที่ส่งเสริมให้เกิด ความสำเร็จในการทำงาน ในขณะเดียวกัน การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงแนะให้ปฏิบัติตามหลักอิทธิ บาท 4 อิทธิบาท แปลว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ หรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2542, หน้า 842)

1. ฉันทะ คือ มีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน

2. วิริยะ คือ พากเพียรทา รักแล้วต้องขยัน ความขยันคือ ภาคปฏิบัติการของความรัก ความรักในงาน จะทาให้เรารู้ว่าควรทางานอะไร ส่วนความขยันจะทาให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทางานถ้าขาดความ ขยัน ความชำนาญก็จะไม่เกิด

3. จิตตะ คือ จดจำจ่อจิต หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้เจาะลงไป ปักใจลงไปในสิ่งนั้นอย่างลึกซึ้ง อย่างมุ่งมั่น อย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ทางานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะ ประสบความสำเร็จ

4. วิมังสา คือ วินิจวิจัย ได้แก่การวิเคราะห์สังเคราะห์สร้างสรรค์พัฒนานั่นเองเมื่อเราทำงานอะไรก็ ตามให้พินิจพิเคราะห์สร้างสรรค์พัฒนา พระพุทธเจ้าทรงเป็นตัวอย่างของนักวิจัยชั้นยอดของโลกพระองค์ทรงสามารถสร้างปัญญาขึ้นมาใหม่ จากเหตุการณ์ที่คนทั้งหลายมองไม่เห็นว่าเป็นทางมาของปัญญาได้อย่างไร หากเราจาพุทธประวัติได้ก็จะพบว่าสาเหตุที่ทำให้พระพุทธเจ้าแต่เมื่อยังเป็นเจ้าชายสิทธัตถะเสด็จออกผนวช ก็เป็นเพราะว่าพระองค์ทรงรู้จักใช้ ปัญญาในเชิงสร้างสรรค์อันได้แก่การรู้จักคิดเชิงวิเคราะห์ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2542, หน้า 842)

5. อคติ 4 คำว่า “อคติ” แปลว่า ทางที่ไม่ควรดำเนินไป, ไม่ใช่ทางที่จะเดินต่อไป หรือไม่ควรประพฤติ ปฏิบัติ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2554) คำว่า อคติในภาษาไทยหมายถึง ความ ลำเอียง, ความไม่เที่ยงธรรม, ความไม่ยุติธรรม ฯลฯ “อคติ” เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ยังมีกิเลส ซึ่งจะต้องมีอยู่ด้วยกันทุกคน เพราะปกติคนเราจะทำอะไรก็ตาม มักจะคิดถึงประโยชน์ของตนเอง ญาติพี่น้อง หรือพวกพ้องก่อนเสมอ ซึ่งการกระทำในลักษณะเช่นนี้เป็นสาเหตุให้ความ ถูกใจ

อยู่เหนือความถูกต้อง ความผิดอยู่เหนือความถูก หรือเห็นผิดเป็นชอบ “อคติ 4” (พระไตรปิฎกภาษาไทย 21/17/29) ได้แก่

1. ฉันทาคติ ความลำเอียงเพราะความรักใคร่กัน คือ เป็นความลำเอียงที่ไม่ตรงทาง เช่น ครูลงโทษศิษย์ที่ทะเลาะวิวาทกัน ลงโทษศิษย์ที่รักน้อย แต่ศิษย์ที่รักมากไม่ลงโทษ ทั้งที่ศิษย์ คนที่รักมากนั้นมีความผิด ฉันทาคตินี้เป็นภัยร้ายแรงสำหรับผู้บริหาร ผู้เป็นใหญ่ เพราะไป เข้าข้างผู้ที่ตนรักจนลืมนึกถึงเหตุผลและความยุติธรรมทำให้เสียการปกครองฉะนั้นผู้บริหารหรือผู้ใหญ่จะต้องทำลาฉันทาคติให้หมดไป

2. โทสาคติ ความลำเอียงเพราะความโกรธ หรือความขัดเคืองกัน คือ เป็นความลำเอียงที่ ผิดธรรมดา ปราศจากเหตุผล ผิดทำนองคลองธรรม อันมีความโกรธมาเป็นเหตุให้เสียความยุติธรรม เช่น ครูลงโทษนักเรียนเพราะความโกรธ หรือเกลียดชังด้วยเหตุใดก็ตาม ครูลงโทษ นักเรียนคนนั้น ส่วนนักเรียนคนอื่นๆ ที่ครูไม่เกลียด ไม่ถูกลงโทษทั้ง ๆ ที่มีความผิดเช่นเดียวกัน ฉะนั้น ผู้เป็นผู้บริหารหรือผู้ใหญ่ อย่าตกอยู่ในอำนาจของความโกรธ เพราะความโกรธคอยเผา จิตใจให้เร่าร้อน การแก้โทสะ คือทำบุญด้วยการรักษาศีล ประพฤติดีปฏิบัติชอบ ผู้เป็นผู้ใหญ่ ควรหาทางกำจัดโทสาคติให้หมดไปด้วยการแผ่เมตตา

3. โมหาคติความลำเอียงเพราะความหลง คือ ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์เพราะความโง่เขลาเป็นเหตุ ไม่รู้เท่าตามความเป็นจริง อันเป็นเหตุให้ความยุติธรรมเสียไป ไม่ตริตรองให้ถ่องแท้ ด้วยเหตุผล เรียกว่า ทำอย่างโง่เขลาเบาปัญญา เช่น ครูลงโทษเด็กโดยมิได้สอบสวน เพื่อหาเหตุผลหรือความผิดเสียก่อน เชื่อตามที่คนบอกเล่าให้ฟัง ฉะนั้นผู้เป็นครูเป็นผู้ใหญ่ เป็นผู้บริหารต้องใช้สติปัญญาพิจารณาเหตุผลนั้นๆ จึงจะสามารถกำจัดโมหาคติให้หมดไปได้การแก้ โมหะคือ การทำบุญด้วยการเจริญภาวนา ฝึกอบรมจิตให้เจริญด้วยสมาธิและปัญญา

4. ภยาคติความลำเอียงเพราะความกลัว คือ มีความขลาดกลัว อันมีความหวาดหวั่นเป็นมูลเหตุ หมายความว่า เพราะมีความขลาดกลัวจึงยินยอมเข้าข้างฝ่ายที่ตนกลัว โดยไม่คำนึงถึง เหตุผลและควายุติธรรม เช่น ตุลาการพิจารณาตัดสินคดีให้คู่ความที่มีอำนาจวาสนา เป็นผู้ หลักผู้ใหญ่ที่ตนหวาดกลัวว่าถ้าติดสินให้แพ้แล้ว เขาจะทำอันตรายตน หรือกลั่นแกล้งตนได้จึง ตัดสินให้ชนะคดี อย่างนี้เรียกว่า มีภยาคติ (กนก จันทร์ขจร, 2549)

6. คุณธรรม 4 ประการ ของพระบาทสมเด็จพระเจาอยู่หัว พระราชทานแกพสกนิกรมาเป็นคติธรรม เพื่อให้ผู้บริหารพิจารณาถึงคุณธรรมของผู้บริหารและในฐานะผู้นำ เนื่องในโอกาสครบรอบ 200 ปกรุงรัตนโกสินทรดังนี้ (อมรา เล็กเริงสินธุ์, 2542, หน้า116)

1. การรักษาความสัจ ความจริงใจตอตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชนและเป็นธรรม

2. การรู้จักข่มใจตนเองฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในความสัจและความดีนั้น

3. การอดทน ละความชั่ว และอดออมที่จะไม่ประพฤติลวงความสัตย์สุจริต ไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด

4. การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริตและรู้จักสละประโยชนสวนรวมของตนเพื่อประโชนสวนใหญ่ของบานเมือง ผู้บริหารในฐานะผู้นำองคการ ยอมมีบทบาทภารกิจในการทำให้งานขององคการบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว ความสำเร็จในการบริหารงานและการจัดการนั้น มิใช่จะต้องใช้เฉพาะความรู้ความสามารถของผู้บริหารเท่านั้นแต่ต้องมีองค์ประกอบอื่นๆ อีกหลายประการ โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมจะต้องอยู่ควบคู่ไปกับการบริหารและการจัดการอย่างกลมกลืนกัน ผู้บริหารจึงถือได้ว่าเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองคกรไปสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

7. ฆราวาสธรรม 4 เป็นหลักธรรมที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับการครองเรือนและหลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์มี 4 ประการคือ

1. สัจจะ คือ ความจริง ความซื่อตรง และจริงใจ ซึ่งจำแนกออกได้เป็นสัจจะต่อตนเองต่อผู้อื่น ต่อหน้าที่การงานและประเทศชาติ

2. ทมะ คือ การฝึกฝน การข่มใจ ฝึกนิสัย รู้จักควบคุมจิตใจ แก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงตัวให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา

3. ขันติ คือ ความอดทน ตั้งหน้าทำหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็งตั้งมั่นในจุดหมายไม่ท้อถอย

4. จาคะ คือ การเสียสละ การให้รู้จักละกิเลสมีใจพร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็นแสดงความต้องการของผู้อื่นพร้อมที่จะร่วมมือ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่นคุณธรรม 4 ประการนี้ ถ้าผู้บริหารโรงเรียนพยายามปลูกฝัง และบำรุงให้เจริญงอกงามโดยทั่วกันแล้ว จะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุขความร่มเย็น และมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไปได้ดังประสงค์ เป็นข้อปฏิบัติธรรมโดยตรงของคฤหัสถ์ทั้งหลายของผู้ครองเรือน นักบริหารทั้งหลาย ฆราวาสธรรม 4 เป็นหลักธรรมคำสอนของพระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงปกครองแผ่นดินไทยด้วยธรรมะ ด้วยการแสดงพระองค์เป็นตัวอย่างโดยตลอด มีพระบรมราโชวาท อันเป็นไปด้วย พระธรรมมาโดยตลอด ต่อเนื่องสม่ำเสมอและ “ฆราวาสธรรม 4” ไม่เคยเก่าเลย เป็นอกาลิโกไม่ขึ้นกับกาลสมัย ไม่เสื่อมสิ้นอายุไปตามยุคเวลา จำเป็นต้องนำหลักฆราวาสธรรม 4 มาประพฤติปฏิบัติให้ตัวเองก้าวไปสู่ความเป็นอริยบุคคลในภายหน้า หมั่นนำมาฝึกฝน อบรมพัฒนาตน นั่นย่อมจะเปรียบได้ว่า ได้เป็นผู้มั่นคงจงรักภักดี ในพระเจ้าอยู่หัว ในพระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้าอย่างแท้จริง (อำนวย บุญศรี, 2549, หน้า 237)

8. สัปปุริสธรรม 7 คือ หลักธรรมของสัตบุรุษโดยบทบาทหนาที่และความรับผิดชอบของผู้บริหาร ทั้งที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ขอบังคับหรือแม้แต่ความคาดหวังของสังคมแล้ว ผู้บริหารเปรียบเป็นสัตบุรุษคือเป็นบุคคลที่นานับถือหรือเป็นคนดี คนสงบ ที่นาเคารพยกยอง ดังนั้นผู้บริหารควรจะเป็นผู้มีสัปปุริสธรรม7ประการดังนี้

1. ธัมมัญญุตา คือ ความเป็นผู้รูจักเหตุ รูว่าสิ่งใดเป็นเหตุแหงสุข สิ่งใดเป็นเหตุแหงทุกข ตองรูจักการใชปญญาและวิจารณญาณอย่างรอบคอบสงบเยือกเย็นตั้งสติคิดหาสาเหตุแห่งความทุกข์ของคนได้อย่างถูกตอง ผู้บริหารยอมเป็นคนที่ตองคิดอยูเสมอและผลแหงการคิดนั้นก็นำมาใชให้เป็นประโยชนแกการทำงานในองคกร

2. อัตถัญญุตาคือความเป็นผู้รูจักผลรูว่าสุขเป็นผลจากเหตุนี้ทุกขเป็นผลจากเหตุนั้น การพิจารณาไตรตรองจะสามารถทำให้ผู้บริหารสามารถแยกแยะได้อย่างถูกตองการทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจไม่ว่าผลจะออกมาอย่างไรลวนเป็นสิ่งที่ไม่แปลกสำหรับคนเป็นผู้นำเพราะต่างก็มีเหตุผลไวรองรับแลวพรอมที่จะรับได้ทั้งความสมหวังและความผิดหวังสาเหตุที่ผู้บริหารกระทำเชนนี้ได้ก็เพราะความเป็นผู้รูจักคิดอย่างมีเหตุผลนั่นเอง

3. อัตตัญญุตา คือ ความเป็นผู้รูจักตน รูว่าตนเป็นใคร อยู่ในฐานะใดและประพฤติตนให้สมควรแกฐานะอย่างไรการรูจักตนนี้จะตองรวมตั้งแต่รูจักชาติตระกูลของเรารูจักสถานะปจจุบันยศศักดิ์ สมบัติ บริวาร ความรู คุณธรรมเพียงนี้ ก็พยายามประพฤติปฏิบัติให้สมกับที่เป็นอยู่และที่ควรจะเป็น ก็ทำให้คนมีความสุขความเจริญได้บางคนพยายามเปลี่ยนสถานะของตนเองอย่างไม่ถูกทำนองคลองธรรม ไม่ถูกตองตามหลักการปกครองคน คือคนอยากได้มากกว่าอยากให้สิ่งนี้ผู้บริหารตองสร้างระบบในองคการขึ้นมาให้ได้

4. มัตตัญญุตา คือ ความเป็นผู้รูจักประมาณ เชน รูจักประมาณในการหาเลี้ยงชีพในทางที่ชอบและรูจักประมาณในการบริโภคแต่พอควรผู้บริหารหรือหัวหนามักได้รับการบริการหรือการเอาอกเอาใจจากผู้ใตบังคับบัญชาในหลายรูปแบบการที่รูจักประมาณความพอดี จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงสังวร

5. กาลัญญุตา คือความเป็นผู้รูจักกาลเวลาอันสมควรในการประกอบกิจการตาง ๆเรื่องเวลาเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการเริ่มตน การควบคุมการทำงาน และการเสร็จสิ่งของการทำงาน ลวนมีเวลากำหนดหรือเป็นตัวแปรที่สำคัญ ผู้บริหารจะตองคิดอย่างรอบคอบกอนที่จะตัดสินใจมอบหมายงานหรือลงมือปฏิบัติ ซึ่งโดยมากที่ปฏิบัติกันมักจะเผื่อเวลาไวพอสมควรแลว ก็จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

6. ปริสัญญุตา คือความเป็นผู้รักจักชุมชนและกริยาที่ควรประพฤติในชุมชนนั้น ๆ ว่าควรประพฤติอย่างไร ในบริบทของภารกิจผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดไวชัดเจนว่าตองร่วมมือกับ

ชุมชนทั้งในดานบริการช่วยเหลือชุมชน การสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนเพราะสถานศึกษาตั้งขึ้นมาเพื่อชุมชนจะแยกเป็นอิสระจากชุมชนไปไม่ได้

7. ปุคคลปโรปรัญญุตา คือ ความรูจักเลือกบุคคลว่าใครเป็นคนดี ใครเป็นคนไมดีที่ไมควรคบ ในเชิงการบริหารการรูจักเลือกใชบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่หรือความถนัดจึงเป็นความสามารถที่พึงกระทำ การพิจารณาเลือกคนที่จะคบหาหรือติดตอด้วยทั้งในเรื่องการงานและเรื่องสวนตัวก็เป็นสิ่งที่พึงระวัง การคบคาสมาคมกับผู้คนเป็นงานหลักอย่างหนึ่งของผู้นำถาสัมพันธกันดียอมกอให้เกิดประโยชนตอสถาบัน การขอความรวมมือบางอย่างอาจได้อย่างไมยากแตหากไมบริสุทธิ์ใจอาจกอใหเกิดผลเสียตอองคกรโดยรวมได้ (ประวัติ พื้นผาสุก, 2549, หน้า 101-103)

9. กัลยาณมิตรธรรม เป็นคุณธรรมของนักบริหารถือได้ว่าเป็นหัวใจของการทำงานรวมกันในองคการ หากทุกคนในองคการนั้น ลวนเป็นมิตรมองทุกคนเป็นเพื่อนรวมงาน เกิดจิตสำนึกว่าจะต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ บุคลากรทุกคนมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นสิ่งแรกที่ผู้บริหารทุกคนจะตองสรางขึ้นคือความรูสึกที่เป็นมิตรและความไววางใจแกผู้ร่วมงานทุกคนซึ่งในทางพุทธศาสนาเรียกว่า“กัลยาณมิตรธรรม”ให้เกิดขึ้นในองคการได้แก

1. ปโยคือความนารักผู้บริหารจะตองเป็นผู้ที่มีอุปนิสัยที่ดีทั้งการปฏิบัติตนตอผู้ใตบังคับบัญชาและเพื่อนรวมงาน การพูดจานาฟง นาเคารพเลื่อมใสและมีจิตวิทยาสูง รวมทั้งบุคลิกภาพดานการแตงกายที่ดูดี มีรสนิยมที่พอเหมาะสมและเป็นไปตามคานิยมของสังคม

2. ครุ คือ ความหนักแนน นาเคารพ มีเหตุมีผลไมเชื่อคนงาย ดังที่สังคมมักจะพูดกันจนติดปากว่า ไมหูเบาเชื่อคนอื่นงายโดยเฉพาะคนสนิทหรือผู้ใกลชิด มีความรอบคอบ มีเหตุมีผลและรูจักฟงคนอื่น ไมเอาแตใจตนเองเป็นที่ตั้ง คิดและทำทุกอย่างอย่างมีหลักเกณฑ ก็จะสามารถสรางความเคารพนับถือแกผู้รวมงานและผู้พบเห็นได้ง่าย

3. ภาวนีโย คือ ความนายกยอง ผู้บริหารจะตองเป็นผู้ที่มีความยุติธรรม มีน้ำใจใหความรักและรูจักใหอภัยแกผู้อื่นและในขณะเดียวกันก็ตองรูจักขอโทษผู้อื่นด้วยเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานรวมกันรูจักใหการชวยเหลือด้วยน้ำคำและน้ำใจเมื่อผู้ใตบังคับบัญชาเกิดความเดือดรอน

4. วัตตา คือ การพูดได้เหตุได้ผล รูจักแนะนำตักเตือน มีหลักการและหลักวิชาในการเจรจาและอธิบาย จนทำให้เกิดเห็นดีเห็นงามยินยอมพรอมใจที่จะทำตามทั้งกายและใจ มีศิลปะในการโนมนาวจิตใจผู้อื่น ให้คำแนะนำตักเตือนในการทำงานที่ผิดพลาดและสมควรปรับปรุงโดยที่ผู้ฟงไมรูสึกว่าอึดอัดหรือเป็นปมดอยของตนเอง

5. วจนักขโม คือ ความอดทนตอถอยคำ ผู้บริหารของทุกองคการยอมได้รับการวิพากษวิจารณจากการทำงานทั้งในแงดีและแงไมดีรูจักรับฟงอย่างมีสติและเป็นเหตุเป็นผลเมื่อได้รับการตำหนิติเตียนและไมลิงโลดลำพองจนออกนอกหนาเมื่อได้รับเสียงชื่นชม

6. คัมภีรัง กถัง กัตตา คือ ความเขาใจหลักการสอน ธรรมชาติของคนไมชอบใหคนอื่นมาสอน ไมว่าบุคคลนั้นจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้อาวุโส เพื่อนหรือแมแตผู้ดอยอาวุโสก็ตาม ดังนั้นการเลือกใชวิธีการที่ดีและเหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการแนะนำบุคคล เชนเดียวกับผู้บริหาร ภารกิจในการกำกับดูแลบุคลากรใหปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไมได้ในการที่จะตองฝก อบรม ตรวจตรา ใหคำแนะนำผู้รวมงานอยูเป็นประจำ การแนะนำอบรมที่ผิดวิธีจะกอปฏิกิริยาตอตาน การใชหลักจิตวิทยามาใชในการแนะนำจะทำใหการทำงานเป็นไปด้วยดี ผู้ถูกสอนหรือแนะนำจะรูสึกว่ามิใชตนทำผิดแตด้วยการที่ไมรูเรื่องนั้นจริง ๆ จึงเต็มใจที่จะรับการแนะนำอบรมจากหัวหนา จะทำใหผลงานออกมาดี ทุกคนใหความเคารพผู้นำและผู้บริหารเพิ่มขึ้นความรักความสามัคคี ดานเศรษฐกิจที่มีผลผลิตจากนาไปแบงปนกัน รวมทั้งพืชผักสวนครัวตาง ๆด้วย ทำใหลดรายจายแตละครอบครัว ที่สำคัญสรางความใกลชิดกับชุมชนในการสรางสังคมอาชีพแสดงใหเห็นว่าขาราชการตำรวจกับชาวบานนั้นไมหางกันเลย กรณีเชนนี้นับได้ว่าเป็นการชักนำไปในทางที่ดี

7. โน จัฏ ฐาเน นิโยชเย คือ การไมชักนำไปในทางเสื่อม ผู้บริหารที่ดียอมรูจักแสวงหาชองทางที่เป็นคุณใหผู้ใตบังคับบัญชาปฏิบัติ เชน กรณีที่ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรอำเภอแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความประสงคที่จะใหผู้ใตบังคับบัญชาดำรงชีวิตประจำวันตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจาอยูหัว จึงได้ชักชวนใหเจาหนาที่ตำรวจในสถานีทุกคนผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนไปชวยกันทำนาบนผืนนาที่เชาจากชาวบ้านใกลกับบริเวณที่ตั้งสถานีตำรวจแล้วสวนหนึ่งก็ไปช่วยกันปลูกผักสำหรับไวใชในการปรุงอาหาร จากรายงานข่าวทราบว่าโครงการดังกล่าวได้ดำเนินการมาสามปแลว ผลที่ได้กลับมาเป็นที่นาปลาบปลื้มใจยิ่ง ทั้งในดานความรักความสามัคคี ดานเศรษฐกิจที่มีผลผลิตจากนาไปแบงปนกัน รวมทั้งพืชผักสวนครัวต่าง ๆด้วยทำใหลดรายจ่ายแต่ละครอบครัว ที่สำคัญสร้างความใกลชิดกับชุมชนในการสร้างสังคมอาชีพแสดงใหเห็นว่าข้าราชการตำรวจกับชาวบ้านนั้นไม่ห่างกันเลย กรณีเชนนี้นับได้ว่าเป็นการชักนำไปในทางที่ดี (ประวัติ พื้นผาสุก, 2549, หน้า 94-96)

10. ทศพิธราชธรรม เป็นข้อปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบสำหรับพระมหากษัตริย์ที่ทรงใช้ปกครองพระ ราชอาณาจักร และเป็นหลักธรรมของผู้บริหารทุกระดับ ที่จะพึงใช้ประกอบการปฏิบัติงานของตน ให้บรรลุ ความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนโดยร่วม เป็นคุณธรรมที่โบราณบัณฑิตได้บัญญัติไว้ ก่อนสมัยพุทธกาล ซึ่งพระมหากษัตริย์ในอดีตได้ทรงถือปฏิบัติมาเป็นพระราชจริยาวัตร แม้บุคคลผู้มิใช่พระเจ้า แผ่นดินก็ควรเจริญรอยตาม โดยนำเอาหลักธรรม 10 ประการนี้มาปฏิบัติในการบริหารการปกครอง เพื่อให้เกิด ความเป็นธรรมและเกิดความสวัสดีในสังคม ตามอุดมการณ์แห่งการปกครองยิ่ง ๆ ขึ้นไป อันว่าคุณสมบัติของนักบริหารหรือนักปกครอง หรือผู้เป็นใหญ่ในแผ่นดิน ตั้งแต่พระราชามหากษัตริย์ ตลอดจนนักบริหารหรือนัก ปกครองทั่วไป ผู้บริหารยัง

สามารถใช้หลักธรรม 10 ประการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทุก ระดับชั้น เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ กำหนด และสำเร็จตามเป้าหมาย (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2542, หน้า 845) หลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ คือ

1. ทาน คือ การให้ การที่ผู้บริหารให้ทรัพย์สินวัตถุสิ่งของ หรือองค์ประกอบที่ได้มาซึ่งวัตถุ อัน หมายถึงเงิน เวลากำลังกายของตน และผู้อื่นที่ต้องการ (วัตถุทาน) การให้ความรู้ การชี้แนะที่เป็นประโยชน์ใน การทำงาน (วิทยาทาน) และการใช้ชีวิต (ธรรมทาน) และการให้อภัยแก่ผู้ที่ทำผิดพลาด ที่พร้อมที่จะแก้ไข ปรับปรุง หรือการไม่ถือโทษในเรื่องทั้งปวง (อภัยทาน)

2. ศีล คือ วิธีการอยู่ในศีลธรรมอันดีทั้งกาย วาจา และทางใจ อันเป็นหลักการสากลคุ้มครองสิทธิ มนุษยชน รวมทั้งการประพฤติตนตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน ตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และ ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของสังคม

3. ปริจจาคะ คือ การเสียสละสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารในการดำเนินงาน ในด้านการ เสียสละ เพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ของบุคลากร และองค์การ การไม่เห็นแก่ตัวของผู้บริหาร จะสามารถทำให้ บุคลากรทำงานอย่างเป็นมีความสุข

4. อาชชวะ คือ ความเป็นผู้ซื่อตรงสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารในการดำเนินงานในด้านของ ความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์การ ต่อบุคลากร เป็นผู้ตรงต่อหน้าที่รับผิดชอบต่อภาระงานให้ประสบความสำเร็จ

5. มัททวะ คือ ความสุภาพอ่อนโยน ความสุภาพอ่อนโยนที่ผู้บริหาร แสดงออกถึงกิริยามารยาทที่ สุภาพ เรียบร้อยปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างให้เกียรติ และการพูดจา สุภาพไพเราะ นุ่มนวลกับบุคคลในทุกระดับ

6. ตปะ คือ ความเพียรพยายามสำหรับผู้บริหาร เป็นวิธีการของผู้บริหารในการดำเนินงานในด้าน ความพยายาม ความบากบั่นความก้าวหน้า ไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่ รู้จักระงับยับยั้งชั่งใจได้ ไม่ หลงใหลหมกมุ่นในความสุขสำราญและการปรนเปรอ มุ่งมั่นในหน้าที่การงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์

