

จริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหาร

โรงเรียนชินอรสวิทยาลัย

Virtue and Ethics for Promotion State of Begin Good Friends of Chinorotwittayalai School Administrator

พิพัฒน์พล กุลเกื้อ*

Phiphatphon Kulkuea

* โรงเรียนชินอรสวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

รับบทความ 19 ตุลาคม 2562 แก้ไขบทความ 10 ธันวาคม 2562 ตอรับบทความ 28 มกราคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารโรงเรียนชินอรสวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนชินอรสวิทยาลัย ปีการศึกษา 2559 โดยเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 86 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ความถี่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า

1. จริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารโรงเรียนชินอรสวิทยาลัย หลักสังคหวัตถุธรรม และหลักพรหมวิหารธรรม โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาหลักสังคหวัตถุธรรมรายด้าน พบว่าการปฏิบัติตนอยู่ในระดับปานกลาง และหลักพรหมวิหารธรรม การปฏิบัติตนอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบครูเพศชายและเพศหญิงที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 20 ปี และตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารโรงเรียนชินอรสวิทยาลัย โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

คำสำคัญ: จริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตร, สังคหวัตถุธรรม, พรหมวิหารธรรม

Abstract

The purpose of this research were to study and compare the Virtue Ethics in promoting camaraderie of the school's administrators in Chinorotwittayalai School, Secondary Education service area office 1. The sample consisted of 86 teachers who have been working in

Chinorotwittayalai School during the academic year of 2016. The data were analyzed by using percentage, frequency, mean, standard deviation and t-test. The results found

1. The virtue and Ethics in promoting camaraderie of the school's administrators Chinorotwittayalai School both Sangahavatthu and holy abidings, the analysis result revealed average in general. The finding, according to each Virtue and Ethics ; Sangahavatthu and holy abidings. Showed that the school's administrators performance follow these Virtue Ethics was in the same average level.

2. The results of the data analysis in comparing the opinion of the teachers about the virtue Ethics in promoting camaraderie of the school's administrators in Chinorotwittayalai School according to the gender; male and female, work experiences; lower and higher than 20 years were different statistically significant in general and all dimensions of study.

Keywords: The virtue Ethics in promoting camaraderie, Sangahavatthu, holy abidings.

บทนำ

การจัดการศึกษาเป็นงานสำคัญของชาติ เพราะการศึกษาจะส่งผลถึงคุณภาพของประชากรในชาติ และการพัฒนาความก้าวหน้าของประเทศชาติ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้ ความคิด คุณธรรม จริยธรรม มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขกับคนในสังคม และสามารถประกอบอาชีพสุจริตตามกำลังความสามารถของตนเอง เพราะฉะนั้นการศึกษาเป็นรากฐานของชีวิต เป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาคน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 4 ให้คำนิยามความหมายของคำว่า “การศึกษา” หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้ บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, น.2) และตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547, น.5)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความสำคัญต่อสถานศึกษาและเป็นปัจจัยขับเคลื่อนนำไปสู่ความสำเร็จแล้ว การปฏิบัติงานของผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญเช่นกัน เพราะถ้าผู้บริหารมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ก็จะช่วยให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จการบริหารงานของผู้บริหารย่อมมีฐานของการบริหาร การบริหารสถานศึกษาที่ดีเป็นหลักประกันอย่างหนึ่งที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้คนไทย

มีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ประกอบอาชีพสุจริตภายใต้กฎเกณฑ์ของสังคมและยังประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงความยุติธรรมและต้องมีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน และต่อสังคม จึงสมควรมีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เป็นที่ยอมรับเชื่อถือศรัทธาของประชาชน และสามารถเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2542, น.1) และกระบวนการบริหารงานที่แท้จริงนั้น จะต้องเริ่มต้นที่สถานศึกษาซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกิดขึ้น ผู้บริหาร ครู นักเรียนก็สามารถตัดสินใจเลือกสิ่งที่เหมาะสมและมีความจำเป็นต่อสถานศึกษาได้ สถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหา กำหนดนโยบายวางแผนการบริหารจัดการได้ด้วยตนเอง การส่งเสริมความเข้มแข็งในการบริหารจัดการของสถานศึกษา รวมถึงการเสริมสร้างศักยภาพให้แก่หน่วยงานหรือองค์กรในท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องที่ดำเนินการร่วมกันในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้สามารถเกื้อหนุนหรือสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาเรื่องดังกล่าวเป็นเป้าหมายสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษายุคใหม่ โดยนำเอาหลักธรรมไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมจะเป็นที่เคารพนับถือของบุคคลในสังคม และสังคมก็คาดหวังที่จะได้คนดีเป็นผู้บริหารในองค์กรทุกระดับ เพราะผู้บริหารเป็นผู้นำ มิใช่เจ้านาย ผู้ทรงอำนาจ (สุเมธ แสงนิ่มนวล, 2554) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญในการจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพราะผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านในองค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ดังที่ (เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฎ์, 2539, น.9) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมีอาชีพที่จะต้องมผลงานเป็นที่ยกย่องอย่างกว้างขวาง และพร้อมที่จะได้รับการพิสูจน์ได้ตลอดเวลาว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถอย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารมีอาชีพในยุคปัจจุบันนอกจากจะมีความรู้ในวิชาชีพและการปกครองแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติและทัศนคติที่จำเป็นต่อการสนองประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมดังนี้ เป็นนักบุกเบิก (Pioneer) ผู้บริหารมีอาชีพควรมีจิตใจชอบค้นคว้าสิ่งใหม่ๆ อย่างไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ เพื่อให้องค์กรพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้งมีวิสัยทัศน์ (Vision) ในการบริหารงาน ผู้บริหารมีอาชีพต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนโดยจะต้องยอมรับความเป็นจริงและปรับตัวเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้นมีความทันสมัย (Modern)