7. อักโกธะ คือ ความไม่โกรธสำหรับผู้บริหาร เป็นวิธีการของผู้บริหารที่แสดงถึงความมีเหตุผล ไม่ โกรธผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร้เหตุผล มีเมตตาธรรมประจำใจ รู้จักระงับความขุ่นเคืองแห่งจิต และมี วินิจฉัยที่มีเหตุผล

8. อวิหิงสา คือ ความไม่เบียดเบียนสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารที่ไม่แสดงการกดขี่ข่มเหง ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้อำนาจที่เหนือกว่าเบียดเบียนผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือ สร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้นใน องค์การ

9. ขันติ คือ ความอดทน การที่ผู้บริหารอดทนต่อความยากลำบากไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการ ดำรงชีวิตมีมานะอดทนในการงาน มีความอดทนต่ออารมณ์ยั่วยุต่างๆ ที่เข้ามากระทบ คือการควบคุมอารมณ์ เมื่อผิดหวัง หรือการอดกลั้นต่อความโลภและความอยากได้

10. อวิโรธนะ คือ ความยุติธรรมสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารที่ยึดมั่นในหลักของความ ยุติธรรม ความเที่ยงตรง ไม่เอนเอียงหรือหวั่นไหว ไม่มีอคติโดยมิชอบ ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่โดย ยึดหลักความถูกต้องสามารถทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความเชื่อมั่นไม่หวั่นไหวต่อภาระงาน

สรุปหลักธรรมของผู้บริหารประกอบด้วย 1) สารณียธรรม 6 2) พรหมวิหารธรรม 4 3) สังคหวัตถุ 4 4) อิทธิบาท 4 5) อคติ 4 6) คุณธรรม 4 ประการ 7) ฆราวาสธรรม 4 8) สัปปุริสธรรม 7 9) กัลยาณมิตรธรรม 10) ทศพิธราชธรรม ล้วนแต่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับนักบริหารเพื่อพยายามปลูกสร้างให้เกิดขึ้นขึ้นกับตัวบุคลากรซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันกับคนหมู่มากเพื่อก่อให้เกิดพลังคุณงามความดีสามารถทำให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงามสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความระลึกถึงกัน การสร้างความสามัคคี การให้การอนุเคราะห์ช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่นการไม่พูดให้ร้ายผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนการคิดดีต่อกันไม่คิดอิจฉาริษยาหรือไม่คิดมุ่งร้ายพยาบาท หากทุกคนคิดแล้วปฏิบัติเหมือนกันความสามัคคีก็จะเกิดขึ้นในสังคม การรู้จักแบ่งสิ่งของให้กันและกันตามโอกาสอันควร เพื่อแสดงความรักความหวังดีของผู้ที่อยู่ในสังคมเดียวกันการมีความเห็นร่วมกัน ไม่เห็นแก่ตัวรู้จักเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นร่วมมือร่วมใจในการสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสงบถ้าผู้บริหารยึดหลักปฏิบัติตามหลักคุณธรรมซึ่งสอดคล้องกับหลักสาราณียธรรม 6 ซึ่งเป็นหลักธรรมของการอยู่ร่วมกันในสังคมโดยผู้บริหารมีความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลังบริหารงานด้วยความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม อุทิศตนเพื่องานงจิตปรารถนาดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน 1) ด้านเมตตากายกรรมพูดจาดีมีอัธยาศัยไมตรีดี ยิ้มแย้ม แจ่มใสมีการกระทำทางวาจาที่แสดงออกถึงความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ด้านเมตตาวจีกรรมผู้บริหารมีความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลังบริหารงานด้วยความเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม อุทิศตนเพื่องาน จิตปรารถนาดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน 3) ด้านเมตตามโนกรรม)รู้จักแบ่งปันผลประโยชน์ต่อส่วนรวมมีความยุติธรรมในการบริหารสถานศึกษา 4) ด้านสาธารณโภคีความประพฤติตนมีระเบียบวินัยมีความเสมอภาคความประพฤติสุจริตดีงามมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่หากถูกตำหนิก็รู้จักปรับปรุงแก้ไข 5) ด้านสีลสามัญญตารู้จักปรับตัวให้เข้ากันได้คือเคารพรับฟังความคิดเห็น ร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่ แตกต่าง และยอมรับได้ 6) ด้านทิฏฐิสามัญญตา ถ้าองค์กรมีความสุข ก็จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพตามมาด้วย

2.2.6 หลักสาราณียธรรม 6

พระครู ปราโมทย์ปัญญาวัฒน์ (บุญเลิศ เตชปุณฺโญ) (2564, หน้า 83) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสาราณียธรรม เป็นคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เป็นหลักธรรมที่ผู้ปฏิบัติตามทุกคน ย่อมสามารถรู้แจ้งเห็นจริงได้ด้วยตนเอง และทำให้ผู้ปฏิบัติพ้นจากความทุกข์เข้าถึงความสุขและ ความบริสุทธิ์ภายในจิตใจได้จริง มี 6 ประการ ดังนี้

1. เมตตากายกรรม การปฏิบัติตนให้เหมาะสม มีบุคลิกภาพทางกายที่เหมาะสม
2. เมตตาวจีกรรม มีสื่อสารกับผู้อื่น ด้วยความเมตตาโดยใช้วาจาสุจริต
3. เมตตามโนกรรม ปรารถนาให้ผู้ร่วมงานมีความสำเร็จ มีความคิดตรงไปตรงมา
4. สาธารณโภคี จัดสรรผลประโยชน์ที่ได้รับอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม
5. สีลสามัญญตา มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างความเลื่อมใสและน่าเชื่อถือ
6. ทิฏฐิสามัญญตาเคารพรับและฟังความคิดเห็นของผู้อื่นยึดถือหลักแห่งความดีมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายเดียวกัน

อดิศร คงทอง และคณะ (2564, หน้า 75-76) ได้กล่าวไว้ว่า สาราณียธรรม เป็นคำสอนของพระพุทธเจ้า เรื่องการปฏิบัติตัวของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม เช่น สังคมครอบครัวไปจนถึงสังคมใหญ่คือประเทศชาติ หรือแม้แต่ในสังคมระดับโลก ซึ่งสาราณียธรรม 6 เป็นคุณธรรมที่ทำให้มนุษย์ ไม่เห็นแก่ตัว แต่สร้างความตระหนักให้นึกถึงผู้อื่น การมีน้ าใจต่อผู้อื่น การเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น 19 เป็นแหล่งพลังอันยิ่งใหญ่ ที่สามารถสร้างความผาสุก และสร้างความเจริญรุ่งเรืองในสังคมได้ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. เมตตามโนกรรม เป็นการมองโลกในแง่ดีมีความหวังดีปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกัน ไม่มีอคติไม่มีความแค้น รู้จักการให้โอกาสซึ่งกันและกัน และให้อภัยในความผิดที่มีซึ่งกัน และกันเสมอ

2. เมตตาวจีกรรม คือ การใช้ปิยวาจาโดยการพูดแต่สิ่งที่ดีพูดด้วยความปรารถนาดี การรู้จักพูดให้กำลังใจซึ่งกันและไม่นินทาว่าร้ายคนอื่นทั้งต่อหน้าและลับหลังการให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่ดีและมีประโยชน์ต่อพูดร่วมงาน และการเป็นคนไม่พูดโกหก

3. เมตตากายกรรมเป็นการแสดงออกทางกายที่ดีต่อกันและกันการสนับสนุนและช่วยเหลือกันทางกาย รู้จักให้เกียรติ ไม่เบียดเบียนเอาเปรียบหรือรังแกกัน และกระทำสิ่งที่ถูกต้องต่อกันและกันอยู่ตลอดเวลา

4. สาธารณโภคีแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้มาอย่างเป็นธรร ร่วมกันแสวงหาผลประโยชน์ และ กระทำการที่ได้มาซึ่งเป็นประโยชน์อย่างถูกต้องเป็นธรรม อาจกล่าวได้ว่าเป็นการแบ่งปันความสุขและ เผชิญความทุกข์ร่วมกัน

5. สีลสามัญญตา ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องยึดมั่นในความดีอย่างสม่ำเสมอ ประพฤติตนมีระเบียบวินัย ไม่ประพฤติไปในทางที่จะนำความเสื่อมเสียมาสู่หมู่คณะ

6. ทิฏฐิสามัญญตา เคารพการคิดและตัดสินใจของตนเอง และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักปรับความคิดเห็นของตนเองให้มีเหตุผลและถูกต้อง ยึดมั่นในการสร้างความดีอยู่เสมอ

ฐาปนา บุญหล้า (2558, หน้า 290) กล่าวว่า สาราณียธรรม 6 ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน หลักการอยู่ร่วมกัน

1. เมตตากายกรรม คือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการ สุภาพ เคารพนับถือทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2. เมตตาวจีกรรม คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วย ความหวังดีกล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. เมตตามโนกรรม คือตั้งจิตปรารถนาดีต่อกัน คิดทำสิ่งที่เป็นประโชน์ต่อกันและกันในแง่ดี

4. สาธารณโภคีได้ข้องสิ่งใดมาก็แบ่งปันกันไม่หวงไว้แต่เพียงผู้เดียว

5. สีลสามัญญตา มีศีลบริสุทธิ์ เสมอกัน คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบ วินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ

6. ทิฏฐิสามัญญตา คือ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้น หรือขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นได้

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2539 กล่าวถึงหลักสาราณียธรรม 6 ไว้ว่า สารณียธรรม 6 ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง, ธรรมเป็น เหตุที่ระลึกถึงกัน, หลักการอยู่ร่วมกัน สาราณียธรรม 6 คือ

1. เมตตากายกรรมตั้งเมตตากายกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลังคือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2. เมตตาวจีกรรม ตั้งเมตตาวจีกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดีกล่าววาจา สุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. เมตตามโนกรรม ตั้งเมตตามโนกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับ หลังคือ ตั้งจิตปรารถนาดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ แก่กัน มองกันในแง่ดีมีหน้าตายิ้มแย้ม แจ่มใสต่อกัน

4. สาธารณโภคีได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกันคือเมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไวผู้เดียวนำมาแบ่งปันเฉลี่ยเจือจุน ให้ได้มีส่วนร่วม ใช้สอย บริโภคทั่วกัน ข้อนี้ใช้อัปปฏิวัตตโภคีก็ได้

5. สีลสามัญญตามีศีลบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลังคือมีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นผู้น่ารังเกียจของหมู่คณะ

6. ทิฏฐิสามัญญตามีทิฏฐิงามเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้น สิ้นทุกข์หรือขจัดปัญหา ธรรม 6ประการนี้มีคุณ คือ เป็นสารณียะ ทำให้เป็นที่ระลึกถึง เป็นปุยกรณ์ทำให้เป็นที่รัก เป็นครุกรณ์ทำให้เป็นที่ระลึกเคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ความกลมกลืนเข้าหากัน เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความสามัคคีและเอกภาพ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (ที.ปา. (ไทย) 11/317/257)

พระธรรมปฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม” สารณียธรรม 6 แปลว่า ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง ,ธรรมเป็นเหตุที่ระลึก ถึงกัน ,หลักการอยู่ร่วมกัน ได้แก่

1. เมตตากายกรรม : ตั้งเมตตากายกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับ หลัง คือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับ ถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2. เมตตาวจีกรรม :ตั้งเมตตาวจีกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดีกล่าววาจา สุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. เมตตามโนกรรม : ตั้งเมตตามโนกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ตั้งจิตปรารถนาดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กันมองกันในแงดีมีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

4. สาธารณโภคี: ได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกัน คือ เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยเจือจาน ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอย บริโภคทั่วกัน ข้อนี้ใช้อัปปฏิวิภัตตโภคีก็ได้

5. สีลสามัญญตา : มีศีลบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งหลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความประพฤติสุจริตดีงามถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ

6. ทิฏฐิสามัญญตา : มีทิฏฐิดีงามเสมอกันเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลายทั้งต่อหน้าและลับหลังคือมีความเห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้นสิ้นทุกข์หรือขจัดปัญหาได้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2547, หน้า 23-24) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “ธรรมนูญชีวิต” ว่า หลักการอยู่ร่วมกันที่รียกว่า สารณียธรรม 6 (ธรรมเป็นเหตุที่ระลึกถึงกัน) 6 ประการ คือ

1. เมตตากายกรรมทำต่อกันด้วยเมตตา คือ แสดงไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ ร่วมชุมชน ด้วยการช่วยเหลือกิจธุระต่างๆ โดยเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2. เมตตาวจีกรรมพูดต่อกันด้วยเมตตาคือช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดีกล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. เมตตามโนกรรม ติดต่อกันด้วยเมตตา คือ ตั้งจิตปรารถนาดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แกกัน มองกันในแง่ดีมีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส ต่อกัน

4. สาธารณโภคีได้มาแบ่งกันกินกันใช้คือแบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรมแม้เป็น ของเล็กน้อยก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน

5. สีลสามัญญตา ประพฤติให้ดีเหมือนเขาคือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ

6. ทิฏฐิสามัญญตา ปรับตัวให้เข้ากันได้ คือ เคารพรับฟังความคิดเห็นกันมีความเห็นชอบร่วมกัน ตกลงกันได้ในหลักการสำคัญยึดถืออุดมคติหลักแห่งความดีงามหรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน

ทองหล่อ วงษ์ธรรมา ได้กล่าวไว้ในหนังสือปรัชญา “201 พุทธศาสตร์” สาราณียธรรม แปลว่า ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน หมายถึง คุณธรรมที่ทำให้คนเราไม่เห็นแก่ตัว เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น เข้าใจคนอื่นมากขึ้น สาราณียธรรม มี 6 คือ

1. เมตตากายกรรม คือ ทำต่อกันด้วยเมตตา หมายถึง ทำสิ่งใดก็ทำด้วยความปรารถนาดีต่อกัน เช่น แสดงไมตรีและหวังดีต่อเพื่อนร่วมงานร่วมกิจการร่วมชุมชนโดย ช่วยเหลือธุระต่างๆ ด้วยความเต็มใจ แสดงอากัปกิริยาสุภาพ เคารพนับถือทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2. เมตตาวจีกรรม คือ พูดกันด้วยเมตตา หมายถึง จะพูดอะไรก็พูดด้วยความปรารถนาดีต่อกันเช่น แนะนำสั่งสอนตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพพูดจริงไม่ พูดเพื่อผลประโยชน์ ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองฝ่ายเดียว

3. เมตตามโนกรรม คือ คิดต่อกันด้วยเมตตา หมายถึงจะคิดอะไรก็คิดด้วยความปรารถนา ดีต่อกัน เช่นตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี

4. สาธารณโภคีคือ แบ่งปันสิ่งที่ได้มาโดยชอบธรรม หมายถึง แบ่งปันลาภที่ร่วมกันหาร่วมกันทำโดยยุติธรรม แม้สิ่งของที่ได้มาจะน้อย แต่ก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่งถึงกัน นั่นคือ การร่วมสุข ร่วมทุกข์กัน

5. สีลสามัญญตา คือมีความประพฤติเสมอภาคกัน หมายถึง ประพฤติสุจริตดีงามเหมือนๆกัน มีระเบียบวินัยเป็นแบบเดียวกัน ไม่ประพฤติให้เป็นที่รังเกียจ หรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ

6. ทิฏฐิสามัญญตา คือมีความเสมอภาคกัน ทางความคิด หมายถึง ปรับความคิดความเห็นให้มีเหตุมีผลถูกต้องเหมือน ๆ กัน นั่นคือ การเคารพเหตุผล ยึดหลักความดีงามเป็นอุดมคติอย่างเดียวกันสงเคราะห์กันเพื่อไม่วิวาทกันเพื่อความพร้อมเพียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันประการหนึ่ง

สรุปได้ว่า หลักสาราณียธรรม หมายถึง ธรรมที่ระลึกถึงกัน ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสามัคคีมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ให้เกิดขึ้นในสังคม ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นปึกแผ่น เป็นหลักธรรมแห่งความรักและความสามัคคี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนา หลักธรรมนี้มาปรับใช้ในการบริหาร เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาได้

2.2.6.1 ความสำคัญของหลักสาราณียธรรม

พระปลัดบุญมี คุณากโร (โพธิศรีสม) (2563, หน้า 139 -141) กล่าวว่า สาราณียธรรม คือ หลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้บุคคลมีความเอื้อเฟื้อ สามัคคีเคารพกันอย่างจริงใจ สามารถเป็นหลักพัฒนาบุคคลให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มี 6 ประการ ดังนี้

1. เมตตากายกรรม การประพฤติดีต่อกัน มีความรักเมตตาต่อกัน ทำให้สังคม มีความมั่นคง ประชาชนในสังคมมีสิทธิเสรีภาพในการดำเนินชีวิต ประกอบกิจการ ทำให้เกิดมิตรภาพ เกิดความสามัคคี และเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดี ทำให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

2. เมตตาวจีกรรม การสื่อสารด้วยวาจาที่สุจริต พูดจาปราศรัยด้วยความรักความปรารถนาดีต่อกันทั้งต่อหน้าและลับหลังทำให้ประชาชนในสังคม มีความรู้รักสามัคคี ประพฤติปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา มีความสุภาพอ่อนโยน และไม่เห็นแก่ตัว

3. เมตตามโนกรรม การคิดดีทำดี มีความรักความปรารถนาดีต่อกัน ทำให้สังคม พัฒนาไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ประชาชนต้องการ ประชาชนมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน

4. สาธารณโภคี การแบ่งผลประโยชน์ที่ได้มาอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้สังคมเกิด ความรู้รักสามัคคีมีความเข้มแข็ง ความเสมอภาคเท่าเทียม อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

5. ศีลสามัญญตา การปฏิบัติตนตามกฎระเบียบแบบแผน วินัย หรือข้อตกลงที่มีร่วมกันเคารพสิทธิเสรีภาพของกันและกัน ทำให้สังคมมีความเป็นระเบียบ มั่นคงและปลอดภัย

6. ทิฏฐิสามัญญตา มีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน รวมไปถึงการยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น ทำให้สังคมปราศจากความขัดแย้ง

พระสมุห์อมร อมโร (สีดำ) และคณะ (2562, หน้า 1734 - 1735) กล่าวว่า สาราณียธรรม เป็นธรรมที่แสดงให้เห็นถึงความเสมอภาคในความเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ช่วยให้เกิดความโปร่งใสทั้งทางกายวาจาและใจ มี 6 ประการ ดังนี้

1. กระทำทางกายประกอบด้วยความรักความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมสังคม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ทำให้มนุษย์มีความคิดดี รู้จักมองกันในแง่ดี มีความปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกัน คิดแต่ในสิ่งที่ดีต่อกัน ไม่อิจฉาริษยา ไม่คิดอคติ รู้จักให้โอกาสและให้อภัย ต่อกันและกันอยู่เสมอ

2. พูดจาปราศรัยด้วยความรักความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมสังคม หมายถึงการพูด แต่สิ่งที่ดีพูดกันด้วยความปรารถนาดีรู้จักการพูดให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ไม่พูดจาซ้ำเติมกัน ไม่นินทาว่าร้าย ทั้งต่อหน้าและลับหลังรู้จักการพูดแนะนำในสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ต่อกันและกัน อยู่เสมอ

3. มีความคิดด้วยความรักความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมสังคมต่อหน้าและลับหลัง ส่งผลให้เกิดการทำความดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือกันทางด้านกำลังกาย มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน รู้จักมีสัมมาคารวะ ไม่เบียดเบียนรังแกกัน ช่วยสนับสนุนให้ทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องต่อกัน อยู่ตลอดเวลา

4. ไม่แบ่งแยกได้สิ่งใดมาที่ประกอบด้วยธรรม เฉลี่ยให้อย่างเสมอภาค ช่วยส่งเสริม การรู้จักแบ่งปันผลประโยชน์กัน ด้วยความยุติธรรม ช่วยเหลือกัน ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนตน ไม่เอารัดเอาเปรียบ และมีความเสมอภาคต่อกัน เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

5. รักษากฎ กติกา ทั้งกฎระเบียบของศีลธรรมและกฎหมายบ้านเมือง หมั่นฝึกฝนตนเองเพื่อความสงบสุขอย่างเสมอภาคกันกับผู้อื้น ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เคารพในสิทธิเสรีภาพ ของบุคคลไม่ก้าวก่ายหน้าที่กัน ไม่ถืออภิสิทธิ์ใด ๆ ทั้งปวง

6. มีความเห็นเสมอเหมือนกัน เพื่อความสิ้นทุกข์เสมอกันกับผู้อื้นทั้งต่อหน้าและลับหลัง อาจกล่าวได้ว่า หลักธรรมหมวดนี้จะเป็นหลักธรรมเพื่อ “สังคมสะอาด” ทั้ง “พฤติกรรม บุคคล” “ระหว่างบุคคล” และต่อ“กติกาชุมชน” หมายถึง มีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกัน คิดในสิ่ง ที่ตรงกัน ปรับมุมมองให้ตรงกัน รู้จักแสงหาจุดร่วมและสงวนไว้ซึ่งจุดต่างของกันและกัน ไม่ยึดถือ ความคิดของตนเป็นใหญ่ รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอยู่เสมอ

พระมหาชุติภัค อภินนฺโท และรัติยา เหนืออำนาจ (2562, หน้า 12) กล่าวว่า หลักสาราณียธรรม คือธรรมที่ทำให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีที่เหล่าคนดีพึงปฏิบัติต่อกัน กล่าวคือ 1) ความมีเมตตา กายกรรมหรือการช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็มใจ เคารพนับถือกันทั้งต่อหน้า และลับหลัง 2) ความมีเมตตาวจีกรรมหรือการช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์สั่งสอนแนะนำ ตักเตือนกันและกันด้วยความหวังดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง 3) ความมีเมตตามโนกรรมหรือการตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดีมีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน 4) ความมีสาธารณโภคิตาคือการรู้จักแบ่งปัน เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อยก็ไม่

หวงไว้ผู้เดียว ให้นำมาแบ่งปันเฉลี่ยให้ได้มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงกัน 5) การรักษามั่นคง สีลสามัญญตา เพื่อให้เกิดศีลบริสุทธิ์ เสมอกันกับเพื่อนเพื่อร่วมงาน มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ และ 6) การฝึกปฏิบัติและพัฒนา ให้เกิดทิฏฐิสามัญญตา เสมอกันกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความเห็นชอบร่วมกนั เพื่อเป็นการขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้หมดสิ้นไปได้ด้วยดี

พระครูใบฎีกาพิจิตร ธมฺมวิจิตฺโต (ยอยอด) (2560, หน้า 99-100) กล่าวว่า หลักสาราณียธรรม คือ แบบของการสร้างความสามัคคี และเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จ มีพลังอันยิ่งใหญ่ที่สามารถ สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงให้เกิดขึ้นได้ในสังคม และเป็นสิ่งที่สมาชิกในสังคมทุก ๆ คนควรตระหนัก และร่วมกันยึดถือปฏิบัติให้ได้มากที่สุด ในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าได้ตรัสหลักธรรมที่เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในสังคม เอาไว้ 6 ประการ เรียกว่า “สาราณียธรรม 6” มีความหมายว่า หลักธรรมอันเป็นที่ตั้ง แห่งความระลึกถึงและช่วยเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นต่อกันและกันอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสามัคคีมีให้เกิดขึ้นด้วยสอดคล้องกับ พระบรมราโชวาท ในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร ทรงประทาน ไว้เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2549แก่พสกนิกรที่เข้าเฝ้าฯ ถวายพระพรชัยมงคล ณ สีหบัญชรพระที่นั่งอนันตสมาคมพระองค์ทรงแนะนำให้คนไทยปฏิบัติตามธรรมเพื่อความสมานฉันท์ของประชาชน ในชาติดังนี้

ประการแรก การที่ทุกคนคิด พูด ทำ ด้วยความเมตตา มุ่งดี มุ่งเจริญต่อกัน

ประการที่สอง การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกนั ประสานงาน ประสานประโยชน์กัน ให้งานที่ทำสำเร็จผล ทั้งแก่ตน แก่ผู้อื่น และกับประเทศชาติ

ประการที่สาม การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในความสุจริต ในกฎกติกา และในระเบียบแบบแผน โดยเท่าเทียมเสมอกัน ประการที่สี่การที่ต่างคนต่างพยายามนำความคิด ความเห็นของตนให้ถูกต้อง เที่ยงตรง และมั่นคงอยู่ในเหตุในผล หากความคิด จิตใจและการประพฤติปฏิบัติที่ลงรอยเดียวกัน

หลักพุทธธรรมที่สอดคล้องในพระราชดำรัสนี้เรียกว่า “สาราณียธรรม” ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกันมีที่มาในพระไตรปิฎกที่ว่า “คิด พูด ทำด้วยเมตตา” สอดคล้องกับสาราณียธรรม 3 ข้อ คือ เมตตากายกรรม คือ ทำด้วยเมตตา เมตตาวจีกรรมพูดด้วยเมตตา และเมตตามโนกรรม คิดด้วยเมตตา พระราชดำรัสว่า “การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน” ตรงหรือสอดคล้อง กับสาราณียธรรม ข้อสาธารณโภคี แบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้มาให้เท่าเทียมกัน “การที่ทุกคน ประพฤติตนอยู่ในกรอบกติกาโดยเท่าเทียมกัน” ตรงกับสาราณียธรรมข้อ สีลสามัญญตาการมีศีล เสมอกัน “การที่ต่างคนต่าง

พยายามปรับความคิดความเห็นของตนให้ถูกต้องลงรอยเดียวกัน” ตรงกับ สาราณียธรรมข้อทิฏฐิสามัญญตา มีความเห็นลงรอยกัน

สรุปได้ว่า หลักสาราณียธรรมมีความสำคัญคือ เป็นหลักธรรมที่เป็นแนวทางให้มนุษย์เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสันติคิดดีทำดีต่อกัน เข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และรู้จักการให้อภัยกันอยู่ตลอดเวลา ปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบแผน ให้ความสำคัญของการรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้งอันจะนำมาซึ่งความสุข ความสันติความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าทั้งทั้งหลายทั้งปวง ทำให้สังคมในปัจจุบันนี้จะมีความสงบสุขและน่าอยู่มากขึ้น ในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสามารถนำหลักสาราณียธรรมมาเป็นแนวทางในการบริหาร เพื่อเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ได้เช่นเดียวกัน จึงถือได้ว่าหลักสาราณียธรรมเป็นแนวทางเพื่อการบริหารงานและทำให้สังคม ดำเนินไปได้อย่างมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน

2.2.6.3 องค์ประกอบของหลักสาราณียธรรม

หลักสาราณียธรรม เป็นหลักธรรมสำหรับการเสริมสร้างความสามัคคีความเป็นปึกแผ่น ให้เกิดขึ้นในสังคม และเป็นแนวทางเพื่อการบริหารสถานศึกษาที่จะนำพาไปสู่ความสำเร็จ ดังนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสาราณียธรรม ไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2557, หน้า 23-24) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “ธรรมนูญชีวิต” ว่าหลักการอยู่ร่วมกันที่เรียกว่า สาราณียธรรม 6 (ธรรมเห็นเหตุที่ระลึกถึงกัน) 6 ประการ คือ

1. เมตตากายกรรม ทำต่อกันด้วยเมตตา คือ แสดงความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจกรรม ร่วมชุมชน ด้วยการช่วยเหลือกิจธุระต่างๆ ด้วยความเต็มใจ การแสดงกิริยาอาการ สุภาพ การแสดงออกซึ่งเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2. เมตตาวจีกรรม พูดต่อกันด้วยเมตตา คือ บอกกล่าวในสิ่งที่เป็นประโยชน์สั่งสอนให้คำแนะนำ ตักเตือนด้วยความหวังดี แสดงความเคารพนับถือกันทางวาจา ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. เมตตามโนกรรม คิดต่อกันด้วยเมตตา คือ มีจิตคิดปรารถนาดี คิดกระทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน รู้จักมองกันในแง่ดี

4. สาธารณโภคี ได้มาแบ่งกันกินกันใช้ คือ แบ่งผลประโยชน์ที่ได้มาโดยชอบธรรมให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

5. สีลสามัญญตา ประพฤติให้ดีเหมือนผู้อื่น คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือนำความเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ

6. ทิฏฐิสามัญญตา ปรับตัวให้เข้ากันได้กับสังคม คือ รู้จักเคารพรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความเห็นชอบไปในแนวทางเดียวกัน สามารถสร้างข้อตกลงร่วมกันได้ในหลักการสำคัญยึดถืออุดมคติ หลักแห่งความดีงาม หรือมีจุดหมายสูงสุดเดียวกัน

2.2.6.4 ประโยชน์ของหลักสาราณียธรรม

อัญชฎา พูลทัศฐาน (2564, หน้า 181) กล่าวว่า หลักสาราณียธรรมในฐานะธรรมที่ใช้สร้างเสริม การปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสังคมด้วยพฤติกรรมทางกาย วาจา ใจ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เป็นเครื่องมือในการจัดการความขัดแย้งอย่างสันติปราศจากความรุนแรงทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยแบ่งหลักสาราณียธรรม 2 ระดับ ดังนี้

1) ภราดรภาพ ระดับมโนธรรม เป็นการปฏิบัติทางจิตใจ ต่อกันด้วยเมตตามโนกรรม อันเป็นหลักคุณธรรมทางจิตใจที่สำคัญในพระพุทธศาสนา ช่วยลดทอนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเชิงอำนาจ เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ในระดับ จิตใจเบื้องต้น ด้วยการเปลี่ยนแปลงความคิดชั่วร้ายในระดับจิตใจหรือการคิดพยาบาท (พยาปาทสังกัปปะ) และการคิดเบียดเบียน (วิหิงสาสังกัปปะ) ให้เป็นความคิดปรารถนาดี หวังดี ต่อกัน คิดให้อภัย (อพยาปาทสังกัปปะ) และคิดอยากช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (อวิหิงสาสังกัปปะ)

2) ภราดรภาพ ระดับจริยธรรม เป็นการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลกับบุคคลเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ ตามหลักปฏิบัติต่อกัน มุ่งให้เกิดความรักใคร่ เมตตา ปรองดอง สมัครสมาน สามัคคี ตามหลักการปฏิบัติในข้อธรรมนั้น ๆ เพื่อให้เกิดคุณประโยชน์แก่กันเป็นการสร้างสังคมภราดรภาพแนวพุทธ ด้วยหลักปฏิบัติต่อกันในสังคม ด้วยหลักเมตตาวจีกรรม เมตตากายกรรม สาธารณโภคี สีลสามัญญตา และทิฏฐิสามัญญตา

พระปลัดบุญมี คุณากโร (โพธิศรีสม) (2563, หน้า 138) กล่าวว่า สาราณียธรรม คือ หลักธรรม ที่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้บุคคลมีความเอื้อเฟื้อ สามัคคีเคารพกันอย่างจริงใจ หรือหลักการพัฒนา บุคคลให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยคุณค่าและประโยชน์ดังกล่าวประชาชนในชุมชนนำแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 1) ด้านเมตตากายกรรม ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง มั่นคง มั่งคั่ง และปลอดภัย ประชาชนในชุมชนมีเสรีภาพในการดำเนินชีวิต ทำให้เกิดมิตรภาพ ความสามัคคี มีการให้เกียรติและเคารพนับถือกัน สร้างสภาวะคุณธรรมชุมชน คือ รู้รักสามัคคี ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และกตัญญูกตเวทิตาคุณ ซึ่งสร้างบรรยากาศทำให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ ร่วมกันอย่างสันติสุขสืบไป 2) ด้านเมตตาวจีกรรม ทำให้ชุมชนมีความน่าเชื่อถือ มีเสน่ห์ ประชาชน มีความรู้รักสามัคคีมีสัจจะ จริงใจ ตรงไปตรงมา สุภาพอ่อนโยน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมใน การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ 3) ด้านเมตตามโนกรรม ทำให้ชุมชนพัฒนาไปสู่เป้าหมายตาม วัตถุประสงค์ที่ประชาชนต้องการหรือชุมชนในอุดมคติ ประชาชนในชุมชนคิดสร้างสร้างสรรค์ ส่งผลถึงการเป็นชุมชนที่มีกัลยามิตรที่ดีต่อกัน

4) ด้านสาธารณโภคีทา ให้ชุมชนมีความมั่นคง เข็มแข็ง เกิดความยุติธรรม ประชาชนในชุมชนมีความสามัคคี และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสงบสุข 5) ด้านสีลสามัญญตา ทำให้ชุมชนมีความเป็นระเบียบวินัย มีความมั่นคงปลอดภัย น่าเชื่อถือ สร้างความประทับใจให้ผู้พบเห็น ประชาชนในชุมชนมีระเบียบวินัย รู้จักหน้าที่สิทธิพลเมือง เคารพในสิ ทธิผู้อื่น มีจรรยาบรรณในอาชีพ ง่ายต่อการพัฒนาชุมชนให้พัฒนาอย่างยั่งยืน 6) ด้านทิฏฐิสามัญญตา ทำให้ชุมชนมีความเป็นเอกภาพทางด้านความคิดเห็น ปราศจากความขัดแย้ง ทางความคิด มีความเห็นร่วมกันในทางสร้างสรรค์ ประชาชนในชุมชนมีความเห็นที่ถูกและตรง มีทัศนคติที่ดีต่อกัน รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ปรับมุมมองทางความคิดเข้าหากัน อยู่ร่วมกัน ได้อย่างดี

นงลักษณ์ ลักษณะโภคิน (2561, หน้า 119 -120) กล่าวว่า การปฏิบัติตามหลักสาราณียธรรม ก็เหมือนการยึดปฏิบัติในหลักสามัคคีไปพร้อมด้วยกัน สามัคคีเป็นผลสืบเนื่องจากการที่สังคม ชุมชนองค์กรที่ต้องอยู่ร่วมกันมีท่าทีการแสดงออกและพฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์ตั้งเมตตา ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการ สุภาพ บอกแจ้งสิ่งที่เป็น ประโยชน์สั่งสอนแนะนา ตักเตือนด้วยความหวังดีกล่าววาจาสุภาพ ตั้งจิตปรารถนาดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดีมีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน แบ่งปันเฉลี่ยเจือจานให้ได้ มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้ เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ มีความเห็นชอบในข้อตกลง ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญร่วมกัน จะต้องคิดถึงกันด้วยการมอง โลกในแง่ดี ต้องระลึกถึงกันหรือปฏิบัติต่อกันด้วยความเมตตาต่อกัน หลักสาราณียธรรมเป็นหลักการอยู่ร่วมด้วยสามัคคี ทำให้ประเทศชาติเป็นเอกภาพใช้ได้ทุกสถานะ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

สุวิทย์ กล้าขยัน (2559, หน้า 105) กล่าวว่า หลักสาราณียธรรม 6 ทำให้เกิดวามสามัคคี เกิดความรักใคร่กลมเกลียวต่อกัน และได้นำพาความผาสุกมาสู่พนักงาน ดังนั้น หลักธรรมทั้ง 6 ทำให้เกิดการเสริมสร้างความปรองดอง ทำให้เป็นที่ระลึกถึง คิดถึงกัน ทำให้เป็นที่รัก รักใคร่กัน เคารพนับถือกัน ช่วยเหลือเจือจุนกัน ทำให้ไม่ทะเลาะวิวาทขัดแย้งกัน หลักสาราณียธรรม จึงเป็น แนวทางการเสริมสร้างความสามัคคีปรองดองของหน่วยงานต่าง ๆ และบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า หลักสาราณียธรรมในฐานะธรรมที่ใช้สร้างเสริมการปฏิสัมพันธ์กับสังคมด้วยพฤติกรรมทางกาย วาจา ใจ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เป็นหลักเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขของคนในสังคม จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา และจากประโยชน์ดังกล่าว หลักสาราณียธรรมจึงเป็นแนวทางสำคัญในการประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง มั่นคง มีความน่าเชื่อถือ บุคลากรในสถานศึกษา มีเสรีภาพ ภารดรภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดมิตรภาพ ความรักความสามัคคีบุคลากร ในสถานศึกษามีความรู้รักสามัคคีมีสัจจะจริงใจเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน สถานศึกษา

สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เกิดความเป็นระเบียบวินัย มีความเป็นเอกภาพทางด้านความคิดเห็น มีความเห็นร่วมกันในทางสร้างสรรค์และอยู่ร่วมกัน อย่างสงบสุข

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาที่หลากหลาย ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวทางของ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2539 มาเป็นกรอบแนวทางในการวิจัย ที่กล่าวถึง สารณียธรรม 6 ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง, ธรรมเป็น เหตุที่ระลึกถึงกัน, หลักการอยู่ร่วมกัน สาราณียธรรม 6 ได้แก่ 1) ด้านเมตตากายกรรม 2) ด้านเมตตาวจีกรรม 3) ด้านเมตตามโนกรรม 4) ด้านสาธารณโภคี 5) ด้านสีลสามัญญตา 6) ด้านทิฏฐิสามัญญตา มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านเมตตากายกรรม

พระมหาทองสุข ธมฺมสุนฺทโร (แก้ววังวร) และคณะ (2564, หน้า 347 -348) กล่าวว่า ผู้บริหาร มีเมตตา แสดงออกต่อเพื่อนร่วมงานอย่างมีมิตรไมตรี และมีความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่แสดง อาการดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือรังเกียจต่อเพื่อนร่วมงานไม่ว่าต่อหน้าหรือลับหลัง ในการแสดงออกทางกายระหว่างนั้น ควรใช้หลักการแสดงอย่างสุภาพ ยึดหลักเอาใจเขามาใส่ใจเราคือ เมื่อตนเอง ไปติดต่องานที่อื่นต้องการแบบไหน ผู้กมัดติดต่อเราก็ต้องการแบบนั้นเช่นกัน รู้จักการวางตัวใน การทำงาน ทั้งต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างรู้จักกาลเทศะอยู่เสมอ

พระปลัดวรรธนา ญาณวโร (สุวรรณเพ็ง) (2562, หน้า 145 -150) กล่าวว่า เมตตากายกรรม คือ การที่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนมีความเอาใจใส่ในการทำงาน เมื่อมีปัญหาก็พร้อมที่ จะแก้ไข มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ มีความตั้งใจ ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ตามระเบียบอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารมีการสร้าง ความประทับใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีการช่วยเหลือภาระงานของผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็ม ใจแสดงกิริยาอาการสุภาพแสดงเคารพนับถือต่อกันและกัน

พระครูศรีปริยัติคุณาภรณ์ (2560, หน้า 75) กล่าวว่า เมตตากายกรรมนั้น คือ การร่วมกันทำกิจกรรมที่เสริมสร้างความปรองดองให้เกิดขึ้นในชุมชนด้วยไมตรีจิต มีน้ำ ใจช่วยเหลือกิจธุระต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ แสดงความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน แสดงกิริยาอาการสุภาพต่อกันไม่ว่าจะเป็นฝ่ายไหน ควรมีความเคารพนับถือทั้งต่อหน้าและลับหลัง

สรุป ผู้บริหารแสดงอาการสุภาพมีน้ำใจช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ มีพฤติกรรมแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจมีอัธยาศัยดี ไม่เหยียดหยามดูหมิ่นเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่เลือกปฏิบัติ เอาใจใส่ปัญหา แสดงความยินดีกับความสำเร็จกับเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ

2. ด้านเมตาวจีกรรม

พระปลัดบุญมี คุณากโร (โพธิศรีสม) (2563, หน้า 139) กล่าวว่า การสื่อสารด้วยปิยวาจาต่อกัน ทำให้ชุมชนมีบรรยากาศที่สงบสุข สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ชุมชนนั้น ๆ อีกทั้งยังเป็นการสร้าง ความมั่งคั่งให้ชุมชน ประชาชนในชุมชนพูดคุยด้วยจริงใจ ใช้วาจาที่ไพเราะสุภาพ มีสัจจะความจริง โปร่งใสและเป็นธรรม มีการพูดชี้แนะประโยชน์สุขแก่ชุมชน ซึ่งทำให้บรรยากาศในชุมชนนั้น เกิดเสน่ห์ขึ้นได้อย่างภาคภูมิใจ

ธรรมนูญ มูณีเกิด และคณะ (2563, หน้า 27 - 28) กล่าวว่าการตั้งงเมตตาวจีกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับ หลัง คือ ช่วยบอกกล่าวกันในสิ่งที่เป็นประโยชน์สั่งสอน แนะนำ ตักเตือนด้วยความหวังดีกล่าววาจาที่สุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลังกล่าวคือ บุคลากรมีการพูดต่อกันด้วยเมตตา คือช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์มีการเสนอแนะ หรือทักท้วงต่อกันอย่างสุภาพ ด้วยความหวังดี มีการกล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ปรับปรุงตนให้เป็นผู้เจริญด้วยสติปัญญา รู้จักตั้งสติไตร่ตรองให้ดียิ่งขึ้น อยู่เสมอเมตตาวจีกรรม หมายถึง บุคลากรมีการทักทายกันด้วยวาจาที่ไพเราะ สอบถามด้วยวาจา ที่ไพเราะ สุภาพ อ่อนหวาน รู้จักการปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น

พระมหาพิทักษ์ จิตฺตโสภโณ (สุดเหลือ) และพระมหาอดิเดช สติวโร (สุขวัฒนวดี) (2562, หน้า 149-151) กล่าวว่า เมตตาวจีกรรม สำหรับภิกษุได้แก่การบอกสอนอาจารบัญญัติการบอกกรรมฐาน การแสดงธรรม การบอกพระพุทธพจน์คือพระไตรปิฎกด้วยเมตตาจิต สำหรับพระสงฆ์อาจจะใช้คำกล่าว เช่น พวกท่านจงต้อนรับนำพระสงฆ์มาพวกท่านจงให้พระสงฆ์นั่งบนอาสนะที่ปูลาดแล้วเกิดอุตสาหะ กระทำไวยาวัจกิจ การกล่าวเมตตาวจีกรรม หรือการกล่าวยกย่องต่อหน้าชื่อว่าเมตตาวจีกรรมต่อหน้า การพูดคุยเรียกหาและสอบถามถึงก็ชื่อว่าเมตตาวจีกรรมลับหลัง สำหรับฆารวาส คือ การแสดงพฤติกรรมทางวาจาที่ประกอบด้วยเมตตา (เมตตาวจีกรรม) ได้แก่การพูดด้วยเมตตา คือ กล่าวคำที่ก่อให้เกิดไมตรีและเป็นประโยชน์ว่ากล่าวสั่งสอนหรือให้คำแนะนำตักเตือน ด้วยความหวังดีและแสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

สรุป เมตาวจีกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พูดจาดีมีอัธยาศัยไมตรีดี ยิ้มแย้ม แจ่มใสมีการกระทำทางวาจาที่แสดงออกถึงความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะหรือทักท้วงต่อเพื่อนร่วมงานอย่างสุภาพไม่พูดในสิ่งที่ฟังแล้วทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสะเทือนใจ ใช้คำพูดภาษาที่สุภาพเมื่อสนทนาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานกล่าววาจาสุภาพพูดจริงไม่ พูดเพื่อผลประโยชน์ ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองฝ่ายเดียวให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน

3. ด้านเมตามโนกรรม

อัญชฎา พูลทัศฐาน (2564, หน้า 181) กล่าวว่า เมตตามโนกรรมเป็นจุดเริ่มตน้ การปฏิบัติทาง จิตใจต่อกันด้วยเมตตา อันเป็นหลักคุณธรรมทางจิตใจที่สำคัญในพระพุทธศาสนา ช่วยลดทอนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเชิงอำนาจ เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ในระดับจิตใจเบื้องต้น ด้วยการเปลี่ยนแปลงความคิดที่ไม่ดีภายในระดับจิตใจ หรือเรียกว่าการคิดพยาบาท (พยาปาท สังกัปปะ) และการคิดเบียดเบียน (วิหิงสาสังกัปปะ) ให้กลายเป็นความคิดปรารถนาดี และหวังดี ต่อกัน (อพยาปาทสังกปัปะ) และคิดอยากช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (อวิหิงสาสังกัปปะ)

กันยาวีร์ สัทธาพงษ์ (2562, หน้า 11 - 12) กล่าวว่า เมตตามโนกรรม การตั้งเมตตามโนกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ตั้งจิตปรารถนาดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแยม้แจ่มใสต่อกัน กล่าวคือการเปิดใจกว้างและเปิดความคิดยอมรับฟัง ความคิดเห็นผู้อื่น มีความคิดในแง่บวกว่าทุกศาสตร์ความรู้ล้วนมีคุณประโยชน์

พระปลัดพัทธพงษ์ ธมฺมนนฺโท (สอนแก้ว) และคณะ (2563, หน้า 373) กล่าวว่า เมตตามโนกรรม เป็นการทำ แต่ในสิ่งที่เป็นความดีต่อกันในด้านของความคิด หรือจิตสำนึก มีความเข้าอก เข้าใจผู้อื่น รู้จักให้อภัยไม่ถือโทษโกรธแค้นผู้อื่นและ คิดดีต่อผู้อื่น จึงถือได้ว่าเป็น เมตตามโนกรรม

สรุป เมตามโนกรรม หมายถึง ผู้บริหารมีความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลังบริหารงานด้วยความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม อุทิศตนเพื่องานจิตปรารถนาดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ต่อกัน มองกันในแง่ดีมีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส ต่อกันเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธ ศาสนาบริหารงานด้วยความยุติธรรมเป็นกลาง ไม่ลำเอียงเปิดโอกาสให้บุคลากรครูและกรรมการสถานศึกษามีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ

4. ด้านสาธารณโภคี

พระมหาสุริยะ มทฺทโว (2564, หน้า 272) กล่าวว่า สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน) การปฏิบัติตามหลักของการแบ่งปันกันความมีน้ำใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเอาใจเขามาใส่ใจเรา คิดถึงจิตใจของคนอื่นและแสดงต่อผู้อื่น เหมือนที่เราต้องการให้คนอื่นแสดงต่อเรา และทำดีต่อ คนอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ไม่ว่าความดีนั้น จะเป็นเพียงสิ่งเล็กน้อยหรือสิ่งที่ยิ่งใหญ่ก็ตาม ควรเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับและไม่หวังว่าคนอื่นจะต้องมาให้เราเสมอ ควรแสดงน้ำใจกับคนรอบข้าง เช่น เมื่อเวลามีโอกาสได้ไปเที่ยวในที่ไกล หรือใกล้ก็ตามควรมีของฝากเล็ก ๆ น้อย ๆ ติดมือมา ถึงคนที่เรารู้จัก นั่นเป็นการแสดงความมีน้ำใจต่อกัน และนั่นคือน้ำใจ การให้ความร่วมมือหรือให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาต้องการ จะช่วยส่งเสริมความผู้กพันต่อองค์กรด้วยการอยู่ ร่วมกันอย่างสันติในสังคมพหุวัฒนธรรม

พระครูธรรมธรศิริ วัฒน์ สิริวฑฺฒโน และพระสุภาพร เตชธโร (2560, หน้า 81) กล่าวว่า สาธารณโภคีธรรม หมายถึงการที่ได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อยก็ไม่หวงไว้ แต่เพียงผู้เดียว แบ่งปันเฉลี่ยให้ได้ใช้สอยร่วมกันอย่างเท่าเทียม การกระทำนี้เรียกว่า “สาธารณโภคีธรรม” โดยมีแนวคิดความเป็นมาจากหลักธรรมหนึ่งซึ่งอยู่ในหลักสาราณียธรรม 6 อันเป็นหมวดธรรม เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน และนำมาสู่การก่อให้เกิดความรักและความเคารพ ระหว่างกัน ซึ่งในองค์กรของสันติอโศกนำมาพัฒนาใช้จนเกิดเป็นระบบ แบบแผนหรือวิถีชีวิต การบริหารจัดการบุคคล กลุ่มองค์กร ให้มีคุณลักษณะพึ่งตนเองได้ สร้างสรรค์ ขยัน อดทน ไม่เอาเปรียบ ตั้งใจเสียสละจนเกิดความสามารถ และความเต็มใจในการทำงาน การกินอยู่เป็นส่วนกลาง รวมกันเป็นหนึ่งเดียว ไม่มีสิทธิส่วนตัวทำอย่างยินดีเต็มใจทำเกิดองค์กรเพื่อการแบ่งบันช่วยเหลือ ผู้อื่นอย่างยั่งยืน

สรุป สาธารณโภคี หมายถึง ผู้บริหารรู้จักแบ่งปันผลประโยชน์ต่อส่วนรวมมีความยุติธรรมในการบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดสรรสวัสดิการด้วยความเป็นธรรมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มีน้ำใจเอื้อเฟื้อมีการใช้เครื่องใช้และอุปกรณ์ต่างๆ ของสถานศึกษาอย่างประหยัด และถูกต้องเหมาะสมตระหนักในบทบาทหน้าที่ ยอมรับฟังความคิดเห็นต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ด้านสีลสามัญญตา

ณฐา แย้มสรวล (2559, หน้า 55) กล่าวว่า ศีลสามัญญตา ควรมีความประพฤติ รักษาระเบียบวินัย มีความสุจริตทั้งทางกายวาจา มีความประพฤติดีงามต่อกัน ประพฤติตนถูกต้องตามระเบียบ วินัยของบ้านเมือง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ก่อความเดือดร้อนแก่สังคม ปฏิบัติตามกฎหมายอย่าง เคร่งครัด เชื่อและยึดถือเคารพในสิ่งเดียวกันของสังคม เคารพกฎหมายและระเบียบของสังคม ที่เป็นข้อตกลงยอมรับร่วมกันทำตามกฎกติกาของสังคม มีความเสมอภาคส่วนบุคคล ขจัดการ เอารัดเอาเปรียบกันเองของสมาชิกในสังคม ทุกคนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข โดยการยึดมั่นนระเบียบวินัย กฎเกณฑ์กติกาสังคม จะต้องร่วมกันรักษาความยุติธรรม และร่วมกันอนุรักษ์ วัฒนธรรมประเพณีที่ดีของสังคมให้ดำรงอยู่สืบไป

จรัส พยัคราชศักดิ์ และคณะ (2554, หน้า 62) กล่าวว่า สีลสามัญญตา หมายถึง มีศีลบริสุทธิ์เสมอกัน คือ มีความประพฤติสุจริตเสมอกับผู้อื่น ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่ ประพฤติอยู่ในกรอบมีความสุจริตถูกต้องตามระเบียบวินัย

พระสมุห์อมร อมโร (สีดา) และพระครูโฆสิตวัฒนานุกูล (2562, หน้า 1734 - 1735) กล่าวว่า ศีลสามัญญตา คือ การรักษากฎ กติกา ของสังคมอย่างเคร่งครัด ทั้งกฎของศีลธรรมและกฎหมายของบ้านเมือง รู้จักฝึกฝนตนเองเพื่อความสงบสุขอย่างเสมอภาคกันกับผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ หรือวินัยต่าง ๆ อย่างเดียวกัน เคารพในสิทธิเสรีภาพ ของบุคคลไม่ก้าวก่ายหน้าที่กัน ไม่ถืออภิสิทธิ์เหนือผู้อื่นทั้งปวง

สรุป สีลสามัญญตา หมายถึง ผู้บริหารมีความประพฤติตนมีระเบียบวินัยมีความเสมอภาค ความประพฤติสุจริตดีงามมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่หากถูกตำหนิก็รู้จักปรับปรุงแก้ไข สงเคราะห์กัน ในหมู่ผู้ร่วมงานด้วยกัน เสียสละ ไม่ช่วงชิงของส่วนรวม มาเป็นของตนมุ่งความสำเร็จเพื่อประโยชน์สูงสุด บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเคารพในสิทธิและเสรีภาพในการแสดงออกของผู้ร่วมงาน

6. ด้านทิฏฐิสามัญญตา

พระมหาศุภกิจ สุดสังข์และคณะ (2561, หน้า 386) กล่าวว่า ทิฏฐิสามัญญตา หมายถึง มีทิฏฐิ มีความเห็น มีความเชื่อในหลักกการ อุดมการณ์ และอุดมคติที่เหมือนกันหรือสอดคล้องกัน ในสังคมประชาธิปไตยจะต้องมีความเห็นความเข้าใจ ความเชื่อมั่นในหลักประชาธิปไตยของสังคม ร่วมกัน เช่น การยอมรับระบอบประชาธิปไตย การเข้าใจเรื่องสิทธิหน้าที่ การเข้าใจเรื่องเสรีภาพ ภราดรภาพ เป็นต้น

ณฐา แย้มสรวล (2559, หน้า 55) กล่าวว่า ทิฏฐิสามัญญตาคือการมีทิฏฐิงามเสมอกันกับเพื่อน สมาชิกทั้งหลาย ให้ความเคารพและให้เกียรติต่อความคิดของผู้อื่น มีความเห็นชอบร่วมกัน จะต้องมีความเชื่อมั่นยึดถือในหลักการ อุดมการณ์และอุดมคติที่ร่วมกันหรือสอดคล้อง ยอมรับ นับถือความคิดเห็นของกันและกัน ทุกคนมีสิทธิที่จะแสดงออกซึ่งการเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย เป็นหลักนำไปสู่ความหลุดพ้น สิ้นทุกข์ขจัดปัญหาในสังคม

สรุป ทิฏฐิสามัญญตา หมายถึง ผู้บริหารรู้จักปรับตัวให้เข้ากันได้คือเคารพรับฟังความคิดเห็นร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่ แตกต่าง และยอมรับได้ โดยยึดถืออุดมคติหลักแห่งความดีงามหรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน มีความยุติธรรมในการพิจารณาและตัดสิน แก้ไขปัญหาร่วมกัน ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.3 การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น (Needs) มีพัฒนาการมายาวนานกว่า 70 ปี นับตั้งแต่ de ได้เขียนบทความที่ชื่อว่า “The Concepts of Needs” และได้รับการตีพิมพ์ในหนังสือ “Save Education at the Crossroads” ในปี ค.ศ. 1938 ซึ่งถือได้ว่าแนวคิดเรื่องความต้องการจำเป็นเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในโลก (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) จากที่เคยเป็นแค่ “ความต้องการจำเป็นตามความรู้สึก (Felt needs)” ปัจจุบันการประเมินความต้องการจำเป็นมีบวนการที่เป็นระบบและมีระเบียบวิธีที่หลากหลายจนเรียกได้ว่าเป็นการวิจัยเชิงประเมินนึ่ง สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้อธิบายไว้ว่า พัฒนาการของการประเมินความต้องการออกเป็น 3 ยุค ได้แก่ ยุคที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ (Needs assessment for goal setting) อยู่

ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1930-1960 นักวิชาการที่สำคัญคือ Tyler และ Bode ยุคที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการวางแผนงาน (Need assessment for planning) อยู่ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1961-1970 นักวิชาการที่สำคัญ คือ Stufflebeam (1968, อ้างถึงใน Worthen & Sanders, 1973) ซึ่งเสนอโมเดลการประเมินแบบapp (Context-Input-Process Product) และ Alkin (1969) ที่ได้เสนอโมเดลการประเมินแบบCSE (Center for the Study of Evaluation) และยุคที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการวางแผนและการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Needs assessment for planning and implementing)อยู่ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1971-ปัจจุบัน นักวิชาการที่สำคัญ คือ Kaufman (1972, อ้างถึงใน Kaufman & English, 1981) ซึ่งได้เสนอแนวคิดเชิงระบบ (System approach) ที่นำมาใช้เป็นโมเคลในการประเมิน

คำว่า “ความต้องการจำเป็น (Needs)” มีผู้ให้นิยามไว้อย่างหลากหลาย สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้แบ่งนิยามของความต้องการจำเป็นออกเป็น 2 มุมมอง คือ มุมมองด้านจิตวิทยาและมุมมองด้านการประเมิน ในมุมมองด้านจิตวิทยา Maslow ได้เสนอทฤษฎีลำดับชั้นของความต้องการจำเป็น (Maslow's Hierarchy of Needs) ไว้ในปี ค.ศ. 1943 ในบทความที่ชื่อว่า A Theory of Human Motivation (Maslow, 1943) โดยแบ่งความต้องการจำเป็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (Physiological needs)

ระดับที่ 2 ความต้องการจำเป็นด้านความปลอดภัย (Safety needs)

ระตับที่ 3 ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการเป็นเจ้าของ(Love and belonging needs)

ระดับที่ 4 ความต้องการจำเป็นต้านการเห็นคุณค่าในตนเอง(Esteem Needs) และ

ระดับที่ 5 ความต้องการจำเป็นในการบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self-Actualization Needs)

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการจำเป็น 4 ระดับแรก จัดอยู่ในประเภทความต้องการจำเป็นบกพร่อง (Deficit Needs/ หมายความว่า หากยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการจำเป็นก็จะยังคงอยู่ในสภาวะที่บกพร่องหรือขาดแคลน สำหรับมุมมองต้านการประเมินแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ มุมมองในมิติต้านความแตกต่าง (Discrepancy) และมุมมองในมิติต้านประโยชน์ที่ได้รับ (Beneft) สำหรับมุมมองในมิติต้านความแตกต่าง

Kaufman &English (1981) กล่าวไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในอนาคต

Witkin (1984) กล่าวไว้ว่า ความต้องการจำเป็นหมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ (What is) กับสภาพที่ควรจะเป็น (What should be) ส่วนมุมมองในมิติด้านประโยชน์ที่ได้รับ

Sariven (1991) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นไม่ควรกำหนดในลักษณะของความแตกต่าง เหราะความต้องการจำเป็นบางอย่างไม่ต้องกำหนดสภาพที่ควรจะเป็นเช่น อาหาร น้ำ เป็นต้น

ดังนั้น มุมมองของ Scriven จึงเน้นการกำหนดความต้องการจำเป็นที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) จะเห็นได้ว่า ความต้องการจำเป็นมีหลายความหมาย สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้จำแนกนิยามของความต้องการจำเป็นไว้ 2 แบบ คือแบบที่ 1 นิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy model และแบบที่ 2 นิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution model) สำหรับความต้องการจำเป็นที่นำเสนอในบทความนี้ครอบคลุมนิยามทั้ง 2 แบบ

สำหรับนิยามของคำว่า "การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)" มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย Kafman (1981, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อแสดงความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการเลือกความต้องการจำเป็น Kaufman & English (1981) ซึ่งได้เสนอแนวคิดเชิงระบบ (System approach) ที่นำมาใช้เป็นโมเดลในการประเมิน

เทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นและการทำวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นนิยมนำมาใช้เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กร และผลของการประเมินความต้องการจำเป็นยังให้ข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหาร และการกำหนดเป้าหมายของโครงการหรือกิจกรรม (Lssac & Michael, 1985)ปัจจุบันจำนวนผลงานวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต จากการเข้าไปสืบค้นรายชื่อและแจงนับผลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ในช่วง 3 ปีย้อนหลัง (พ.ศ. 2550-2552 โดยใช้คำคันว่า “ความต้องการจำเป็น” จากฐานข้อมูลวิจัยจำนวน 5 แหล่ง ได้แก่ (1) ศูนย์บรรณสารสนเทศทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2) ห้องสมุดงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (3) ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทยออนไลน์ ของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (4) ฐานข้อมูล ThaiLIS Digital Collection ของสำนักงานบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และ (5) ฐานข้อมูล Thai LIS Union Catalog พบว่า รายงานการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเกิดทุกปี แต่ไม่ได้มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น และพบว่าไม่มีรายชื่อผลงานวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในฐานข้อมูล 2 แหล่ง

ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2550-2552 ได้แก่ ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทยออนไลน์ และฐานข้อมูล Thai LIS Union Catalog Heed Assessment การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่พวกจะเป็นและสิ่งที่เป็นอยู่ในปังจุบัน หากมีความขัดแย้งระหว่างความแตกต่างที่พบก็จะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2546) เช่น ในสถานศึกษาต้องการศึกษาความคัดงการจำเป็น เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โคยนำความต้องการของชุมชนที่มีต่อคุณลักษณะที่ดีของเด็กทีชุมชนอยากได้เป็นตัวตั้ง (สิ่งที่ควรจะเป็น) ไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับคุณลักษณะของเด็กที่เกิดขึ้นจริง (สิ่งที่เป็นอยู่) ซึ่งจะพบความแตกต่างที่ด้อง การพัฒนาว่าจริง ๆ แล้วเด็กมีคุณลักษณะตามที่ชุมชนต้องการงริงหรือไม่ส่งใคที่ขาคไป และควรพัฒนาอะไรให้แก่เด็ก ซึ่งจะต้องนำสิ่งที่ต้องพัฒนาไปกำหนดไว้ในหลักสูตร สถานศึกษา สุวิมล ว่องวาณิช (2548) ได้ให้ความหมายคำว่า “การประเมินความ ต้องการจำเป็น” ไว้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทางการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งนำมาใช้ในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร สรุปได้เป็น 3 ตอนดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2546)

ขั้นที่ 1 ขั้นก่อนการประเมิน (Pre-assessment)

ในขั้นนี้เป็นขั้นตอนของการสำรวจ (Exploration) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1. วางแผนสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น
2. นิยามหรือกำหนดจุดประสงค์ทั่วไปสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น
3. กำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็นหลักและ/หรือประเด็นที่ต้องการประเมิน
4. กำหนดรายละเอียดและข้อมูลความต้องการตามขอบเขตที่จะประเมินซึ่งรวมถึงกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน
5. ตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล แหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูล

ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ แผนเบื้องต้นสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นและการนำไปใช้ในขั้นที่ 2 และ 3

ขั้นที่ 2 ขั้นการประเมิน (Assessment)

หลังจากการสำรวจความต้องการจำเป็นต่าง ๆ แล้วในชั้นนี้เป็นขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1. สรุปตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับบริบท ขอบเขต และสิ่งที่เกี่ยวข้องในการ
2. เก็บรวบรวมข้อมูลของความต้องการ ซึ่งในขั้นตอนนี้ย่อมทำให้ทราบความ
3. หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ
4. วิเคราะห์หาสาเหตุของความต้องการหรือประเด็นปัญหา
5. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด

ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ ความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่ต้องการการแก้ไขตามลำดับ

ขั้นที่ 3 ขั้นหลังการประเมิน (Post Assessment)

เมื่อได้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นแล้วในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่ง คือ การนำผลการประเมินไปใช้ (Utilization) ประกอบด้วยชั้นตอน ดังนี้

1. จัดเรียงลำดับ (Set Priority) ความสำคัญของความต้องการจำเป็นเทคนิคที่ใช้ในการจัดเรียงลำดับ เช่น การวิเคราะห์ความแตกต่างของคำเฉลี่ย (Mean Difference Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลหลายมิติ (Multi Component Data Analysis) การกำหนดดัชนีความต้องการจำเป็นที่มีการถ่วงน้ำหนัก (Weighted Needs Index)

2. พิจารณาหาทางเลือกสำหรับการแก้ไขปัญหา จากข้อที่ 1 การจัดเรียงลำดับทำให้ทราบปัญหาที่สำคัญเร่งด่วนที่สุด ถ้าหากไม่นำมาแก้ปัญหาก็จะสูญเปล่าในการทำการประเมินดังนั้นจึงต้องช่วยกันพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหา

3. พัฒนาแผนการปฏิบัติ เพื่อใช้ในการดำเนินการต่อไป

4. ประเมินผล ของการประเมินความต้องการจำเป็น

5. รายงานผล การประเมินความต้องการจำเป็น

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นปลายทางเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.4.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

สภาพทางภูมิศาสตร์

1. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 123 หมู่ที่ 2 ตำบลดอกไม้ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุม 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอพนมไพร อำเภออาจสามารถ อำเภอเมืองสรวง อำเภอโพนทราย และอำเภอหนองฮี

ปัจจุบัน (ข้อมูล 11 กรกฎาคม 2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในเขตพื้นที่ จำนวน 333 โรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3,662 คน (แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

2.4.2 ภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมร้อยเอ็ด เขต 2

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นองค์กรชั้นนำ ส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ บนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ในด้าน วิชาการ วิชาชีพ วิชาทักษะชีวิต และมีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสานักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ผู้เรียนทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อ ครอบครัว ผู้อื่น และสังคมโดยรวม ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

3. ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

4. ผู้เรียนในเขตพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับโอกาส และการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และมีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

5. ผู้เรียนในเขตพื้นที่เฉพาะ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร เช่น พื้นที่สูง ชายแดน ชายฝั่งทะเล และเกาะแก่ง เป็นต้น ได้รับการบริการด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ และเหมาะสมตรงตามความต้องการ

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของผู้เรียนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ร้อยละของผู้เรียนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีคุณธรรม อัตลักษณ์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ผู้อื่น และสังคมโดยรวม ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

3. ร้อยละของผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคาม ในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

4. ร้อยละของผู้เรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับโอกาสและการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และมีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

5. ร้อยละของผู้เรียนในเขตพื้นที่เฉพาะกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร เช่น พื้นที่สูง ชายแดน ชายฝั่งทะเล และเกาะแก่ง ได้รับการบริการ ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ และเหมาะสม ตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

6. จำนวนสถานศึกษาที่น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทร มหาวชิราลงกรณฯ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว และหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. จำนวนสถานศึกษาที่จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดี ของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม

กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกระดับให้มีความเป็นเลิศ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2.ผู้เรียนมีความเป็นเลิศตามความถนัดและความสนใจ นำไปสู่การพัฒนา ทักษะ วิชาชีพ เป็นนักคิด เป็นผู้สร้างนวัตกรรม เป็นนวัตกรรม

3. ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ

ตัวชี้วัด

1. จำนวนผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะความรู้ที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2. ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษา ผ่านการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นด้านการรู้เรื่องการอ่าน (Reading Literacy) ด้านการรู้เรื่องคณิตศาสตร์ (Mathematical Literacy) และด้านการรู้เรื่องวิทยาศาสตร์ (Scientific Literacy) ตามแนวทางการประเมิน PISA

3. ร้อยละของผู้เรียนที่มีศักยภาพได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์

เป้าประสงค์

1. หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ

2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับ

ผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรรวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิตที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้

3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม

4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำ มีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

6. ครู เปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะ การเรียนรู้ หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้

7. ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและ จริยธรรม

ตัวชี้วัด

1. ผู้เรียนทุกระดับมีสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8C)

2. ร้อยละของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีคะแนนผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานระดับชาติ (NT) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

3. ร้อยละของผู้เรียนที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) มากกว่าร้อยละ 50 ในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา

4. ร้อยละผู้เรียนที่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่6มีทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำตามความถนัดและควาต้องการของตนเอง มีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ วางแผนชีวิต และวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมและนำไปปฏิบัติได้

5. ผู้เรียนทุกคนมีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม

6. ผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

7. ครู มีการเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะการเรียนรู้ หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

เป้าประสงค์

1. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลก เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Global Goals for Sustainable Development)

2. สถานศึกษากับองค์กรปกครองท้องถิ่น ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในระดับพื้นที่ ร่วมมือในการจัดการศึกษา

3. สถานศึกษามีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่

4. งบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษามีเพียงพอ และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพ ข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา

5. งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย และงบลงทุนแก่สถานศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

6. นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้างหลักประกันสิทธิ การได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน

ตัวชี้วัด

1. ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นมาตรฐานเสมอกัน

2. ผู้เรียนทุกคนได้รับจัดสรรงบประมาณอุดหนุน อย่างเพียงพอ และเหมาะสม สอดคล้องกับ สภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจและที่ตั้งของสถานศึกษา และความต้องการจำเป็นพิเศษสำหรับผู้พิการ

3. ผู้เรียนได้รับการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัล (Digital Device) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้อย่างเหมาะสม เพียงพอ

4. ครูได้รับการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัล (Digital Device) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

5. สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานอย่างเหมาะสมตามบริบทด้านประเภท ขนาด และพื้นที่

6. สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. สถานศึกษามีระบบการดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองนักเรียนและการแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ

8. สถานศึกษาที่มีระบบฐานข้อมูลประชากรวัยเรียนและสามารถนำมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

1. สถานศึกษา นักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ การสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2. สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศการเก็บข้อมูล ด้านความรู้ เรื่อง ฉลากสีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อมฯลฯ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในทุกโรงเรียนตามแนวทาง Thailand 4.0

3. สถานศึกษามีการจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4. สถานศึกษามีการบูรณาการหลักสูตร กิจกรรมเรื่องวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ การผลิตและบริโภคสู่การลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียนคาร์บอนต่ำสู่ชุมชนคาร์บอนต่ำ

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัดมีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE) เพื่อให้มีบริบทที่เป็นแบบอย่างเอื้อหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

6. สถานศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกและจัดการเรียนรู้การผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7. สถานศึกษาต้นแบบการนำขยะมาใช้ประโยชน์เพื่อลดปริมาณขยะ

8. สถานศึกษามีนวัตกรรมต้นแบบในการนำ 3RS มาประยุกต์ใช้ในการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

9. มีการทำนโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด

1. สถานศึกษาในสังกัดมีนโยบายและจัดกิจกรรมให้ความรู้ที่ถูกต้อง และสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมนำไปปรับใช้ที่บ้านและชุมชน เช่น การส่งเสริมอาชีพที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การลดใช้สารเคมีจากปุ๋ยและยาฆ่าแมลง ฯลฯ

2. สถานศึกษามีการนำขยะมาใช้ประโยชน์ในรูปผลิตภัณฑ์และพลังงาน เพื่อลดปริมาณขยะและมีการส่งเสริมการคัดแยกขยะในชุมชน เพื่อลดปริมาณคาร์บอนที่โรงเรียนและชุมชน

3. สถานศึกษามีการบูรณาการเรื่องการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมและการนำขยะมาใช้ประโยชน์ รวมทั้งสอดแทรกในสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง

4. นักเรียนเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ มีการขยายผลแหล่งเรียนรู้ นักเรียน โรงเรียน ชุมชน เรียนรู้ด้านการลดใช้พลังงาน การจัดการขยะและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ และเป็นตัวอย่างรูปแบบผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น โรงงานอุตสาหกรรมสีเขียว ฯลฯ

5. นักเรียน สถานศึกษามีการเก็บข้อมูลเปรียบเทียบการลดปริมาณคาร์บอนไดออกไซด์ในการดำเนินกิจกรรมประจำวันในสถานศึกษาและที่บ้านและข้อมูลของ Carbon Footprint ในรูปแบบ QR CODE และ Paper less

6. ครู มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและดำเนินการจัดทำงานวิจัยด้านการสร้างสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้

7. ครูและนักเรียนสามารถนำสื่อนวัตกรรมที่ผ่านกระบวนการคิดมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียน การจัดการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจาวันและชุมชนได้ตามแนวทาง Thailand 4.0

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรและสถานที่ให้เป็นสำนักงานสีเขียวต้นแบบ มีนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. สถานศึกษาหรือกลุ่มสถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาครอบคลุมด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

2. หน่วยงานส่วนกลางและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงานให้มีความทันสมัย พร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หน่วยงานทุกระดับ มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

4. หน่วยงานทุกระดับมีกระบวนการและวิธีการบริหารงบประมาณด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน

5. หน่วยงานทุกระดับ พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัด

1. สถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ

2. สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานส่วนกลาง ได้รับการพัฒนาให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัวสูง พร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกตำบล

3. สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานส่วนกลาง นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการบริหารจัดการและตัดสินใจ ทั้งระบบ

4. สถานศึกษาและหน่วยงานในสังกัดทุกระดับ มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

5. สถานศึกษา หน่วยงานในสังกัดทุกระดับ ผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)

6. สถานศึกษาทุกแห่งและหน่วยงานในสังกัดมีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศวิชาการ ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานในสังกัด

7. สถานศึกษาทุกแห่งมีข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลต่างๆ นำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้สู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Big Data Technology)

8. สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานส่วนกลาง มีแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) เพื่อสนับสนุนภารกิจด้านบริหารจัดการศึกษา

9. สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.3 ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 นั้น เพื่อให้การดำเนินการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นไปด้วยความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณ คุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา สนองนโยบายของรัฐบาลด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการและสนับสนุนระบบงานกฎหมายและคดีของรัฐให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546

ข้อ 3 และข้อ 4 ประกอบคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมติคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการประชุม ครั้งที่ 8/2561 เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2561 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงออกประกาศแก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าวไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (10) ของข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 “(10) กลุ่มกฎหมายและคดี”

ข้อ 2 ให้ยกเลิกความในข้อ 7 (5) (ซ) แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560

ข้อ 3 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (10) ของข้อ 7 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ

(ง) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร

(จ) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร

(ฉ) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา

(ช) ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ

(ซ) ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ

(ฌ) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มิใช่งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย

2) กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(ข) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

(ค) ตรวจสอบติดตามประเมินและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ และผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และ โอน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

(ค) ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(จ) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

(ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์

(จ) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

5) กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

(ข) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

(ค) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ง) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

(ฉ) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(ช) ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ

(ซ) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และ การดำเนินคดีของรัฐ

(ฌ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย

6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

(ข) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

(ค) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไป ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

(ง) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

7) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

(ค) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและ การประเมินผลการศึกษา

(ง) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

(จ) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อนวัตกรรมการนิเทศทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา

(ข) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(ค) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

(ง) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

(จ) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

(ฉ) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

(ช) ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(ซ) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไขและคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(ฌ) ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

(ญ) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

(ฎ) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(ฏ) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

(ฐ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

9) หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

(ง) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

10) กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย

(ข) ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

(ค) ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์

(ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่

(ช) ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ

(ซ) ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(ฌ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมายและงานคดีของรัฐ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

นพวรรณ แก้วมั่น, สรรชัย ชูชีพ, อภิสรรค์ ภาชนะวรรณ (2562, หน้า ง) ได้ทำวิจัยเรื่องคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการอดทน อดกลั้น ด้านความเสียสละ ด้านความสัตย์และ ด้านการข่มใจตนเอง 2) การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี การบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการ สรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ และ 3) คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน บุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ภาพรวม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกรียงไกร ผาดไธสง (2562, หน้า ง) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงของการบริหารโรงเรียนคุณธรรมภาพรรมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่ควรจะเป็นของารบริหารโรงเรียนคุณธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการส่งเสริมการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ (1) ด้านการปฏิบัติงานตามแผน (2) ต้านการติดตามนิเทศงาน (3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (4) ด้านการวางแผนงานคุณธรรม (4.1) การสร้างการรับรู้และการยอมรับ (4.2) การสร้างครูแสะนักเวียนแกนนำ (4.3) การกำหนดคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน (4.4) การกำหนดวิธีบรรลุคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน

อัครพล นกทอง (2564, หน้า 1 – 12) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของ โรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการ บริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแนวทางการบริหาร สถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหาร สถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่าง กัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) สำหรับแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียน ในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์นั้น ผู้บริหารและบุคลากร ควรส่งเสริมและสนับสนุน การ ใช้หลัก สาราณียธรรม 6 มาบูรณาการในหน่วยงานการศึกษาอย่างแท้จริง มีมาตรการส่งเสริม การปลูกฝัง เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสถานศึกษา ให้เกิดเป็นรูปธรรมและ ปฏิบัติ อย่างต่อเนื่อง สร้างความสามัคคีปรองดองกันขึ้นในสถานศึกษา เป็นตัวอย่างของบุคลากร ใน สถานศึกษา ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ร่วมมือร่วมใจกันเป็นหนึ่งเดียว ร่วมแก้ไขปัญหาด้วยกัน และ ประสานงานให้เป็นระบบส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน โดย การ เสนอปัญหา ความต้องการของแต่ละด้าน แสดงความคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อ สถานศึกษา

พระมหากฤษดา สิริวฑฺฒโน (2565, หน้า 25) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตาม หลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมศรีจันทร์วิทยา แผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมศรี จันทร์วิทยา แผนกสามัญศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) แนวทางการการบริหารสถานศึกษา ตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมศรีจันทร์วิทยา แผนกสามัญศึกษาควรส่งเสริม และสนับสนุนการใช้หลัก สาราณียธรรม 6 มาบูรณาการในหน่วยงานการศึกษาอย่างแท้จริง มีมาตรการส่งเสริมการปลูกฝัง เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสถานศึกษา ให้เกิดเป็น รูปธรรมและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สร้างความสามัคคีปรองดองกันขึ้นในสถานศึกษา เป็นตัวอย่างของ บุคลากรในสถานศึกษา ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ร่วมมือร่วมใจกันเป็นหนึ่งเดียว ร่วมแก้ไขปัญหาด้วยกัน และประสานงานให้เป็นระบบส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน โดย การเสนอปัญหา ความต้องการของแต่ละด้าน แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อ สถานศึกษา

อนิสา กอมะ (2565, หน้า ก) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับ การปฏิบัติตนด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านจรรยาบรรณ ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนระดับความต้องการในการ พัฒนาตนเองด้านจริยธรรม ภาพรวมอยู่ ในระดับมากที่สุด โดยความต้องการพัฒนาด้านจรรยาบรรณ ต่อสังคม ต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ ต่อผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สำหรับแนวทางการส่งเสริม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเอง ให้สามารถรู้เท่าทันการ เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรปฏิบัติตาม จรรยาบรรณที่คุรุสภากำหนดอย่างต่อเนื่อง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้บริหาร สถานศึกษา ควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านจรรยาบรรณ ต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับให้ครูมีคุณธรรม จริยธรรม และด้าน จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

อนุชา สามุงคุณ (2566, หน้า 2) ได้ทำวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหาร โรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบกระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนงานด้านคุณธรรม 2) การปฏิบัติงาน 3) การนิเทศ ติดตามงาน และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. สภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการบริหาร โรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก 3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ลำดับแรก ได้แก่ การวางแผนงานด้านคุณธรรม รองลงมา ได้แก่ การนิเทศติดตามงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 4. แนวทางการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา ได้แก่ 1) การวางแผนงานด้านคุณธรรม ประกอบด้วยการสร้างการรับรู้และการยอมรับ และการสร้างครูแกนนำ และนักเรียนแกน นำ 2) การนิเทศติดตามงาน ประกอบด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนิเทศติดตามทั้ง ภายในและภายนอก 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการมีองค์ความรู้/ นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม และนักเรียนเป็นเด็กดี มีคุณลักษณะ/ค่านิยม ที่พึงประสงค์ และ 4) การปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการจัดบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อ การปลูกฝังคุณธรรม และการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แครรอลล (Carroll. 1992, pp. 54-02-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในดานคุณธรรม พบว่าปจจัยที่สงผลตอพฤติกรรมภาวะผู้นำของโรงเรียน คือ คุณธรรมของผู้บริหารและครู ความมีมนุษยสัมพันธ ความอดทน จิตวิทยา (การเกลี้ยกลอม) การตัดสินใจ การแสดงออกความสามัคคี สถานภาพครู ภาวะเศรษฐกิจ กิจกรรมการบริหารของโรงเรียน ความสัมพันธกับชุมชน การสนับสนุนจากชุมชน สรุปว่าคุณธรรมของครูสงผลถึงการเป็นผู้นำของผู้บริหารตอการรักษาค้ำจุนรักษาภาพในองคการและแกปญหาความขัดแยงระหว่างสมาชิกคุณธรรมของครูนั้นจะเกี่ยวของกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นประการแรก และรวมถึงการตัดสินใจและการแสดงออก นอกจากนี้แล้วความสัมพันธในหลายมิติที่แตกตางกันเกี่ยวกับคุณธรรมของครูต่อพฤติกรรมของผู้นำ คือ แรงจูงใจ

เมอรี่ (Murry, 1996) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะหหลักคุณธรรมของผู้นำที่นำไปประพฤติปฏิบัติในโรงเรียน โดยการวิเคราะหของผู้บริหาร ครูและนักเรียน ผลการวิเคราะหพบว่าคณธรรม

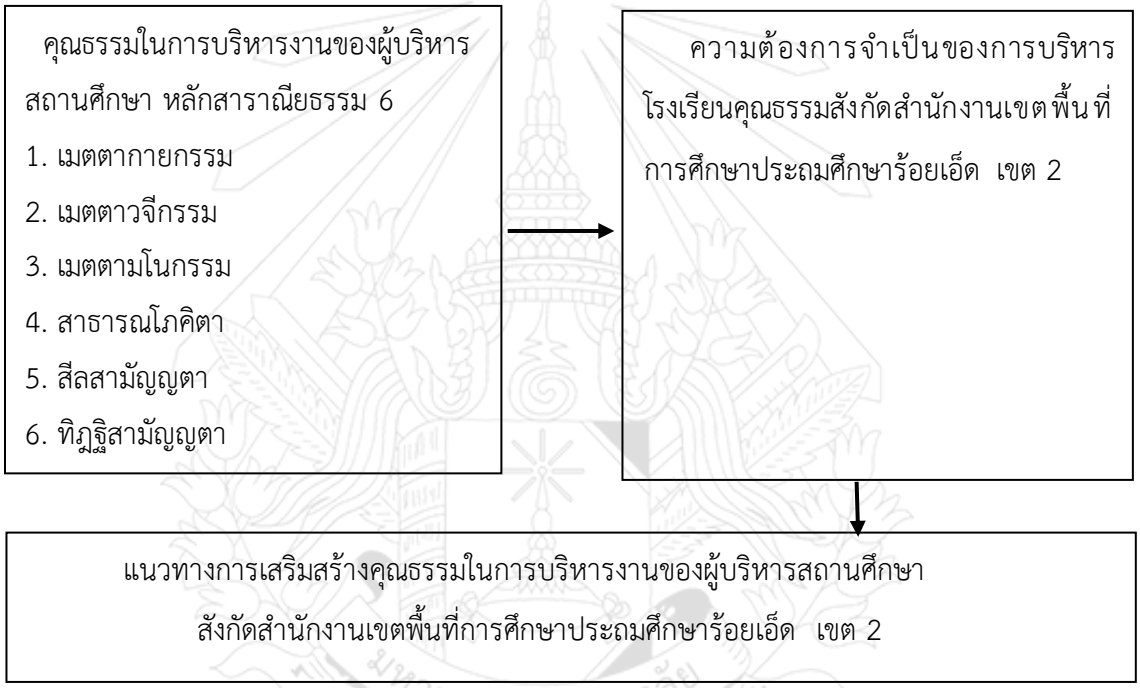
จริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพ ได้แก การดูแลหวงใยความยุติธรรมและความซื่อสัตย ความยุติธรรมและความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณคาของจริยธรรม ความเห็นและมติที่ประชุม อันจะเป็นตัวชวยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสรางคุณธรรมใหกับผู้บริหารในโรงเรียน

ไบร์ดเกส (Bridges, 1992, p. 121) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน กับวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล นั้นผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และพบว่า วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการหลายท่าน สามารถนำไปใช้ในการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมต่อไป

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยกรอบแนวทางพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2539 กล่าวถึง หลักสาราณียธรรม 6 ไว้ว่า สารณียธรรม 6 ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง, ธรรมเป็นเหตุที่ระลึกถึงกัน, หลักการอยู่ร่วมกัน สาราณียธรรม 6 ได้แก่ 1) หลักเมตตากายกรรม 2) หลักเมตตาวจีกรรม 3) หลักเมตตามโนกรรม 4) หลักสาธารณโภคี 5) หลักสีลสามัญญตา 6) หลักทิฏฐิสามัญญตา ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเรื่อง คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรไว้ดังนี้

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 333 สถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 3,662 คน(ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2565)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่มอร์แกน (Krejcie, R.V. & Morgan, D.W., 1970) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู โรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามสัดส่วนของจำนวนครู ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 351 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.2.1 แบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย ตามขนาดของโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยลักษณะชั้นภูมิ (Stratified)

3.2.2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2562, หน้า 461) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน

3.2.3 ทำการสุ่มตัวอย่าง ให้กระจายไปตามขนาดของโรงเรียนต่าง ๆ ตามสัดส่วนของ วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก รายละเอียดของประชาการและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.4 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศด้านคุณธรรมในการบริหารงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยการคัดเลือกจากผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำที่ได้รับโล่พระราชทานจากโครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. นางสาวพิณญาดา บุตรกันหา	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านงูเหลือม
2. นายสืบสกุล ชัดช้อย	ผู้อำนวยโรงเรียนเมืองทุ่งวิทยา
3. นางสุวินิตย์ ศรีคำภา	รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงหัวเรือป่าม่วงวิทยา
4. นางสุรีพร คำงาม	รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอกไม้
5. นายสม สระแก้ว	รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนดวน

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนโรงเรียน	ครูผู้สอน	
		ประชากร(N)	ตัวอย่าง(n)
ขนาดเล็ก	230	1395	136
ขนาดกลาง	96	1698	161
ขนาดใหญ่	5	569	54
รวม	**333**	**3662**	**351**

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต2 (ข้อมูล10 มิถุนายน2565)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. แบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายปิด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จะเป็นคำถามที่มีคำตอบให้ผู้ตอบมีโอกาสเลือกคำตอบที่ตรงกับทัศนะของผู้ตอบมากที่สุด คำถาม แบบปลายปิดผู้ตอบทำการตอบได้ง่ายและรวดเร็วไม่ต้องเขียนอะไรและการวิเคราะห์ก็ตรงไปตรงมา แต่มีจุดอ่อนที่สำคัญคือ อาจเกิดความลำเอียงในการตอบได้ โดยการที่บังคับให้ผู้ตอบเลือกคำตอบ ซึ่งบางที่ผู้ตอบก็เลือกตอบไปโดยไม่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง

2. แบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูล เชิงลึกเกี่ยวกับ คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดเครื่องมือไว้ 2 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

3.4.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดจำแนกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้นว่าด้วยสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายละเอียดได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

1) สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้นำมาปรับปรุงแก้ไข

3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) โดยข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ รายนามผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1) ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

ตำแหน่ง อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด การศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ปร.ด.) ด้านถ้อยคำสำนวนและภาษา

2) รองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ เมยไธสง

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด การศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ปร.ด.) ด้านระเบียบวิธีวิจัย

3) นายบรรจง จำพร

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด การศึกษาคุณวุฒิทางการศึกษา วุฒิการศึกษา ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงหรือไม่ตรงตามเนื้อหา

-1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามเนื้อหา

มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

4) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะเหมือนกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 117) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

5) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำให้เป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำเสนอขอความเห็นชอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการวิจัยต่อไป

3.4.2 แบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ทางทฤษฎีที่จะนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ เพื่อการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) วิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ความรู้เกี่ยวกับ กรอบแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ ที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล

3) สร้างแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้นำมาปรับปรุงแก้ไข

4) นำแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ ไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

5) ปรับปรุงแก้ไขแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เมื่อได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงจัดทำแบบวิเคราะห์เอกสาร และแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

6) นำแบบสัมภาษณ์ ไปสัมภาษณ์ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศด้านคุณธรรมในการบริหารงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยการคัดเลือกจากผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำที่ได้รับโล่พระราชทานจากโครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้และจัดทำรายงานผลการศึกษา

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

แบบสอบถาม

3.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

3.5.2 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

3.5.3 ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ผ่าน QR Code ในโปรแกรม Google Form โดยจะทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง

3.5.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้ จะเป็นการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

ข้อมูลตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเลือกตอบจึงใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ข้อมูลตอนที่ 2 เกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 วิเคราะห์โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับ เกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.6.2 การวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI modified)

3.6.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิจัยเพื่อดำเนินวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยดังนี้

3.7.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

3.7.1.1 การหาค่าความสอดคล้อง (Index of item Congruence : IOC) (ไพศาล วรคำ, 2562)

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความสอดคล้องที่ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

3.7.1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Cronbach's α-Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 117)

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1-\frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right)$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อคำถาม

$\sum s_i^2$ แทน คะแนนความแปรปรวนของแต่ละข้อ

s_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

3.7.2 สถิติพื้นฐาน

3.7.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 122) คำนวณได้จากสูตร

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ

$\int$ แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

3.7.2.2 ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 123-124) คำนวณได้จากสูตร

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง

3.7.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 126) คำนวณได้จากสูตร

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

เมื่อ $S.D$ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x แทน คะแนนแต่ละตัว

$\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

$\sum$ แทน ผลรวม

3.7.3. การจัดลำดับความต้องการจำเป็น (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 279) (Modified Priority Needs Index)

ผู้วิจัยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมิน ความแตกต่างและเป็นสูตรที่ นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2550, หน้า 279) ได้ปรับสูตรการคำนวณมาจากค่าดัชนี PNI โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง (I) กับค่าเฉลี่ย ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) เพื่อ ถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำมาจัดลำดับ โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพปัจจุบันแล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า $PNI_{Modified}$ โดยใช้สูตรในการคำนวณ

$$PNI_{Modified} = (I - D) / D$$

เมื่อ $PNI_{Modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง

D =Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

เกณฑ์การแปลผลและการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ยึดตามกรอบแนวคิดของ นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (2550, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 279) ได้กำหนดค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI modified) ไว้ว่า รายการที่มีค่าอย่างน้อย .30 หรือ 30% ที่มีความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน

บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
D	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{Modified}$	แทน	ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4.2 ลำดับขั้นตอนในการนำเสอนผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแนวทางคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 351)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	121	34.47
2. 5 ปี – 10 ปี	149	42.45
3. มากกว่า 10 ปี	**81**	23.08
รวม	**351**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	311	88.60
2. สูงกว่าปริญญาตรี	40	11.40
รวม	**351**	**100.00**
สถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่		
1. ขนาดเล็ก	136	38.70
2. ขนาดกลาง	161	45.90
3. ขนาดใหญ่	54	15.40
รวม	**351**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 351 คน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 34.47 5 ปี – 10 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 42.45 มากกว่า 10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 จำแนกตามระดับการศึกษาปริญญาตรี 311 คน คิดเป็นร้อยละ 88.60 สูงกว่าปริญญาตรี 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 161 คน คิดเป็น 45.90 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านเมตตากายกรรม	3.46	0.53	ปานกลาง	4.66	0.48	มากที่สุด
2. ด้านเมตตาวจีกรรม	3.48	0.55	ปานกลาง	4.69	0.47	มากที่สุด
3. ด้านเมตามโนกรรม	3.42	0.52	ปานกลาง	4.70	0.47	มากที่สุด
4. ด้านสาธารณโภคี	3.45	0.55	ปานกลาง	4.62	0.49	มากที่สุด
5. ด้านสีลสามัญญตา	3.46	0.52	ปานกลาง	4.68	0.46	มากที่สุด
6. ด้านทิฏฐิสามัญญตา	3.47	0.54	ปานกลาง	4.70	0.49	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**3.45**	**0.54**	**ปานกลาง**	**4.66**	**0.48**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพปัจจุบันคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.45, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ด้านเมตตาวจีกรรม ($\bar{X}$ = 3.48, S.D. = 0.55) ด้านทิฏฐิสามัญญตา ($\bar{X}$ = 3.47, S.D.= 0.54) และด้านเมตตากายกรรม ($\bar{X}$ = 3.46, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.66, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านทิฏฐิสามัญญตา ($\bar{X}$ =4.70, S.D. = 0.49) ด้านเมตามโนกรรม ($\bar{X}$ =4.70, S.D. = 0.47) และด้านเมตตาวจีกรรม ($\bar{X}$ =4.69, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านเมตตากายกรรม

ด้านเมตตากายกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.ผู้บริหารมีการแสดงกิริยาอาการสุภาพในการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง	3.48	0.55	ปานกลาง	4.70	0.47	มากที่สุด
2.ผู้บริหารมีน้ำใจช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	3.46	0.52	ปานกลาง	4.69	0.47	มากที่สุด
3.ผู้บริหารมีการแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเมตตา คือ แสดง ไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน	3.45	0.55	ปานกลาง	4.63	0.50	มากที่สุด
4.ผู้บริหารมีอัธยาศัยอ่อนน้อมไม่แสดงอาการรังเกียจหรือดูหมิ่น ต่อเพื่อนร่วมงาน	3.45	0.52	ปานกลาง	4.66	0.48	มากที่สุด
5.ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอ ภาค โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ	3.47	0.55	ปานกลาง	4.67	0.49	มากที่สุด
6.ผู้บริหารมีความเอาใจใส่เกี่ยวกับปัญหาและมีความกระตือรือร้น ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์	3.47	0.53	ปานกลาง	4.66	0.48	มากที่สุด
7.ผู้บริหารแสดงออกซึ่งความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ด้วยความจริงใจ	3.48	0.55	ปานกลาง	4.65	0.49	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**3.46**	**0.53**	**ปานกลาง**	**4.66**	**0.48**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพปัจจุบันด้านเมตตากายกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.46, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ด้านผู้บริหารมีการแสดงกิริยาอาการสุภาพในการปฏิบัติงานต่อ ผู้ร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง ($\overline{X}$= 3.48, S.D. = 0.55) ด้านผู้บริหารแสดงออกซึ่งความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จ ในด้านต่างๆ ด้วยความจริงใจ ($\overline{X}$= 3.48, S.D. = 0.55) และด้านผู้บริหารมีการบริหารงานโดยปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอ ภาค โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ($\overline{X}$= 3.47, S.D. = 0.55)

สภาพที่พึงประสงค์ด้านเมตตากายกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.67, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไป หาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านผู้บริหารมีการแสดงกิริยาอาการสุภาพในการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง ($\overline{X}$=4.70, S.D. = 0.47) ด้านผู้บริหารมีน้ำใจช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความ เต็มใจ ($\overline{X}$=4.69, S.D. = 0.47) และด้านผู้บริหารมีการบริหารงานโดยปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอ ภาค โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ($\overline{X}$=4.67, S.D. = 0.49)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านเมตาวจีกรรม

ด้านเมตตาวจีกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหาร เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ พูดจาดีมีอัธยาศัยไมตรีดี	3.49	0.54	ปานกลาง	4.78	0.46	มากที่สุด
2. ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะหรือทักท้วงต่อเพื่อนร่วมงานอย่างสุภาพ	3.45	0.56	ปานกลาง	4.79	0,44	มากที่สุด
3. ผู้บริหาร ไม่พูดในสิ่งที่ฟังแล้วทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสะเทือนใจ น้อยใจ หรือคับแค้นใจ	3.50	0.55	ปานกลาง	4.63	0.52	มากที่สุด
4. ผู้บริหาร มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่ถูกต้อง	3.51	0.56	มาก	4.62	0.51	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีเทคนิคในการรับฟังคำวิพากษ์ วิจารณ์ ซักถาม หรือให้ คำปรึกษาหารือ ให้คำแนะนำต่างๆ	3.45	0.55	ปานกลาง	4.61	0.51	มากที่สุด
6. ผู้บริหารใช้คำพูดภาษาที่สุภาพเมื่อสนทนาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง	3.44	0.54	ปานกลาง	4.81	0.43	มากที่สุด
7. ผู้บริหารใช้วาทศิลป์ในการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน	3.48	0.57	ปานกลาง	4.66	0.49	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**3.48**	**0.55**	**ปานกลาง**	**4.69**	**0.47**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพปัจจุบันด้านเมตาวจีกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.48, S.D. = 0.55) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่ถูกต้อง ($\bar{X}$ = 3.51, S.D. = 0.56) รองลงมาคือผู้บริหาร ไม่พูดในสิ่งที่ฟังแล้วทำให้

ผู้ร่วมงานรู้สึกสะเทือนใจ น้อยใจ ($\bar{X}$ = 3.50, S.D. = 0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารใช้คำพูดภาษาที่สุภาพเมื่อสนทนาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง($\bar{X}$ = 3.44, S.D. = 0.54)

สภาพที่พึงประสงค์ ด้านเมตตาวจีกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.69, S.D. = 0.47) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารใช้คำพูดภาษาที่สุภาพเมื่อสนทนาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง ($\bar{X}$ = 4.81, S.D. = 0.43) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะหรือทักท้วงต่อเพื่อนร่วมงานอย่างสุภาพ($\bar{X}$ = 4.79, S.D. = 0.44) และข้อที่ต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีเทคนิคในการรับฟังคำวิพากษ์ วิจารณ์ ซักถาม หรือให้ คำปรึกษาหารือ ให้คำแนะนำต่างๆ ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.51)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านเมตามโนกรรม

ด้านเมตามโนกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม อุทิศตนเพื่องาน	3.40	0.53	ปานกลาง	4.80	0.42	มากที่สุด
2. ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์	3.47	0.52	ปานกลาง	4.64	0.49	มากที่สุด
3. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา กิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา	3.39	0.52	ปานกลาง	4.65	0.50	มากที่สุด
4. ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยความมีจิตใจที่ซื่อสัตย์ สุจริต โดยไม่มีความโลภใช้หน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน	3.41	0.53	ปานกลาง	4.67	0.49	มากที่สุด
5. ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยความยุติธรรมเป็นกลาง ไม่ลำเอียง	3.46	0.52	ปานกลาง	4.68	0.47	มากที่สุด
6. ผู้บริหารให้ความสนใจกับบุคลากรมอบหมายงานให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา	3.42	0.52	ปานกลาง	4.69	0.46	มากที่สุด
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรครูและกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	3.40	0.52	ปานกลาง	4.78	0.47	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**3.42**	**0.52**	**ปานกลาง**	**4.70**	**0.47**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพปัจจุบัน ด้านเมตามโนกรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.49, S.D. = 0.52) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารได้บริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน เป็นอย่างดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.47, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยความยุติธรรมเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ($\overline{X}$ = 3.46, S.D. = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธ ศาสนา กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.39, S.D. = 0.52)

สภาพที่พึงประสงค์ ด้านเมตตามโนกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.47) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดผู้บริหารได้บริหารงานด้วยความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม อุทิศตนเพื่องาน ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.42) รองลงมาคือผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรครูและกรรมการสถานศึกษามีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.46) และข้อที่ต่ำสุดคือ ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน เป็นอย่างดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.49)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านสาธารณโภคี

ด้านสาธารณโภคี	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดสรรสวัสดิการ	3.51	0.55	มาก	4.60	0.52	มากที่สุด
2. การบริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาสถานศึกษา ให้บริการ ด้วยความจริงใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	3.44	0.55	ปานกลาง	4.62	0.50	มากที่สุด
3. การบริหารสถานศึกษา มีการใช้เครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างประหยัด และเหมาะสม	3.45	0.56	ปานกลาง	4.59	0.50	มากที่สุด
4. การบริหารสถานศึกษา ด้วยความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สงเคราะห์กัน ในหมู่ผู้ร่วมงานด้วยกัน แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อย	3.42	0.53	ปานกลาง	4.61	0.50	มากที่สุด
5. การบริหารสถานศึกษา ด้วยความเสียสละ ไม่ช่วงชิงของส่วนรวม มาเป็นของตน	3.50	0.57	ปานกลาง	4.61	0.49	มากที่สุด
6. การบริหารสถานศึกษาตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะผู้บริหารโดยมุ่งความสำเร็จเพื่อประโยชน์สูงสุด	3.45	0.55	ปานกลาง	4.73	0.49	มากที่สุด
7. การบริหารโดยให้ความสำคัญกับการตัดสินใจภายใต้มติที่ประชุม	3.43	0.55	ปานกลาง	4.60	0.49	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**3.45**	**0.55**	**ปานกลาง**	**4.62**	**0.49**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพปัจจุบัน ด้านสาธารณโภคี ($\overline{X}$ = 3.45, S.D. = 0.55) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการบริหารสถานศึกษาตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะ ผู้บริหารโดยมุ่งความสำเร็จเพื่อประโยชน์สูงสุด ($\overline{X}$ = 3., S.D. = 0.55) รองลงมาคือการบริหารสถานศึกษา ด้วยความเสียสละ ไม่ช่วงชิงของส่วนรวม มาเป็นของตน ($\overline{X}$ = 3.50, S.D. = 0.57) และข้อที่ต่ำสุดคือการบริหารสถานศึกษา ด้วยความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สงเคราะห์กัน ในหมู่ผู้ร่วมงานด้วยกัน แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดย ชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อย ($\overline{X}$ = 3.42, S.D. = 0.53)

สภาพที่พึงประสงค์ ด้านสาธารณโภคีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.49) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดการบริหารสถานศึกษาตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะ ผู้บริหารโดยมุ่งความสำเร็จเพื่อประโยชน์สูงสุด ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.49) รองลงมาคือการบริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาสถานศึกษา ให้บริการ ด้วย ความจริงใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.50) และข้อที่ต่ำสุดคือการบริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาสถานศึกษา ให้บริการ ด้วย ความจริงใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.50)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านสีลสามัญญตา

ด้านสีลสามัญญตา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีความประพฤติสุจริตดีงามถูกต้องตามระเบียบวินัย	3.51	0.53	มาก	4.64	0.46	มากที่สุด
2. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ	3.45	0.52	ปานกลาง	4.74	0.47	มากที่สุด
3. ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติ บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม กันโดยปราศจากอคติและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.46	0.52	ปานกลาง	4.75	0.48	มากที่สุด
4. ผู้บริหารหากถูกตำหนิในการปฏิบัติหน้าที่ ก็ยินดีจะปรับปรุง ตนเองปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ	3.49	0.53	ปานกลาง	4.62	0.49	มากที่สุด
5. ผู้บริหารเคารพในสิทธิและเสรีภาพในการแสดงออกของผู้ร่วมงานไม่หลงอำนาจ ไม่ใช้อำนาจข่มขู่ผู้ร่วมงาน	3.46	0.52	ปานกลาง	4.64	0.49	มากที่สุด
6. ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ คิดและวางแผนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.48	0.52	ปานกลาง	4.73	0.42	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**3.46**	**0.52**	**ปานกลาง**	**4.68**	**0.46**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพปัจจุบัน ด้านสีลสามัญญตาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.46, S.D. = 0.52) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารมีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ($\overline{X}$ = 3.51, S.D. = 0.53) รองลงมาคือผู้บริหารหากถูกตำหนิในการปฏิบัติหน้าที่ ก็ยินดีจะปรับปรุง ตนเองปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.49, S.D. = 0.53) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ ($\overline{X}$ = 3.45, S.D. = 0.52)

สภาพที่พึงประสงค์ ด้านสีลสามัญญตา ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.46) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติ บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม กันโดยปราศจากอคติและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี คือ ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.48) รองลงมาคือผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.47) และข้อที่ต่ำสุดคือ ผู้บริหารหากถูกตำหนิในการปฏิบัติหน้าที่ ก็ยินดีจะปรับปรุง ตนเองปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.49)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านทิฏฐิสามัญญตา

ด้านทิฏฐิสามัญญตา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การบริหารงานโดยมีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการ สำคัญที่จะนำไปสู่การขจัดซึ่งปัญหา	3.42	0.53	ปานกลาง	4.78	0.46	มากที่สุด
2. การบริหารงานโดยมีภาวะผู้นำสูงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.50	0.54	ปานกลาง	4.79	0.44	มากที่สุด
3. การบริหารงานโดยยึดถืออุดมคติ จุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน	3.46	0.55	ปานกลาง	4.60	0.50	มากที่สุด
4. การบริหารงานโดยมีความยุติธรรมในการพิจารณาและตัดสินเหตุการณ์ต่าง ๆ	3.47	0.51	ปานกลาง	4.58	0.53	มากที่สุด
5. การบริหารงานโดยเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา จะมีการประชุมแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.49	0.57	ปานกลาง	4.74	0.46	มากที่สุด
6. การบริหารงานโดยให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	3.48	0.56	ปานกลาง	4.75	0.44	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**3.47**	**0.54**	**ปานกลาง**	**4.70**	**0.49**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สภาพปัจจุบัน ด้านทิฏฐิสามัญญตา ($\bar{X}$ = 3.47, S.D. = 0.54) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การบริหารงานโดยมีภาวะผู้นำสูงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่ แตกต่าง และยอมรับได้ ($\bar{X}$ = 3.50, S.D. = 0.54) รองลงมาคือการบริหารงานโดยเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา จะมีการประชุม แก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{X}$ = 3.49, S.D. = 0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การบริหารงานโดยมีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการ สำคัญที่จะนำไปสู่การขจัดซึ่งปัญหา ($\bar{X}$ = 3.42, S.D. = 0.53)

สภาพที่พึงประสงค์ ด้านทิฏฐิสามัญญตา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.49) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการบริหารงานโดยมีภาวะผู้นำสูงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่าง และยอมรับได้ ($\overline{X}$ = 4.79, S.D. = 0.44) รองลงมาคือการบริหารงานโดยให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการ ดำเนินงานของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.44) และข้อที่ต่ำสุด คือ การบริหารงานโดยมีความยุติธรรมในการพิจารณาและตัดสิน เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.53)

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตารางที่ 4.9 ความต้องการจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวม

คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน(D)	สภาพที่พึงประสงค์(I)	PNI	ลำดับ
1.ด้านเมตตากายกรรม	3.46	4.66	0.35	2
2.ด้านเมตตาวจีกรรม	3.48	4.69	0.35	2
3.ด้านเมตตามโนกรรม	3.42	4.70	0.37	1
4.ด้านสาธารณโภคี	3.45	4.62	0.34	5
5.ด้านสีลสามัญญตา	3.46	4.68	0.35	2
6.ด้านทิฏฐิสามัญญตา	3.47	4.66	0.34	5
รวมเฉลี่ย	**3.45**	**4.66**	**0.35**	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ลำดับความต้องจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวม มีค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.35 และมีค่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.34- 0.37 รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีค่า $PNI_{modified}$ มากกว่า .30 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านเมตตามโนกรรม มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.37 ลำดับที่ 2 มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสีลสามัญญตา ด้านเมตตากายกรรม ด้านเมตตาวจีกรรม มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.35 และลำดับที่ 3 มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทิฏฐิสามัญญตา และด้านสาธารณโภคี มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.34

ตารางที่ 4.10 ความต้องการจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านเมตตามโนกรรม

ด้านเมตตามโนกรรม	สภาพปัจจุบัน(D)	สภาพที่พึงประสงค์(I)	PNI	ลำดับ
1. ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม อุทิศตนเพื่องาน	3.40	4.80	0.41	1
2. ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน เป็นอย่างดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์	3.47	4.64	0.33	6
3. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธ ศาสนา กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษา	3.39	4.65	0.37	3
4. ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยความมีจิตใจที่ซื่อสัตย์ สุจริต โดยไม่มี ความโลภใช้หน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน	3.41	4.67	0.36	4
5. ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยความยุติธรรม เป็นกลาง ไม่ลำเอียง	3.46	4.68	0.35	5
6. ผู้บริหารให้ความสนใจกับบุคลากรมอบหมายงานให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา	3.42	4.69	0.37	3
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรครูและกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	3.40	4.78	0.40	2
รวมเฉลี่ย	**3.46**	**4.69**	**0.37**	-

จากตารางที่ 4.10 ความต้องการจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านเมตตามโนกรรม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม อุทิศตนเพื่องาน (PNI = 0.41) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรครูและกรรมการสถานศึกษามีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ (PNI = 0.40) ลำดับที่ 3 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธ ศาสนา กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษา (PNI =0.37) และ ผู้บริหารให้ความสนใจกับบุคลากรมอบหมายงานให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (PNI =0.37)

ตารางที่ 4.11 ความต้องการจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านสีลสามัญญตา

สีลสามัญญตา	สภาพปัจจุบัน(D)	สภาพที่พึงประสงค์(I)	PNI	ลำดับ
1. ผู้บริหารมีความประพฤติสุจริตดีงามถูกต้องตามระเบียบวินัย	3.51	4.64	0.32	4
2. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ	3.45	4.74	0.37	1
3. ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติ บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม กันโดยปราศจากอคติและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.46	4.75	0.37	1
4. ผู้บริหารหากถูกตำหนิในการปฏิบัติหน้าที่ ก็ยินดีจะปรับปรุง ตนเองปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ	3.49	4.64	0.32	4
5. ผู้บริหารเคารพในสิทธิและเสรีภาพในการแสดงออกของผู้ร่วมงาน ไม่หลงอำนาจไม่ใช้อำนาจข่มขู่ผู้ร่วมงาน	3.46	4.64	0.34	3
6. ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ คิดและวางแผนการทำงาน อย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.48	4.73	0.35	2
รวมเฉลี่ย	**3.45**	**4.66**	**0.34**	**-**

จากตารางที่ 4.11 ความต้องการจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านสีลสามัญญตา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ(PNI = 0.37) ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติบริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม กันโดยปราศจากอคติและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี (PNI = 0.37) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ คิดและวางแผนการทำงาน อย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (PNI = 0.35) ลำดับที่ 3 ผู้บริหารเคารพในสิทธิและเสรีภาพในการแสดงออกของผู้ร่วมงาน ไม่หลงอำนาจ ไม่ใช้อำนาจข่มขู่ผู้ร่วมงาน (PNI = 0.34)

ตารางที่ 4.12 ความต้องการจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านเมตตากายกรรม

ด้านเมตตากายกรรม	สภาพปัจจุบัน(D)	สภาพที่พึงประสงค์(I)	PNI	ลำดับ
1. ผู้บริหารมีการแสดงกิริยาอาการสุภาพในการปฏิบัติงานต่อ ผู้ร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง	3.48	4.70	0.35	1
2. ผู้บริหารมีน้ำใจช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความ เต็มใจ	3.46	4.69	0.35	1
3. ผู้บริหารมีการแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเมตตา คือ แสดง ไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน	3.45	4.63	0.34	2
4. ผู้บริหารมีอัธยาศัยอ่อนน้อมไม่แสดงอาการรังเกียจหรือดูหมิ่น ต่อเพื่อนร่วมงาน	3.45	4.66	0.35	1
5. ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอ ภาค โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ	3.47	4.67	0.34	2
6. ผู้บริหารมีความเอาใจใส่เกี่ยวกับปัญหาและมีความกระตือรือร้น ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์	3.47	4.66	0.34	2
7. ผู้บริหารแสดงออกซึ่งความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จ ในด้านต่างๆ ด้วยความจริงใจ	3.48	4.65	0.33	3
รวมเฉลี่ย	**3.46**	**4.66**	**0.34**	-

จากตารางที่ 4.12 ความต้องการจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านเมตตากายกรรมอยู่ระหว่าง 0.33- 0.35 รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีค่า $PNI_{modified}$ มากกว่า .30 และมีความสำคัญเป็น 3 ลำดับแรก คือ ลำดับที่ 1ผู้บริหารมีการแสดงกิริยาอาการสุภาพในการปฏิบัติงานต่อ ผู้ร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง (PNI = 0.35) ผู้บริหารมีอัธยาศัยอ่อนน้อมไม่แสดงอาการรังเกียจ

หรือดูหมิ่น ต่อเพื่อนร่วมงาน (PNI = 0.35) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารมีการแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเมตตา คือ แสดง ไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน (PNI = 0.34) ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอ ภาค โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ (PNI = 0.34) ผู้บริหารมีความเอาใจใส่เกี่ยวกับปัญหาและมีความกระตือรือร้น ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ (PNI = 0.34) ลำดับที่ 3 ผู้บริหารแสดงออกซึ่งความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จ ในด้านต่าง ๆ ด้วยความจริงใจ (PNI = 0.34)



ตารางที่ 4.13 ความต้องการจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านเมตตาวจีกรรม

ด้านเมตตาวจีกรรม	สภาพปัจจุบัน(D)	สภาพที่พึงประสงค์(I)	PNI	ลำดับ
1. ผู้บริหาร เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ พูดจาดีมีอัธยาศัยไมตรีดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส และมีความเป็นกันเอง	3.49	4.78	0.36	3
2. ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะหรือทักท้วงต่อเพื่อนร่วมงานอย่างสุภาพ	3.45	4.79	0.38	2
3. ผู้บริหาร ไม่พูดในสิ่งที่ฟังแล้วทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสะเทือนใจ น้อยใจ หรือคับแค้นใจ	3.49	4.63	0.32	6
4. ผู้บริหาร มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่ ถูกต้อง	3.51	4.62	0.31	7
5. ผู้บริหารมีเทคนิคในการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ ซักถาม หรือให้ คำปรึกษาหารือ ให้คำแนะนำต่างๆ	3.45	4.61	0.33	5
6. ผู้บริหารใช้คำพูดภาษาที่สุภาพเมื่อสนทนาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน	3.44	4.81	0.39	1
7. ผู้บริหารใช้วาทศิลป์ในการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน	3.48	4.66	0.34	4
รวมเฉลี่ย	**3.48**	**4.69**	**0.35**	-

จากตารางที่ 4.13 ความต้องการจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านเมตตาวจีกรรมอยู่ระหว่าง 0.31- 0.39 รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีค่า $PNI_{modified}$ มากกว่า .30 และมีความสำคัญเป็น 3 ลำดับแรก คือ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารใช้คำพูดภาษาที่สุภาพเมื่อสนทนาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษาไทยอย่าง (PNI = 0.39) ลำดับที่ 2ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะหรือทักท้วงต่อเพื่อนร่วมงานอย่างสุภาพ (PNI = 0.38) ลำดับที่ 3ผู้บริหาร เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ พูดจาดีมีอัธยาศัยไมตรีดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส และมีความเป็นกันเอง (PNI =0.36)

ตารางที่ 4.14 ความต้องการจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านทิฏฐิสามัญญตา

ด้านทิฏฐิสามัญญตา	สภาพปัจจุบัน(D)	สภาพที่พึงประสงค์(I)	PNI	ลำดับ
1. การบริหารงานโดยมีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการ สำคัญที่จะนำไปสู่การขจัดซึ่งปัญหา	3.42	4.78	0.39	1
2. การบริหารงานโดยมีภาวะผู้นำสูงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่ แตกต่าง และยอมรับได้	3.50	4.76	0.31	5
3. การบริหารงานโดยยึดถืออุดมคติหลักแห่งความดีงามหรือ จุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน	3.45	4.60	0.37	2
4. การบริหารงานโดยมีความยุติธรรมในการพิจารณาและตัดสิน เหตุการณ์ต่างๆ	3.46	4.60	0.32	4
5. การบริหารงานโดยเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหาจะมีการประชุม แก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.47	4.58	0.31	5
6. การบริหารงานโดยให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการ ดำเนินงานของสถานศึกษา	3.49	4.74	0.35	3
รวมเฉลี่ย	**3.47**	**4.67**	**0.34**	**-**

จากตารางที่ 4.14 ความต้องการจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านทิฏฐิสามัญญตา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 การบริหารงานโดยมีความเห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่การขจัดปัญหา (PNI = 0.39) ลำดับที่ 2 การบริหารงานโดยยึดถืออุดมคติหลักแห่งความดีงามหรือ จุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน (PNI = 0.37) ลำดับที่ 3 การบริหารงานโดยให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา (PNI =0.35)

ตารางที่ 4.15 ความต้องการจำเป็นคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านสาธารณโภคี

ด้านสาธารณโภคี	สภาพปัจจุบัน(D)	สภาพที่พึงประสงค์(I)	PNI	ลำดับ
1. การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดสรรสวัสดิการ หรือการ สนับสนุนการทำงานตามความเหมาะสม เป็นธรรมแก่ทุกคน	3.51	4.60	0.31	4
2. การบริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาสถานศึกษา ให้บริการ ด้วย ความจริงใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	3.44	4.62	0.34	2
3. การบริหารสถานศึกษา มีการใช้เครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ของ สถานศึกษาอย่างประหยัด และเหมาะสม	3.45	4.59	0.33	3
4. การบริหารสถานศึกษา ด้วยความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สงเคราะห์กัน ในหมู่ผู้ร่วมงานด้วยกัน แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อย	3.42	4.61	0.34	2
5. การบริหารสถานศึกษา ด้วยความเสียสละ ไม่ช่วงชิงของส่วนรวม มาเป็นของตน	3.50	4.61	0.31	4
6. การบริหารสถานศึกษาตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะ ผู้บริหารโดยมุ่งความสำเร็จเพื่อประโยชน์สูงสุด	3.45	4.73	0.37	1

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ด้านสาธารณโภคี	สภาพปัจจุบัน(D)	สภาพที่พึงประสงค์(I)	PNI	ลำดับ
7. การบริหารโดยให้ความสำคัญกับการตัดสินใจภายใต้มติที่ประชุม ที่ผ่านการเห็นชอบจากบุคลากรส่วนใหญ่	3.43	4.60	0.34	2
รวมเฉลี่ย	**3.45**	**4.63**	**0.33**	**-**

จากตารางที่ 4.15 ความต้องการจำเป็น**คุ**ณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านสาธารณโภคีได้เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 การบริหารสถานศึกษาตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะ ผู้บริหารโดยมุ่งความสำเร็จเพื่อประโยชน์สูงสุด (PNI = 0.37) ลำดับที่ 2 การบริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาสถานศึกษา ให้บริการ ด้วย ความจริงใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน (PNI = 0.34) การบริหารสถานศึกษา ด้วยความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สงเคราะห์กันในหมู่ผู้ร่วมงานด้วยกัน แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดย ชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อย (PNI = 0.34) การบริหารโดยให้ความสำคัญกับการตัดสินใจภายใต้มติที่ประชุม ที่ผ่านการเห็นชอบจากบุคลากรส่วนใหญ่ (PNI = 0.34) ลำดับที่ 3 การบริหารสถานศึกษา มีการใช้เครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างประหยัด และเหมาะสม(PNI = 0.33)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำที่ได้รับโล่พระราชทานจากโครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 จำนวน 5 ท่าน มีประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์โดยจำแนกตามหลักสาราณียธรรม 6 สามารถสรุปได้ตามประเด็นดังต่อไปนี้

1. ด้านเมตตากายกรรม

“...มีไมตรีและหวังดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ชื่นชมยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่ คอยช่วยเหลือ ในด้านการจัดการเรียนการสอนด้วยความเต็มใจ และจริงใจ มีการบริหารงานอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์วันที่ 2 พฤษภาคม 2566 เวลา 10.00 น.)

“...จริงใจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้า และลับหลังคือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกันทั้งต่อหน้า และลับหลัง ไม่ติฉินนินทาอันจะทำให้เกิดความบาดหมางแตกแยกในหมู่คณะ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์วันที่ 2 พฤษภาคม 2566 เวลา 12.00 น.)

“...จะทำสิ่งใดก็ทำด้วยความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเช่น แสดงไมตรีจิต และหวังดีต่อมิตรสหาย เพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้าง โดยช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มอกเต็มใจพร้อมกับประพฤติตนอย่างสุภาพสม่ำเสมอ ให้ความเคารพและจริงใจต่อผู้อื่นแม้ในยามหน้าและลับหลัง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์วันที่ 2 พฤษภาคม 2566 เวลา 14.00 น.)

“...ปฏิบัติตามหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อความเป็นธรรม ใส่ใจและกระตือรือร้นในทุกการมีส่วนร่วมด้วยความจริงใจ รวดเร็วควรปฏิบัติด้วยหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีกิริยาท่าทางที่สุภาพอ่อนน้อมต่อกัน ด้วยความจริงใจ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์วันที่ 3 พฤษภาคม 2566 เวลา 10.00 น.)

“...การทำความดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทางด้านกำลังกายมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักสัมมาคารวะ ไม่เบียดเบียนหรือรังแกกัน ไม่ทำร้ายกันให้ได้รับความทุกขเวทนา ทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องต่อกันอยู่ตลอดเวลา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์วันที่ 4 พฤษภาคม 2566 เวลา 10.00 น.)

2. ด้านเมตตาวจีกรรม

“...มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางราชการที่ถูกต้อง ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารืออย่างเป็นกัลยาณมิตร ด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ด้วยความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์วันที่ 2 พฤษภาคม 2566เวลา 10.00 น.)

“...ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือน ด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือทั้งต่อหน้า และลับหลัง ชื่นชมเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำความดี ให้กำลังใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดข้อผิดพลาด เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์วันที่ 2 พฤษภาคม 2566 เวลา 12.00 น.)

“...ผู้บริหารเมื่อจะพูดอะไรก็พูดด้วยความปรารถนาดีต่อกัน เช่น การให้ความรู้ หรือคำแนะนำที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าววาจาสุภาพ พูดจริง ไม่พูดเพื่อผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองฝ่ายเดียวคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์วันที่ 2 พฤษภาคม 2566 เวลา 14.00 น.)

“...ผู้บริหารปฏิบัติตามหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อความเป็นธรรม ใส่ใจและกระตือรือร้นในทุกการมีส่วนร่วมด้วยความจริงใจ รวดเร็วควรปฏิบัติด้วยหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีกิริยาท่าทางที่สุภาพอ่อนน้อมต่อกัน ด้วยความจริงใจ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์วันที่ 3 พฤษภาคม 2566 เวลา 10.00 น.)

“...พูดแต่สิ่งที่ดีงาม พูดกันด้วยความรักความปรารถนาดีรู้จักการพูดให้กำลังใจกันและกันในยามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพบกับความทุกข์ความผิดหวังหรือความเศร้าหมองต่างๆโดยที่ไม่พูดจาซ้ำเติมกันในยามที่มีใครต้องหกล้มลง ไม่นินทาว่าร้ายทั้งต่อหน้าและลับหลังพูดแนะนำในสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ พูดอย่างใดก็ทำอย่างนั้น ไม่โกหกมดเท็จ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์วันที่ 4 พฤษภาคม 2566 เวลา 10.00 น.)

3. ด้านเมตตามโนกรรม

“...มีความเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน เห็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ไม่ลำเอียง มอบหมายงานตามหน้าที่ และความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์วันที่ 2 พฤษภาคม 2566เวลา 10.00 น.)

“...ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน รู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลากรในโรงเรียนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข อันจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพตามมา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์วันที่ 2 พฤษภาคม 2566 เวลา 12.00 น.)

“...ผู้บริหารเมื่อคิดสิ่งใดก็ให้คิดในสิ่งที่ดี และคิดด้วยความปรารถนาดีต่อผู้อื่นโดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ตั้งจิตปรารถนาที่จะทำคุณงามความดี คิดมั่นในการสร้างบุญกุศล และมีจิตเมตตาช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความหวังดี...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์วันที่ 2 พฤษภาคม 2566 เวลา 14.00 น.)

“...ใช้วาจาที่สุภาพ ปรึกษาหารือกันด้วยการพูดจาให้ไพเราะเพิ่มขึ้น โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีเหตุผล แนะนำตักเตือนกันเพื่อความหวังดีต่อกัน และควรประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์วันที่ 3 พฤษภาคม 2566 เวลา 10.00 น.)

“...การคิดดี การมองกันในแง่ดีมีความหวังดีและปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกันคิดแต่ในสิ่งที่สร้างสรรค์ต่อกัน ไม่อิจฉาริษยา ไม่คิดอคติ ไม่พยาบาทไม่โกรธแค้นเคืองกัน รู้จักให้โอกาสและให้อภัยต่อกันและกันอยู่เสมอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์วันที่ 4 พฤษภาคม 2566 เวลา 10.00 น.)

4. ด้านสาธารณโภคิตา

“...ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสวัสดิการ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่าเทียมกันทุกคน พัฒนาสถานศึกษา ให้บริการด้วยความจริงใจ ไม่หวังผลตอบแทน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์วันที่ 2 พฤษภาคม 2566 เวลา 10.00 น.)

“...เมื่อได้สิ่งของใดมาก็แบ่งปัน คือ เมื่อได้สิ่งใดมา แม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยเจือจานให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน มีการจัดสรรเงินความดีความชอบอย่างเท่าเทียมบริสุทธิ์ยุติธรรมและมีความเหมาะสม เสมอภาค...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์วันที่ 2 พฤษภาคม 2566 เวลา 12.00 น.)

“...มีการบริหารโดยแบ่งปันลาภผลที่มีร่วมกัน หาร่วมกันทำโดยยุติธรรมแม้สิ่งของที่ได้มาจะน้อย แต่ก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วถึงกันนั้นคือ การร่วมสุข ร่วมทุกข์กัน ด้วยความยุติธรรมไม่เอาของผู้อื่นมาเป็นของตน ไม่หาประโยชน์ใส่ตนเอง คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์วันที่ 2 พฤษภาคม 2566 เวลา 14.00 น.)

“...เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมด้วยความมีจิตใจที่ซื่อสัตย์ สุจริต มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ด้วยความยุติธรรมเป็นกลาง ไม่ลำเอียงเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่มีความโลภใช้หน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์วันที่ 3 พฤษภาคม 2566 เวลา 10.00 น.)

“...การรู้จักแบ่งปันผลประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมช่วยเหลือกัน ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่เอารัดเอาเปรียบและมีความเสมอภาคต่อกัน เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันอยู่เสมอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์วันที่ 4 พฤษภาคม 2566 เวลา 10.00 น.)

5. ด้านสีลสามัญญตา

“...ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีรักษาระเบียบวินัย ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ บริหารงานด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมไม่มีอคติ ให้สิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ไม่ใช้อำนาจข่มขู่เพื่อนร่วมงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์วันที่ 2 พฤษภาคม 2566 เวลา 10.00 น.)

“...มีศีลบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่รังเกียจของหมู่คณะ ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักหน้าที่ และบริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่ข่มขู่เพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์วันที่ 2 พฤษภาคม 2566 เวลา 12.00 น.)

“...บริหารงานด้วยความประพฤติเสมอภาคกัน หมายถึง ประพฤติสุจริตในสิ่งที่ดีงามอย่างสม่ำเสมอ ประพฤติตนอย่างมีระเบียบวินัยเหมือนผู้อื่น ไม่ประพฤติตนในทางแตกแยกจนเป็นที่ขัดข้องหมองใจต่อผู้อื่นหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์วันที่ 2 พฤษภาคม 2566 เวลา 14.00 น.)

“...มีสวัสดิการ เพื่อเพิ่มขวัญสร้างกำลังใจในการทำงาน ควรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ไม่เห็นแก่ตัว ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ ควรมีความเสียสละ ในการสนับสนุนการทำงานตามความเหมาะสม เป็นธรรมแก่ทุกคน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์วันที่ 3 พฤษภาคม 2566 เวลา 10.00 น.)

“...การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับหรือวินัยต่างๆ อย่างเดียวกัน เคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคลไม่ก้าวก่ายหน้าที่ ไม่อ้างอำนาจบาตรใหญ่ ไม่ถืออภิสิทธิ์ใด ๆ ทั้งปวง มีความยุติธรรมไม่ลำเอียงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อไม่ไม่ให้เกิดข้อขัดแย้งในองค์กร อันจะส่งผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องและมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์วันที่ 4 พฤษภาคม 2566 เวลา 10.00 น.)

6. ด้านทิฏฐิสามัญญตา

“...บริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ของทุกฝ่าย ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ยึดหลักความดีงาม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินการปฏิบัติงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์วันที่ 2 พฤษภาคม 2566 เวลา 10.00 น.)

“...มีการบริหารงานด้วยความดีงามเสมอกันกับเพื่อนร่วมงานบุคลากรทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ เห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการ อันจะนำไปสู่ความหลุดพ้น สิ้นทุกข์ ขจัดปัญหาอันจะส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์วันที่ 2 พฤษภาคม 2566 เวลา 12.00 น.)

“...ผู้บริหารมีความเสมอภาคกันทางความคิด และเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ปรับความคิดความเห็นให้มีเหตุมีผลถูกต้องเหมือนกับผู้อื่น และหมู่คณะภายใต้เหตุ และผลในทางที่ดีงาม พร้อมกับเคารพเหตุผล ยึดหลักความดีงามเป็นอุดมคติอย่างสม่ำเสมอ ไม่มีความลำเอียงเลือกที่รักมักที่ชั่ง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์วันที่ 2 พฤษภาคม 2566 เวลา 14.00 น.)

“...มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่การขจัดซึ่งปัญหา พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาและตัดสินเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาควรมีการประชุมแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ควรทำงานเป็นทีม ไม่ควรสร้างความขัดแย้งในการเข้ามามีส่วนร่วม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์วันที่ 3 พฤษภาคม 2566 เวลา 10.00 น.)

“...มีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกันคิดในสิ่งที่ตรงกัน ปรับมุมมองให้ตรงกัน รู้จักแสวงหาจุดร่วมและสงวนไว้ซึ่งจุดต่างของกันและกันไม่ยึดถือความคิดของตนเป็นใหญ่ รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา อันจะส่งผลให้องค์กรเกิดความสงบสุขและงานประสบความสำเร็จ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์วันที่ 4 พฤษภาคม 2566 เวลา 10.00 น.)

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

1. ด้านเมตตากายกรรม มี 2 แนวทาง ได้แก่

1.1 มีความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเช่น แสดงไมตรีจิต และหวังดีต่อมิตรสหายเพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้าง โดยช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มอกเต็มใจ พร้อมกับประพฤติตนอย่างสุภาพสม่ำเสมอ ให้ความเคารพและจริงใจต่อผู้อื่นแม้ในยามหน้าและลับหลัง

1.2 การทำความดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทางด้านกำลังกายมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักสัมมาคารวะ ไม่เบียดเบียนหรือรังแกกัน ไม่ทำร้ายกันให้ได้รับความทุกขเวทนา ทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องต่อกันอยู่ตลอดเวลา

2. ด้านเมตตาวจีกรรม มี 4 แนวทาง ได้แก่

2.1 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางราชการที่ถูกต้อง ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารืออย่างเป็นกัลยาณมิตร ด้วยถ้อยคำที่สุภาพด้วยความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2.2 ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือน ด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือทั้งต่อหน้า และลับหลัง ชื่นชมเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำความดี ให้กำลังใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดข้อผิดพลาด เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ

2.3 ผู้บริหารปฏิบัติตามหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อความเป็นธรรม ใส่ใจและกระตือรือร้นในทุกการมีส่วนร่วมด้วยความจริงใจ รวดเร็วควรปฏิบัติด้วยหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีกิริยาท่าทางที่สุภาพอ่อนน้อมต่อกัน ด้วยความจริงใจ

2.4 มีความรักความปรารถนาดีให้กำลังใจกันและกัน ในยามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพบกับความทุกข์ความผิดหวังหรือความเศร้าหมองต่างๆโดยที่ไม่พูดจาซ้ำเติมกันในยามที่มีใครต้องหกล้มลง ไม่นินทาว่าร้ายทั้งต่อหน้าและลับหลังพูดแนะนำในสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ พูดอย่างใดก็ทำอย่างนั้นไม่โกหกมดเท็จ

3. ด้านเมตตามโนกรรม มี 4 แนวทาง ได้แก่

3.1 มีความเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน เห็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ไม่ลำเอียง มอบหมายงานตามหน้าที่ และความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น

3.2 ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน รู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลากรในโรงเรียนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข อันจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพตามมา

3.3 ใช้วาจาที่สุภาพ ปรึกษาหารือกันด้วยการพูดจาให้ไพเราะเพิ่มขึ้น โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีเหตุผล แนะนำตักเตือนกันเพื่อความหวังดีต่อกัน และควรประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ

3.4 การคิดดี การมองกันในแง่ดีมีความหวังดีและปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกัน คิดแต่ในสิ่งที่สร้างสรรค์ต่อกัน ไม่อิจฉาริษยา ไม่คิดอคติ ไม่พยาบาทไม่โกรธแค้นเคืองกัน รู้จักให้โอกาสและให้อภัยต่อกันและกันอยู่เสมอ

4. ด้านสาธารณโภคิตา มี 4 แนวทาง ได้แก่

4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสวัสดิการ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่าเทียมกันทุกคน พัฒนาสถานศึกษา ให้บริการด้วยความจริงใจ ไม่หวังผลตอบแทน

4.2 เมื่อได้สิ่งของใดมาก็แบ่งปัน คือ เมื่อได้สิ่งใดมา แม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยเจือจานให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน มีการจัดสรรเงินความดีความชอบอย่างเท่าเทียมบริสุทธิ์ยุติธรรมและมีความเหมาะสม เสมอภาค

4.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมด้วยความมีจิตใจที่ซื่อสัตย์ สุจริต มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ด้วยความยุติธรรมเป็นกลาง ไม่ลำเอียงเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่มีความโลภใช้หน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน

4.4 การรู้จักแบ่งปันผลประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมช่วยเหลือกัน ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่เอารัดเอาเปรียบและมีความเสมอภาคต่อกัน เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

5. ด้านสีลสามัญญตา มี 3 แนวทาง ได้แก่

5.1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีรักษาระเบียบวินัย ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติหน้าที่บริหารงานด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมไม่มีอคติ ให้สิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ไม่ใช้อำนาจข่มขู่เพื่อนร่วมงาน

5.2 บริหารงานด้วยความประพฤติเสมอภาคกัน หมายถึง ประพฤติสุจริตในสิ่งที่ดีงามอย่างสม่ำเสมอ ประพฤติตนอย่างมีระเบียบวินัยเหมือนผู้อื่น ไม่ประพฤติตนในทางแตกแยกจนเป็นที่ขัดข้องหมองใจต่อผู้อื่นหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ

5.3 มีสวัสดิการ เพื่อเพิ่มขวัญสร้างกำลังใจในการทำงาน ควรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ไม่เห็นแก่ตัว ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ ควรมีความเสียสละ ในการสนับสนุนการทำงานตามความเหมาะสม เป็นธรรมแก่ทุกคน

6. ด้านทิฏฐิสามัญญตา มี 4 แนวทาง ได้แก่

6.1 บริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ของทุกฝ่าย ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ยึดหลักความดีงาม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินการปฏิบัติงาน

6.2 มีการบริหารงานด้วยความดีงามเสมอกันกับเพื่อนร่วมงานบุคลากรทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ เห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการ อันจะนำไปสู่ความหลุดพ้น สิ้นทุกข์ ขจัดปัญหา อันจะส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพ

6.3 ผู้บริหารมีความเสมอภาคกันทางความคิด และเคารพความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ปรับความคิดความเห็นให้มีเหตุมีผลถูกต้องเหมือนกับผู้อื่น และหมู่คณะภายใต้เหตุและผลในทางที่ดีงาม พร้อมกับเคารพเหตุผล ยึดหลักความดีงามเป็นอุดมคติอย่างสม่ำเสมอ ไม่มีความลำเอียงเลือกที่รักมักที่ชัง

6.4 มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่การขจัดซึ่งปัญหา พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาและตัดสินเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาควรมีการประชุมแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ควรทำงานเป็นทีม ไม่ควรสร้างความขัดแย้งในการเข้ามามีส่วนร่วม

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต2 2) เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.1 สภาพปัจจุบันคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ด้านเมตตาวจีกรรม ด้านทิฏฐิสามัญญตา และด้านเมตตากายกรรม ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านเมตตากายกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ด้านผู้บริหารมีการแสดงกิริยาอาการสุภาพในการปฏิบัติงานต่อ ผู้ร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง ด้านผู้บริหารแสดงออกซึ่งความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จ ในด้านต่างๆ ด้วยความจริงใจ และด้านผู้บริหารมีการบริหารงานโดยปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอ ภาค โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

2) ด้านเมตาวจีกรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่ถูกต้อง รองลงมาคือผู้บริหาร ไม่พูดในสิ่งที่ฟังแล้วทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสะเทือนใจ น้อยใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารใช้คำพูดภาษาที่สุภาพเมื่อสนทนาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

3) ด้านเมตามโนกรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารได้บริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน เป็นอย่างดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ รองลงมาคือผู้บริหารได้บริหารงานด้วยความยุติธรรมเป็นกลาง ไม่ลำเอียง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธ ศาสนา กิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา

4) ด้านสาธารณโภคีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการบริหารสถานศึกษาตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะ ผู้บริหารโดยมุ่งความสำเร็จเพื่อประโยชน์สูงสุด รองลงมาคือการบริหารสถานศึกษา ด้วยความเสียสละ ไม่ช่วงชิงของส่วนรวม มาเป็นของตน และข้อที่ต่ำสุดคือการบริหารสถานศึกษา ด้วยความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สงเคราะห์กัน ในหมู่ผู้ร่วมงานด้วยกัน แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดย ชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อย

5) ด้านสีลสามัญญตาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารมีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย รองลงมาคือผู้บริหารหากถูกตำหนิในการปฏิบัติหน้าที่ ก็ยินดีจะปรับปรุง ตนเองปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ

6) ด้านทิฏฐิสามัญญตา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การบริหารงานโดยมีภาวะผู้นำสูงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่ แตกต่าง และยอมรับได้ รองลงมาคือการบริหารงานโดยเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา จะมีการประชุม แก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การบริหารงานโดยมีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการ สำคัญที่จะนำไปสู่การขจัดซึ่งปัญหา

1.2 สภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านทิฏฐิสามัญญตา ด้านเมตามโนกรรม และด้านเมตตาวจีกรรม ตามลำดับ

1) ด้านเมตตากายกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไป หาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านผู้บริหารมีการแสดงกิริยาอาการสุภาพในการปฏิบัติงานต่อ ผู้ร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง ด้าน

ผู้บริหารมีน้ำใจช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความ เต็มใจ และด้านผู้บริหารมีการบริหารงานโดยปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอ ภาค โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

2) ด้านเมตตาวจีกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารใช้คำพูดภาษาที่สุภาพเมื่อสนทนาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะหรือทักท้วงต่อเพื่อนร่วมงานอย่างสุภาพ และข้อที่ต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีเทคนิคในการรับฟังคำวิพากษ์ วิจารณ์ ซักถาม หรือให้คำปรึกษาหารือให้คำแนะนำต่าง ๆ

3) ด้านเมตตามโนกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดผู้บริหารได้บริหารงานด้วยความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม อุทิศตนเพื่องาน รองลงมาคือผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรครูและกรรมการสถานศึกษามีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ และข้อที่ต่ำสุดคือ ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน เป็นอย่างดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์

4) ด้านสาธารณโภคีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดการบริหารสถานศึกษาตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะ ผู้บริหารโดยมุ่งความสำเร็จเพื่อประโยชน์สูงสุด รองลงมาคือการบริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาสถานศึกษา ให้บริการ ด้วย ความจริงใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และข้อที่ต่ำสุดคือการบริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาสถานศึกษา ให้บริการ ด้วยความจริงใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

5) ด้านสีลสามัญญตา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด.ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติ บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม กันโดยปราศจากอคติและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี คือ รองลงมาคือผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ และข้อที่ต่ำสุดคือผู้บริหารหากถูกตำหนิในการปฏิบัติหน้าที่ ก็ยินดีจะปรับปรุง ตนเองปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ

6) ด้านทิฏฐิสามัญญตา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการบริหารงานโดยมีภาวะผู้นำสูงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่ แตกต่าง และยอมรับได้ รองลงมาคือการบริหารงานโดยให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการ ดำเนินงานของสถานศึกษา และข้อที่ต่ำสุดคือ การบริหารงานโดยมีความยุติธรรมในการพิจารณาและตัดสิน เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ความต้องการจำเป็นของคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นรายด้าน พบว่าด้านเมตตามโนกรรม

($PNI_{modified}$ = 0.37) ลำดับที่ 2 ด้านสีลสามัญญตา ($PNI_{modified}$ = 0.35) ลำดับที่ 3 ด้านเมตตากายกรรม($PNI_{modified}$ = 0.34) (ด้านเมตตาวจีกรรม($PNI_{modified}$ = 0.34) ลำดับที่ 4 ด้านทิฏฐิสามัญญตา($PNI_{modified}$ = 0.33) ลำดับที่ 5 ด้านสาธารณโภคี($PNI_{modified}$ = 0.33)

ผู้วิจัยได้นำผล $PNI_{modified}$ มาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้

1) ด้านเมตตามโนกรรม

2) ด้านสีลสามัญญตา

3) ด้านด้านเมตตากายกรรม

4) ด้านเมตตาวจีกรรม

5) ด้านทิฏฐิสามัญญตา

6) ด้านสาธารณโภคี

2.1 ด้านเมตตามโนกรรมน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม อุทิศตนเพื่องาน (PNI = 0.41) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรครูและกรรมการสถานศึกษามีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ (PNI = 0.40) ลำดับที่ 3 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษา (PNI =0.37) และ ผู้บริหารให้ความสนใจกับบุคลากรมอบหมายงานให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา(PNI =0.37)

2.2 ด้านสีลสามัญญตา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ (PNI = 0.37) ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติ บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม กันโดยปราศจากอคติและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี (PNI = 0.37) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ คิดและวางแผนการทำงาน อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (PNI = 0.35) ลำดับที่ 3 ผู้บริหารเคารพในสิทธิและเสรีภาพในการแสดงออกของผู้ร่วมงาน ไม่หลงอำนาจ ไม่ใช้อำนาจข่มขู่ผู้ร่วมงาน (PNI = 0.34)

2.3 ด้านเมตตากายกรรมอยู่ระหว่าง 0.33- 0.35 รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีค่า $PNI_{modified}$ มากกว่า .30 และมีความสำคัญเป็น 3 ลำดับแรก คือ ลำดับที่ 1ผู้บริหารมีการแสดงกิริยาอาการสุภาพในการปฏิบัติงานต่อ ผู้ร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง (PNI = 0.35) ผู้บริหารมีอัธยาศัยอ่อนน้อมไม่แสดงอาการรังเกียจหรือดูหมิ่น ต่อเพื่อนร่วมงาน (PNI = 0.35) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารมีการแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเมตตา คือ แสดง ไม่ตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน (PNI = 0.34) ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอ ภาค โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ(PNI = 0.34) ผู้บริหารมีความเอาใจใส่เกี่ยวกับปัญหาและมีความกระตือรือร้น

ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ (PNI = 0.34) ลำดับที่ 3 ผู้บริหารแสดงออกซึ่งความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จ ในด้านต่าง ๆ ด้วยความจริงใจ (PNI = 0.34)

2.4 ด้านเมตตาวจีกรรมอยู่ระหว่าง 0.31- 0.39 รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีค่า $PNI_{modified}$ มากกว่า .30 และมีความสำคัญเป็น 3 ลำดับแรก คือ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารใช้คำพูดภาษาที่สุภาพเมื่อสนทนาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษาไทยอย่าง (PNI = 0.39) ลำดับที่ 2ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะหรือทักท้วงต่อเพื่อนร่วมงานอย่างสุภาพ (PNI = 0.38) ลำดับที่ 3 ผู้บริหาร เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ พูดจาดีมีอัธยาศัยไม่ตรีดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส และมีความเป็นกันเอง (PNI =0.36)

2.5 ด้านทิฏฐิสามัญญตาเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1การบริหารงานโดยมีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการ สำคัญที่จะนำไปสู่การขจัดซึ่งปัญหา (PNI = 0.39) ลำดับที่ 2 การบริหารงานโดยยึดถืออุดมคติหลักแห่งความดีงามหรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน (PNI = 0.37) ลำดับที่ 3 การบริหารงานโดยให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการ ดำเนินงานของสถานศึกษา (PNI =0.35)

2.6 ด้านสาธารณโภคีได้ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 การบริหารสถานศึกษาตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะ ผู้บริหารโดยมุ่งความสำเร็จเพื่อประโยชน์สูงสุด (PNI = 0.37) ลำดับที่ 2 การบริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาสถานศึกษา ให้บริการ ด้วย ความจริงใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน (PNI = 0.34) การบริหารสถานศึกษา ด้วยความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สงเคราะห์กัน ในหมู่ผู้ร่วมงานด้วยกัน แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดย ชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อย (PNI = 0.34) การบริหารโดยให้ความสำคัญกับการตัดสินใจภายใต้มติที่ประชุม ที่ผ่านการเห็นชอบจากบุคลากรส่วนใหญ่ (PNI = 0.34)

3. แนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านเมตตากายกรรม ได้แก่ มีความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเช่น แสดงไม่ตรีจิต และหวังดีต่อมิตรสหาย เพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้าง โดยช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ ด้วยความเต็มอกเต็มใจ พร้อมกับประพฤติตนอย่างสุภาพสม่ำเสมอ ให้ความเคารพและจริงใจต่อผู้อื่นแม้ในยามหน้าและลับหลัง การทำความดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทางด้านกำลังกายมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักสัมมาคารวะ ไม่เบียดเบียนหรือรังแกกัน ไม่ทำร้ายกันให้ได้รับความทุกขเวทนา ทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องต่อกันอยู่ตลอดเวลา

2. ด้านเมตตาวจีกรรม ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางราชการที่ถูกต้อง ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารืออย่างเป็นกัลยาณมิตร ด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ด้วยความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง ชื่นชมเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำความดี ให้กำลังใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดข้อผิดพลาด เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ ผู้บริหารปฏิบัติตามหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อความเป็นธรรม ใส่ใจและกระตือรือร้นในทุกการมีส่วนร่วมด้วยความจริงใจ

3. ด้านเมตตามโนกรรม ได้แก่ มีความเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน เห็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ไม่ลำเอียง มอบหมายงานตามหน้าที่ และความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น การคิดดี การมองกันในแง่ดีมีความหวังดีและปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกันคิดแต่ในสิ่งที่สร้างสรรค์ต่อกัน ไม่อิจฉาริษยา ไม่คิดอคติ ไม่พยาบาทไม่โกรธแค้นเคืองกัน รู้จักให้โอกาสและให้อภัยต่อกันและกันอยู่เสมอ

4. ด้านสาธารณโภคิตา ได้แก่ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสวัสดิการ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่าเทียมกันทุกคน พัฒนาสถานศึกษา ให้บริการด้วยความจริงใจ ไม่หวังผลตอบแทน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมด้วยความมีจิตใจที่ซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรมเป็นกลาง มีสวัสดิการ เพื่อเพิ่มขวัญสร้างกำลังใจในการทำงาน

5. ด้านสีลสามัญญตา ได้แก่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีรักษาระเบียบวินัย ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ บริหารงานด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมไม่มีอคติ ให้สิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ไม่ใช้อำนาจข่มขู่เพื่อนร่วมงาน บริหารงานด้วยความประพฤติเสมอภาคกัน หมายถึงประพฤติสุจริตในสิ่งที่ดีงามอย่างสม่ำเสมอ ประพฤติตนอย่างมีระเบียบวินัยเหมือนผู้อื่น ไม่ประพฤติตนในทางแตกแยกจนเป็นที่ขัดข้องหมองใจต่อผู้อื่นหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ มีสวัสดิการ เพื่อเพิ่มขวัญสร้างกำลังใจในการทำงาน ควรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ไม่เห็นแก่ตัว ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ ควรมีความเสียสละ ในการสนับสนุนการทำงานตามความเหมาะสม เป็นธรรมแก่ทุกคน

6. ด้านทิฏฐิสามัญญตา ได้แก่ บริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ของทุกฝ่าย ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ยึดหลักความดีงาม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินการปฏิบัติงาน

ดังนั้น เมื่อสรุปในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารมีความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเช่น แสดงไม่ตรีจิต และหวังดีต่อมิตรสหาย เพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้าง โดยช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มอกเต็มใจ พร้อมกับประพฤติตนอย่างสุภาพสม่ำเสมอ ให้ความเคารพและจริงใจต่อผู้อื่นแม้ในยามหน้าและลับหลัง การทำความดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทางด้านกำลังกายมี

ความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักสัมมาคารวะ ไม่เบียดเบียนหรือรังแกกัน ไม่ทำร้ายกันให้ได้รับความทุกขเวทนา ทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องต่อกันอยู่ตลอดเวลา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางราชการที่ถูกต้อง ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารืออย่างเป็นกัลยาณมิตร ด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ด้วยความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง ชื่นชมเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำความดี ให้กำลังใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดข้อผิดพลาด เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ ผู้บริหารปฏิบัติตามหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อความเป็นธรรม ใส่ใจและกระตือรือร้นในทุกการมีส่วนร่วมด้วยความจริงใจ มีความเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน เห็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ไม่ลำเอียง มอบหมายงานตามหน้าที่ และความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น การคิดดี การมองกันในแง่ดีมีความหวังดีและปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกันคิดแต่ในสิ่งที่สร้างสรรค์ต่อกัน ไม่อิจฉาริษยา ไม่คิดอคติ ไม่พยาบาทไม่โกรธแค้นเคืองกัน รู้จักให้โอกาสและให้อภัยต่อกันและกันอยู่เสมอ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสวัสดิการ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่าเทียมกันทุกคน พัฒนาสถานศึกษาให้บริการด้วยความจริงใจ ไม่หวังผลตอบแทน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมด้วยความมีจิตใจที่ซื่อสัตย์ สุจริต ความยุติธรรมเป็นกลาง มีสวัสดิการ เพื่อเพิ่มขวัญสร้างกำลังใจในการทำงาน บริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ของทุกฝ่าย ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ยึดหลักความดีงาม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินการปฏิบัติงาน

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 สภาพปัจจุบันคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้าน ความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่งโดยเฉพาะคุณลักษณะด้านผู้นำลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากในด้านเมตากายกรรมผู้บริหารมีการแสดงกิริยาอาการสุภาพในการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง ด้านเมตตาวจีกรรม ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่ถูกต้อง ไม่พูดในสิ่งที่ฟังแล้วทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสะเทือนใจ น้อยใจ ด้านเมตามโนกรรมผู้บริหารได้บริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ด้านสาธารณโภคีผู้บริหารมุ่งความสำเร็จเพื่อประโยชน์สูงสุด ด้านสีลสามัญญตาผู้บริหารมีความประพฤติสุจริตดีงาม

ถูกต้องตามระเบียบวินัย ด้านทิฏฐิสามัญญตา การบริหารงานโดยมีภาวะผู้นำสูงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่ แตกต่าง และยอมรับ บริหารงานโดยเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา จะมีการประชุม แก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การบริหารงานโดยมีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการ สำคัญที่จะนำไปสู่การขจัดซึ่งปัญหา สอดคล้องกับแนวคิดของ ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 7) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถและ คุณธรรมจริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกร ผาดไธสง (2562, หน้า ง) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการบริหารโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงของการบริหารโรงเรียนคุณธรรมภาพรรมอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2 สภาพที่พึงประสงค์คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณธรรมของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะที่เป็นความดี ความงามและความจริงที่มีอยู่ในตัวผู้บริหารและจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมหรือกระทำกิจกรรมจากสภาพจิตที่เป็นกุศลดังนั้นผู้บริหารที่มีคุณธรรมจึงเป็นคนดีและประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีที่งามเสมอ คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร หมายถึง การประพฤติปฏิบัติให้เกิดคุณงามความดีที่ผู้บริหารเสริมสร้างขึ้นในการทำงานโดยอาศัยหลักธรรม คุณธรรมนั้นเป็นสภาพที่แท้จริงซึ่งอยู่ภายในจิตใจคน ผู้บริหารถือได้ว่าเป็นผู้นำของหน่วยงานและองคการโดยตำแหน่งและโดยชอบธรรมภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารจึงมีมากมาย นานัปการ สอดคล้องกับแนวคิดของอมรา เล็กเริงสินธุ์ (2542, หน้า 109-112) ผู้บริหารในฐานะผู้นำองคการยอมมีบทบาท ภารกิจและมีความสำคัญในการทำให้งานขององคการบรรลุวัตถุประสงค ซึ่งจะตองเป็นผู้คุณธรรม คุณงามความดี และความจริงใจที่มีอยู่ในตัวผู้บริหาร ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน นำพาความสุข สงบ และความเจริญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ แก้วมั่น, สรรชัย ชูชีพ, อภิสรรค์ ภาชนะวรรณ (2562, หน้า ง) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.3 ความต้องการจำเป็นของคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้ 1) ด้านเมตตามโนกรรม (0.37) 3) ด้านเมตตากายกรรม 4) ด้านเมตตาวจีกรรม (0.35) 2) ด้านสีลสามัญญตา (0.35) 6) ด้านสาธารณโภคี (0.34) 5) ด้านทิฏฐิสามัญญตา (0.34) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญของหน่วยงานหรือองค์กร ทุกหน่วยงานย่อมปรารถนาและให้การยอมรับนับถือผู้บริหารที่มีคุณภาพนั่นก็คือเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะความ

ชำนาญงานมีประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ฯลฯ แต่ที่เหนือสิ่งอื่นใดคือ ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธา ผู้บริหารก็คือคนที่มีความสามารถในหลายด้านที่เหนือกว่าคนทั่วไปดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นคนดีของสังคมและเกือบทุกสังคมจะยึดหลักการของศาสนามาเป็นพื้นฐานของความดีความงามในการอยู่ร่วมกัน คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักธรรมสาราณยธรรม 6 สำหรับยึดถือและปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ ประวัติ พื้นผาสุข (2549, หน้า20) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารที่ดีจะตองเป็นผู้มีคุณธรรมปฏิบัติตนใหเป็นแบบอย่างที่ดีแกผู้ใตบังคับบัญชาจูงใจใหผู้ใตบังคับบัญชาเกิดความตื่นตัวและกระตือรือรนในการทางานของตนภายในกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติขององคการและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพนั้น ๆ โดยเฉพาะความจงรักภักดีตอวิชาชีพและความซื่อสัตยตอองคการผู้บริหารบางคนย้ายมาทำหนาที่ที่ตัวเองไม่เคยคิดมากอนหรือไม่อยากอยู่ แต่ได้รับคำสั่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผลก็คือทำงานอย่างขอไปทีใหเหตุการณผ่านไปวัน ๆ ที่สำคัญผู้ใตบังคับบัญชาไม่ค่อยจะพบหนาอีกด้วย นับว่าเป็นโชคร้ายขององคการนั้นที่ได้ผู้บริหารที่ไม่มีคุณธรรม ไม่รักและภักดีตอองคการและวิชาชีพของตน และมีความเห็นแกตัวมากที่สุด สงผลไปถึงผู้ใตบังคับบัญชา ไม่แน่ใจความเป็นผู้นำของผู้บริหารและความมั่นคงในอาชีพของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครพล นกทอง (2564, หน้า 1-12) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5.2.4 แนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้บริหารมีความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเช่น แสดงไม่ตรีจิต และหวังดีต่อมิตรสหาย เพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้าง โดยช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มอกเต็มใจ พร้อมกับประพฤติตนอย่างสุภาพสม่ำเสมอ ให้ความเคารพและจริงใจต่อผู้อื่นแม้ในยามหน้าและลับหลัง การทำความดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทางด้านกำลังกายมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักสัมมาคารวะ ไม่เบียดเบียนหรือรังแกกัน ไม่ทำร้ายกันให้ได้รับความทุกขเวทนา ทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องต่อกันอยู่ตลอดเวลา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางราชการที่ถูกต้อง ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารืออย่างเป็นกัลยาณมิตร ด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ด้วยความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง ชื่นชมเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำความดี ให้กำลังใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดข้อผิดพลาด เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ ผู้บริหารปฏิบัติตามหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อความเป็นธรรม ใส่ใจและกระตือรือร้นในทุกการมีส่วนร่วมด้วยความจริงใจ มีความเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน เห็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ไม่ลำเอียง มอบหมายงานตามหน้าที่ และความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ครูและ

บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น การคิดดี การมองกันในแง่ดีมีความหวังดีและปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกันคิดแต่ในสิ่งที่สร้างสรรค์ต่อกัน ไม่อิจฉาริษยา ไม่คิดอคติไม่พยาบาทไม่โกรธแค้นเคืองกัน รู้จักให้โอกาสและให้อภัยต่อกันและกันอยู่เสมอ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสวัสดิการ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่าเทียมกันทุกคน พัฒนาสถานศึกษา ให้บริการด้วยความจริงใจ ไม่หวังผลตอบแทน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมด้วยความมีจิตใจที่ซื่อสัตย์ สุจริต ความยุติธรรมเป็นกลาง มีสวัสดิการ เพื่อเพิ่มขวัญสร้างกำลังใจในการทำงาน บริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ของทุกฝ่าย ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ยึดหลักความดีงาม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหากฤษดา สิริวฑฺฒโน (2565, หน้า 25) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมศรีจันทร์วิทยา แผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมศรีจันทร์วิทยา แผนกสามัญศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการใช้หลัก สาราณียธรรม 6 มาบูรณาการในหน่วยงานการศึกษาอย่างแท้จริงมีมาตรการส่งเสริมการปลูกฝัง เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสถานศึกษา ให้เกิดเป็นรูปธรรมและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สร้างความสามัคคีปรองดองกันขึ้นในสถานศึกษา เป็นตัวอย่างของบุคลากรในสถานศึกษา ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ร่วมมือร่วมใจกันเป็นหนึ่งเดียว ร่วมแก้ไขปัญหาด้วยกัน และประสานงานให้เป็นระบบส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน โดยการเสนอปัญหา ความต้องการของแต่ละด้าน แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และงานวิจัยของ เมอรี่ (Murry, 1996) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะหหลักคุณธรรมของผู้นำที่นำไปประพฤติปฏิบัติในโรงเรียน โดยการวิเคราะหของผูบริหาร ครูและนักเรียน ผลการวิเคราะหพบว่าคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพ ได้แก การดูแลหวงใยความยุติธรรมและความซื่อสัตย ความยุติธรรมและความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะตองพิจารณาถึงคุณคาของจริยธรรม ความเห็นและมติที่ประชุม อันจะเป็นตัวชวยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสรางคุณธรรมใหกับผู้บริหารในโรงเรียน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรมีนโยบายกระตุ้นให้ผู้บริหารนำหลักธรรมมาปรับใช้ในการบริหารงานโดยการสนับสนุนให้มีการเข้าร่วมการฝึกปฏิบัติเพื่อสร้างประสบการณ์และนำไปพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนต่อไป

2) จากการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นจัดลำดับได้ดังนี้ 1) ด้านเมตตาโนกรรม 3) ด้านเมตตากายกรรม 4) ด้านเมตตาวจีกรรม 2) ด้านสีลสามัญญตา 6) ด้านสาธารณโภคี 5) ด้านทิฏฐิสามัญญตา ดังนั้น ผู้บริหารมีการใช้หลักการบริหารอย่างมีคุณธรรมโดยเฉพาะหลักสาราณียธรรม 6 ด้านเมตตาโนกรรมเพื่อให้การบริหารงานสำเร็จ และผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1) จากการหาค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดเพื่อหาแนวทางคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 พบว่า ด้านเมตตาโนกรรม มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำแนวทางด้านเมตตาโนกรรมไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

2) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านเมตตาโนกรรมมีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ควรกำหนดโครงสร้างการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องแผนการพัฒนาคุณธรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความเข้าใจและนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กรมวิชาการ. (2539). *คู่มือการสร้างเครื่องวัดคุณลักษณะด้านจิตพิสัย.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

จรัส พยัคฆราชศักดิ์ และคณะ. (2554). *หนังสือเรียนรายวิชาพื้นฐานพระพุทธศาสนา 3 ชั้นมัธยมศึกษาปี ที่ 4-6.* กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด.

นก จันทร์ขจร. (2549). *คู่มือธรรมเพื่อชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: หจก.จิรชัยการพิมพ์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์ พับลิเคชั่นส์.

ปรีชา เศรษฐีธร. (2523). *ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู.* กรุงเทพฯ: โอเดี่ยนสโตร์.

พระธรรมปฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2540). *พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม.* กรุงเทพฯ: กองการพิมพ ฝ่ายประชาสัมพันธ กฟผ.

พระมหาอดิศร ถิรสีโล. (2540). *คุณธรรมสำหรับครู.* กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พริ้นติ้ง เฮาส.

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2540). *คู่มือการจัดกิจกรรมและพัฒนาจิตพิสัยในระบบการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

พระเทพเวท (ประยุทธ์ปยุตโต). (2531). *ธรรมมะกับการศึกษาของไทย.* กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีรรัตนกิจจารักษ. (2542). *คุณธรรมสำหรับผูบริหาร.* เพชรบุรี: คณะครุศาสตรสถาบันราชภัฏเพชรบุรี.

ยนต์ ชุมจิต. (2546). *การศึกษาและความเป็นครูไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ป่วย อึ้งภากรณ์. (2545). *ทัศนะว่าด้วยการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง.

ประวัติ พื้นผาสุข. (2549). *คุณธรรมสำหรับหรับผูบริหาร.* เชียงใหม่: คณะครุศาสตร, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *แนวทางการบริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

สำนักงานเลขาคุรุสภา. (2546). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา พ.ศ. 2546.* กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

ฐาปนา บุญหล้า. (2558). *แก่นธรรม.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันโลจิสติกส์แห่งเอเชีย.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

_____. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แอล.ที.เพรส

อมรา เล็กเริงสินธุ. (2542). *คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร.* กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2554). *แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

พระธรรมโกศาจารย (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2548). *พุทธวิธีบริหาร.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2547). *พจนานุกรมพุทธศาสตร ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2547). *ธรรมนูญชีวิต.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมการศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

ทองหล่อ วงษ์ธรรมา. (2538). *ปรัชญา 201 พุทธศาสตร์.* กรุงเทพฯ: โอเอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แนวทางการพัฒนามาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). *การบริหารหลักการและทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา.* กรุงเทพ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.

ธีระ รุญเจริญ. (2545). *สภาพและปญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแหงชาติ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

อำนวย บุญศรี. (2549). *การศึกษาและความเป็นครูไทย.* จันทบุรี: คณะครุศาสตร, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Davis, F. B. (1981). *Education Measurement and Their Interpretation*. California: Wadsworth.

Fayol, H. (1916). *General and Industrial Management*. New York: Harper & Rows.

Fayol, Henri. (1949). *General and Industrial Management*. London: Sir Isaac Pitman & Sons.

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

Gulick, Luther. 1937). *Paper on the Science of Administration*. New York: Institute of Public Administration.

Murry, Joseph H., JR. (1996). *A Study of the Moral Aspect of Leadership in an Urban*. New Orleans, Louisiana: University of New Orleans.

Luther, Gulick. (1963). *Papers on the Science of Administration*. New York: Harper & Brother.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

เกรียงไกร ผาดไธสง. (2562). *แนวทางการส่งเสริมการบริหารโรงเรียนคุณธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตรอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ดนัย ชัยกิตติพร. (2557). *การใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ปราการ บุตรโยจันโท. (2548). *คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มนัส พลายชุ่ม. (2540). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดอ่างทอง*. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิลาวัลย์ ไพโรจน์. (2540). *การบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พระมหาสุทธิชัย ฐิตชโย (ถาวรศิล). (2546). *ศึกษาเชิงวิเคราะห์พรหมวิหาร 4 ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา*. วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพุทธศาสน์ศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

บุญเสริม มงคลดาว. (2543). *คุณธรรมของผูบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษเขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิมุติหยก พรายพันธ. (2544). *พฤติกรรมคณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5.* วิทยานิพนธครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏนครปฐม.

รัชนีวรรณ วรรณพิรุณ. (2546). *คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตพพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลนออก.* วิทยานพนธการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบรหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศุภลักษณ์ ประทุมมี. (2556). *การใช้หลักการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอกลองหาดตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกนาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

ละเอียด แซคู. (2546). *คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.* วิทยานิพนธครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชนครราชสีมา.

เพ็ญนภา พิลึก. (2556). *การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อนิสา กอมะ. (2565). *แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2.* สารนิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

อนุชา สามุงคุณ. (2566). *การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนากระบวนการบริหาร โรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา.* ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

3) สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

3.1) บทความในวารสาร

กันยาวีร์ สัทธาพงษ์. (2562). อรรถปริวรรต : การตีความปรัชญาหลังนวยุคกับ พุทธปรัชญาสาราณียธรรม 6 เสริมสร้างสังคมคุณธรรม. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 6*(1), 11-12.

นพวรรณ แก้วมั่น, สรรชัย ชูชีพ, อภิสรรค์ ภาชนะวรรณ. (2562). คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี. *วารสารลวะศรีวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 3*(1), 17-33.

ธรรมนูญ มูณีเกิด และคณะ. (2563). การใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วน ตำบลเสาธง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5*(2), 27 -28.

พระครูศรีปริยัติคุณาภรณ์. (2560). การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมเพื่อสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชน จังหวัดอุดรธานีและกาฬสินธุ์. *วารสารสถานบันวิจัยญาณสังวร, 8*(1), 66-78.

พระปลัดวรรธนา ญาณวโร(สุวรรณเพ็ง) และคณะ. (2562). การจัดการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนาของครูผู้สอนโดยใช้หลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น, 6*(4), 145-150.

พระมหากฤษดา สิริวฑฺฒโน. (2565). การบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมศรีจันทร์วิทยา แผนกสามัญศึกษา. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 2*(5), 25-32.

พระมหาทองสุข ธมฺมสุนฺทโร (แก้ววังวร), ประจิตร มหาหิง และสุนทร สายคำ. (2564). บริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม. *Journal of Modern Learning Development, 6*(1), 347 -348.

พระปลัดบุญมี คุรากโร (โพธิศรีสม). (2563). การศึกษาวิเคราะห์การใช้หลักสาราณียธรรมในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ของชุมชนเทศบาลเมืองปาดังเบซาร์ จังหวัดสงขลา. *วารสารจุฬามหานาครทัศน์, 7*(4), 139 - 141.

พระปลัดพัทธพงษ์ ธมฺมนนฺโท (สอนแก้ว) และคณะ. (2563). พุทธสันติวิธีเพื่อการสร้างความสมานฉันท์ของโครงการสร้างโรงไฟฟ้ากระบี่. *วารสารสังคมศาสตร์ และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5*(4), 366-373.

พระมหาสุริยะ มทฺทโว. (2564). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเป็นแนวทางการรับมือปัญหาโรคระบาด COVID-19. *วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10*(1), 323-332.

พระครูธรรมธรศิริวัฒน์ สิริวฑฺฒโน และพระสุภาพร เตชธโร. (2560). กระบวนการสร้าง สาธารณโภคีธรรมขององค์กรพุทธศาสนาในประเทศไทย. *วารสารมหาจุฬาวิชาการ.4*(1), 81-96.

พระสมุห์อมร อมโร (สีดำ) และคณะ. (2562). หลักสาราณียธรรม : แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านช่อง ตำบลช่อง อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 6*(4), 1726-1742

พระครูปราโมทย์ปัญญาวัฒน์ (บุญเลิศ เตชปุญฺโญ). (2564). หลักสาราณียธรรม 6 กับการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ. *วารสารศิลปะศาสตร์ราชมงคล สุวรรณภูมิ, 3*(1), 83-99.

ณฐา แย้มสรวล. (2559). การประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อเสริมสร้างความปรองดองในการปฏิบัติงานวิชาชีพยาบาลในโรงพยาบาลบางไทรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 1*(1), 49-58.

อัครพล นกทอง. (2564). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 9*(1), 1-12.

อาคม มากมีทรัพย์. (2557). จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารสุทธิปริทัศน์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 28*(87), 314-322.

อดิศร คงทอง และคณะ. (2564). หลักสาราณียธรรม : บทสังเคราะห์เพื่อการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม. *วารสารวารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์, 4*(2), 75-76.

อัญชฎา พูลทัศฐาน. (2564). ปัญจธรรม : ปัญหาและแนวทางแก้ไขเชิงพุทธบูรณาการ. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 8*(4), 181-195.

Bridges, E. M. and Hallinger, P. (1997). Using PBL to prepare educational leaders. *Peabody Journal of Education, 72*(2), 131-146

Carroll, D.F.O. (1992). Teacher Morale as Related to School Leadership Behavior (Morale, Leadership Behavior). *Dissertation Abstracts International. 61*(3), 54-02-A.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1) รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง

วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

2) ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

3) นายบรรจง จำพร

วุฒิการศึกษา ค.อ.ม วิศวกรรมอุตสาหการ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเกษตรวิสัย

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/๒๐๐๖๑ **วันที่** ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

ด้วย นางสาวประภัสรา ศรีบุญ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ (THE MORALITY IN ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMART EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๕

ที่ อว ๗๙๑๗/๑๐๐๖๑ **วันที่** ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง

ด้วย นางสาวประภัสรา ศรีบุญ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ (THE MORALITY IN ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMART EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

อำนวยความสะดวก

(รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/๐๑๐๐

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

วิทยาลัยเทคนิคเกษตรวิสัย
งานบริหารงานทั่วไป
เลขที่ 0323
วันที่ 14 มี.ค. 2566
เวลา.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นายบรรจง จำพร

ด้วย นางสาวประภัสรา ศรีบุญ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ (THE MORALITY IN ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMART EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

-ทราบ/ดำเนินการตามคำขอ

14 มี.ค. 2566

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘-๓๒๓๗-๓๗๖๔

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

1) นางสาวพิณญาดา บุตรกันหา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านงูเหลือม
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา

2) นางสุรีพร คำงาม

ตำแหน่ง รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอกไม้
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา (ค.บ.)ภาษาไทย

3) นางสุวินิตย์ ศรีคำภา

ตำแหน่ง รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงหัวเรือป่าม่วง
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา (ค.บ.)ภาษาไทย

4) นายสม สระแก้ว

ตำแหน่ง รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนดวน
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา (ค.บ.)วิทยาศาสตร์

5) นายสืบสกุล ชดช้อย

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองทุ่งวิทยา
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๕๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/ว ๐๑๗๕

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวพิณญาดา บุครกันหา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านงูเหลือม

ด้วย นางสาวประภัสรา ศรีบุญ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ (THE MORALITY IN ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMART EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

๒ พ.ค. ๖๖

๒ พ.ค ๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๓๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา ๐๘-๓๒๓๗-๘๗๖๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๑๕๕

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นางสุรีพร คำงาม รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอกไม้

ด้วย นางสาวประภัสรา ศรีบุญ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ (THE MORALITY IN ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMART EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

- ตรวจ
พิจารณาให้ความ
อนุเคราะห์ในการ
สัมภาษณ์

(นางสุรีพร คำง
๒๗ ก.ค. ๒๕๖

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา ๐๘-๓๒๗๗-๘๗๖๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/ว ๐๙๙๕

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นางสุวินิตย์ ศรีคำภา รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนดงหัวเรือป่าม่วงวิทยา

ด้วย นางสาวประภัสรา ศรีบุญ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ (THE MORALITY IN ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMART EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา
☑ โปรดทราบ
☐ ..... ให้ดำเนินการ
☐ อื่นๆ.....
.....
(นางสาวประภัสรา ศรีบุญ)
๓๑ / มี.ค. / ๒๕๖๖

รับทราบ
อนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการ
สัมภาษณ์
๒๙ มี.ค. ๒๕๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘-๓๒๗๗-๘๗๖๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลสงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว๐๙๗๕

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายสม สระแก้ว รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนดวน

ด้วย นางสาวประภัสรา ศรีบุญ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ (THE MORALITY IN ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMART EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ทราบ /อนุเคราะห์

2/05/66

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา ๐๘-๓๒๓๗-๘๗๖๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

โรงเรียนเมืองทุ่งวิทยา
สารบรรณ
วันที่ 30 / 6 / 66
เวลา 08.00 น.

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๖๘๔

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายสิบสกุล ขดข้อย ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองทุ่งวิทยา

ด้วย นางสาวประภัสรา ศรีบุญ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ (THE MORALITY IN ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMART EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองทุ่งวิทยา
☑ เพื่อโปรดทราบ ☐ เพื่อโปรดพิจารณา
☐ เพื่อดำเนินการ ☐ เพื่ออนุมัติ
☐ อื่นๆ .....

- ทราบ
- อนุมัติให้ดำเนินการตามขอความอนุเคราะห์

30/มี.ค./66

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘-๓๒๓๗-๘๗๖๕

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงกุง
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

งเรียนบ้านโคก (ทองคุรุราษฎร์พัฒนา)
99 /66
10 มี.ค. 66

ที่ อว ๗๘๓๗/๑๐๙๕๐

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายธนานุวัฒน์ รัตนสมบัติ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคก (ทองคุรุราษฎร์พัฒนา)

ด้วย นางสาวประภัสรา ศรีบุญ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ (THE MORALITY IN ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMART EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผู้อำนวยการโรง
เพื่อทราบ
ดำเนินการ
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม
รับทราบ
- ทราบ
๑๐ ก.ค. ๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๕, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๙-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘-๓๒๓๗-๘๗๖๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลสะอาด
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗๗/๒๐๙๕๐

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายสุพล สิงห์สถิตย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่สุวรรณภูมิ

ด้วย นางสาวประภัสรา ศรีบุญ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ (THE MORALITY IN ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMART EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

๘ มี.ค. ๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญบนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘-๓๒๗๗-๘๗๖๔

โรงเรียนบ้านนา
เลขรับที่ 111/66
วันที่ 10 ก.ค. 2566
เวลา 09.55 น.



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๕๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว๐๗๕๐

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นางชมพูนุช ศรีมีเทียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนา

ด้วย นางสาวประภัสรา ศรีบุญ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณธรรมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ (THE MORALITY IN ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMART EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนา
ขออนุเคราะห์
แจกแบบสอบถาม
.....
.....
☐ เพื่อโปรดทราบ
☑ เพื่อพิจารณาสั่งการ
.....เจ้าหน้าที่

- ทราบ
- อนุเคราะห์

ปรเมษฐ์

10 ก.ค. 2566

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๓-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘-๑๒๑๗-๘๓๖๔

ภาคผนวก ฉ
แบบสอบถามในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัย เรื่องคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่ตรงความเป็นจริงทุกข้อ ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างยิ่ง และคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพราะเสนอผลการวิจัยในภาพรวม

2. แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปลายปิด ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น 5 ระดับ

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับ น้อยที่สุด

แบบสัมภาษณ์เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Questionnaires)เกี่ยวกับคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวประภัสรา ศรีบุญ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.การศึกษา

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรีขึ้นไป

2.ประสบการณ์การทำงาน

( ) ต่ำกว่า 5 ปี

( ) 5- 10 ปี

( ) มากกว่า 10 ปี

3. สถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นสถานศึกษาขนาดใด

( ) ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1-120 คน

( ) ขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 121-600 คน

( ) ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601-1500 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

ขอให้ท่านพิจารณาว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับใดโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้การพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.ด้านเมตตากายกรรม											
1.	ผู้บริหารมีการแสดงกิริยาอาการสุภาพในการปฏิบัติงานต่อ ผู้ร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง										
2.	ผู้บริหารมีน้ำใจช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความ เต็มใจ										
3.	ผู้บริหารมีการแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเมตตา คือ แสดงไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน										
4.	ผู้บริหารมีอัธยาศัยอ่อนน้อมไม่แสดงอาการรังเกียจหรือดูหมิ่น ต่อเพื่อนร่วมงาน										
5.	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างเสมอ ภาค โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ										
6.	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่เกี่ยวกับปัญหาและมีความกระตือรือร้น ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์										
7.	ผู้บริหารแสดงออกซึ่งความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จ ในด้านต่างๆ ด้วยความจริงใจ										
2.ด้านเมตตาวจีกรรม											
8.	ผู้บริหาร เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ พูดจาดีมีอัธยาศัยไมตรีดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส และมีความเป็นกันเอง										

ข้อ	คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.	ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะหรือทักท้วงต่อเพื่อนร่วมงานอย่างสุภาพ										
10.	ผู้บริหาร ไม่พูดในสิ่งที่ฟังแล้วทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสะเทือนใจ น้อยใจ หรือคับแค้นใจ										
11.	ผู้บริหาร มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการที่ ถูกต้อง										
12.	ผู้บริหารมีเทคนิคในการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ ซักถาม หรือให้ คำปรึกษาหารือให้คำแนะนำต่างๆ										
13.	ผู้บริหารใช้คำพูดภาษาที่สุภาพเมื่อสนทนาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง										
14.	ผู้บริหารใช้วาทศิลป์ในการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน										
	3.ด้านเมตตามโนกรรม										
15.	ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม อุทิศตนเพื่องาน										
16.	ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยการเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน เป็นอย่างดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์										
17.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธ ศาสนา กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษา										

ข้อ	คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
18.	ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยความมีจิตใจที่ซื่อสัตย์ สุจริต โดยไม่มี ความโลภใช้หน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน										
19.	ผู้บริหารได้บริหารงานด้วยความยุติธรรมเป็นกลาง ไม่ลำเอียง										
20.	ผู้บริหารให้ความสนใจกับบุคลากรมอบหมายงานให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา										
21.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรครูและกรรมการสถานศึกษามีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ										
	4.ด้านสาธารณโภคี										
22.	การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดสรรสวัสดิการ หรือการ สนับสนุนการทำงานตามความเหมาะสม เป็นธรรมแก่ทุกคน										
23.	การบริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาสถานศึกษา ให้บริการ ด้วย ความจริงใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน										
24.	การบริหารสถานศึกษา มีการใช้เครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ของ สถานศึกษาอย่างประหยัด และเหมาะสม										
25.	การบริหารสถานศึกษา ด้วยความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สงเคราะห์กัน ในหมู่ผู้ร่วมงานด้วยกัน แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดย ชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อย										

ข้อ	คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
26.	การบริหารสถานศึกษา ด้วยความเสียสละ ไม่ช่วงชิงของส่วนรวม มาเป็นของตน										
27.	การบริหารสถานศึกษาตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะ ผู้บริหารโดยมุ่งความสำเร็จเพื่อประโยชน์สูงสุด										
28.	การบริหารโดยให้ความสำคัญกับการตัดสินใจภายใต้มติที่ประชุม ที่ผ่านการเห็นชอบจากบุคลากรส่วนใหญ่										
	5.ด้านสีลสามัญญตา										
29.	ผู้บริหารมีความประพฤติสุจริตดีงามถูกต้องตามระเบียบวินัย										
30.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ										
31.	ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติ บริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม กันโดยปราศจากอคติและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี										
32.	ผู้บริหารหากถูกตำหนิในการปฏิบัติหน้าที่ก็ยินดีจะปรับปรุง ตนเองปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ										
33.	ผู้บริหารเคารพในสิทธิและเสรีภาพในการแสดงออกของผู้ร่วมงาน ไม่หลงอำนาจ ไม่ใช้อำนาจข่มขู่ผู้ร่วมงาน										

ข้อ	คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
34.	ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ คิดและวางแผนการทำงาน อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ										
6.ด้านทิฏฐิสามัญญตา											
35.	การบริหารงานโดยมีความเห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการ สำคัญที่จะนำไปสู่การขจัดซึ่งปัญหา										
36.	การบริหารงานโดยมีภาวะผู้นำสูงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่ แตกต่าง และยอมรับได้										
37.	การบริหารงานโดยยึดถืออุดมคติหลักแห่งความดีงามหรือ จุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน										
38.	การบริหารงานโดยมีความยุติธรรมในการพิจารณาและตัดสิน เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา										
39.	การบริหารงานโดยเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา จะมีการประชุม แก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี										
40.	การบริหารงานโดยให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการ ดำเนินงานของสถานศึกษา										

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความเมตตาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

นางสาวประภัสรา ศรีบุญ

คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2565

ภาคผนวก ช
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์การวิจัย

เรื่อง “คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2”

แบบสัมภาษณ์งานวิจัย

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการศึกษาวิจัยเรื่อง“คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2”

ข้อมูลที่เป็นคำตอบจากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง โดยผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลของท่านเพื่อใช้ประโยชน์เฉพาะงานวิจัยนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็น

และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวประภัสรา ศรีบุญ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

แบบสัมภาษณ์การวิจัย

เรื่อง “คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2”

ผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สถานทีสัมภาษณ์.....

ตั้งแต่เวลา.....น. ถึงเวลา.....น.

ประเด็นในการสัมภาษณ์

1.1 ท่านจะสามารถนำหลักคุณธรรมตามหลักสาราณียธรรม 6 ในด้านเมตตากายกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างไร.....
.....
.....
.....
.....
.....

1.2 ท่านจะสามารถนำหลักคุณธรรมตามหลักสาราณียธรรม 6 ในด้านเมตตาวจีกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างไร
.....
.....
.....
.....
.....

1.3 ท่านจะสามารถนำหลักคุณธรรมตามหลักสาราณียธรรม 6 ในด้านเมตามโนกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.4 ท่านจะสามารถนำหลักคุณธรรมตามหลักสาราณียธรรม 6 ในด้านสาธารณโภคีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.5 ท่านจะสามารถนำหลักคุณธรรมตามหลักสาราณียธรรม 6 มาใช้ในด้านสีลสามัญญตามาใช้การบริหารสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.6 ท่านจะสามารถนำหลักคุณธรรมตามหลักสาราณียธรรม 6 ในด้านทิฏฐิสามัญญตามาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ซ
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
1	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
16	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
19	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
20	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
25	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
40	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

สูตร $\sum R = \frac{IOC}{N}$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

N แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

<u>หมายเหตุ</u>: ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

สรุปค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00

การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach’ s alpha coefficient) **ของครอนบาค (Cronbach)**

Case Processing Summary

การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach’ s alpha coefficient) **ของครอนบาค (Cronbach)**

Case Processing Summary

0.99	N	%
Case Valid	30	100
Excluded	0	.0
Total	30	100

a.Listwise deletion based on all Vaeiables in the procedure.

Reliability statistics

Cronbach’ s Alpha	N of Items
.890	40

ภาคผนวก ฌ
ภาพประกอบการสัมภาษณ์



สัมภาษณ์ นางสาวพิณญาดา บุตรกันหา
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านงูเหลือม
วันที่ 2 พฤษภาคม 2566



สัมภาษณ์ นางสุรีพร คำงาม
รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอกไม้
วันที่ 2 พฤษภาคม 2566



สัมภาษณ์ นางสุวินิตย์ ศรีคำภา
รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงหัวเรือป่าม่วง
วันที่ 2 พฤษภาคม 2566



สัมภาษณ์ นายสม สระแก้ว
รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนดวน
วันที่ 3 พฤษภาคม 2566



สัมภาษณ์ นายสืบสกุล ชดช้อย

ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองทุ่งวิทยา

วันที่ 4 พฤษภาคม 2566

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นางสาวประภัสรา ศรีบุญ

วัน เดือน ปีเกิด : วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2535

ชาติภูมิ : ร้อยเอ็ด

ที่อยู่ปัจจุบัน : 517/3 ตำบล สระคู อำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัด ร้อยเอ็ด

E- mail .sriboon123456789@gmail.com

Tel.0832378764

Line.p23f

การศึกษา : ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สาขาวิชาภาษาอังกฤษ

หน้าที่การงานปัจจุบัน : ครูผู้สอน โรงเรียนบ้านโพนดวน ตำบล หินกอง อำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัด ร้อยเอ็ด