การบริหารงานของสถานศึกษานั้นจะดำเนินไปได้ด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ ประสพผลสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับความสามารถ คุณลักษณะพฤติกรรม และคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีจริยธรรมควบคุมตนเอง ดังที่ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2551, น.57) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม คือ ธรรมคือความประพฤติ ธรรมคือการทำดีในชีวิต หลักความประพฤติ การดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม หรือกฎศีลธรรม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ธรรมอันประเสริฐ เรียกว่า พรหมจริยธรรม หรือ พรหมจรรย์ แปลว่าความประพฤติอันประเสริฐ หรือการดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐ และ (วราจคณา ตาเตียว, 2552, น.24) ได้สรุปความหมายของจริยธรรมไว้ คือ จริยธรรมเป็นกฎเกณฑ์ความ

ประเพณีที่ถูกต้องดีงามเป็นสิ่งที่เหนี่ยวนำมนุษย์ว่าสิ่งใดควรประพฤติปฏิบัติ โดยผ่านกระบวนการคิดใคร่ครวญ ไตร่ตรองเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม โดยได้จากหลักการทางศีลธรรม หลักปรัชญา วัฒนธรรม เพื่อสร้างเสริม คุณสมบัติที่มีอยู่แล้วในตัวบุคคลตามธรรมชาติ เพื่อเป็นหลักในการกระทำและการปฏิบัติต่างๆในการอยู่ ร่วมกันในสังคม และใช้เป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจเลือกประพฤติหรือกระทำได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องมีจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริม การเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (มาศ โมฬี จิตวิริยธรรม, 2552) ที่ได้ศึกษาคุณธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในสถาบันการศึกษา ในภาครัฐผลการศึกษาพบว่า คุณธรรมที่ส่งเสริมคุณสมบัติความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารใน สถาบันการศึกษาในภาครัฐ ประกอบด้วย เทวธรรม 2 พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 พละ 5 อริยวัฑฒิ 5 การไม่ มือคด 4 สปัจริยธรรม 7 ศิล สุตตะ ขันติ โสรัจจะ รวมถึงหลักการพูด และวิธีการสอนที่ดี โดยคุณธรรมแต่ละ ประการเป็นตัวส่งเสริมคุณสมบัติความเป็นกัลยาณมิตรได้ทุกข้อ ไม่มีคุณธรรมใดส่งเสริมคุณสมบัติเพียงข้อใด ข้อหนึ่งเท่านั้นคุณธรรมทั้งหมดที่ได้กล่าวมาแล้วจึงจำเป็นต้องมาพร้อมกันจึงจะส่งผลอย่างสมบูรณ์

จริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหาร หลักสังคหวัตถุ 4 คือ ข้อปฏิบัติสำหรับการ สงเคราะห์ซึ่งกันและกัน 1) ทาน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปัน มีน้ำใจต่อกันและกัน ได้แก่ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การแบ่งปันความสุขให้แก่กันและกัน ทั้งที่เป็นวัตถุสิ่งของ และแบ่งปันน้ำใจต่อบุคคลในครอบครัว ไม่ตระหนี่ถี่ เหนียว ใช้สอยหรือบริโภคสิ่งของแต่เพียงผู้เดียว 2) ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ อ่อนโยน พูดด้วย จิตที่ปรารถนารู้จักกาลเวลาในการพูดอย่างเหมาะสม และรู้จักการใช้คำพูด ไม่ใช่วาจาหักล้างเชือดเฉือนจิตใจ ของผู้อื่น หรือวาจาที่เป็นคำหยาบคาย กระด้างกระเดื่อง ดุด่าเสียดสี อันจะก่อให้เกิดการขัดใจกันในครอบครัว ได้ 3) อัตถจริยา การช่วยเหลือ บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น ได้แก่การสงเคราะห์เกื้อกูลกันของบุคคลในครอบครัว เช่นการช่วยเหลือการงาน แบ่งเบาภาระของกันและกัน 4) สมานัตตา การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานภาพ บทบาท หน้าที่ของตนโดยวางตนเสมอต้นเสมอปลาย สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ (พระมหาบุญเพียร บุญญวิริโย, 2544, น.119) จริยธรรมอีกข้อหนึ่งคือ หลักพรหมวิหารธรรมเป็นหลักหรือวิธีบริหารงานที่ดี ก็คือ เป็น ธรรมของผู้ใหญ่ คือ มีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทรและทำใจให้เป็นกลาง นั่นคือ การใช้อำนาจหน้าที่ หรือใช้พระเดชมีพระคุณควบคุมการบริหาร (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), 2549, น.75) เป็นการ ปฏิบัติตนที่ดี ทำให้เกิดความศรัทธา ความเลื่อมใส บุคลากรทั้งหลายเชื่อมั่นโดยปฏิบัติตามผู้นำที่เขาเคารพ และศรัทธา โดยเฉพาะธรรมแห่งการปกครองคน เป็นธรรมที่ยิ่งใหญ่ (สมชายเทพแสง และอรจิรา เทพแสง, 2549, น.52) และเป็นหลักธรรมพื้นฐานสำหรับผู้ที่เป็นผู้ใหญ่ ผู้ที่มีความประพฤติและการปฏิบัติเยี่ยงคนที่เป็น ผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะ(Maturity) ในตัวเอง มีวุฒิภาวะประจำในตัวเองเป็นหลักสำคัญ หลักปฏิบัติก็มาจากคำสอน เรื่อง เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา นั้นเอง เป็นทั้งวุฒิภาวะและพฤติกรรมที่มีรากฐานมาจากจิตใจ มาจากการ สั่งสมการมีจิตใจที่ดี มาจากการพัฒนาจิตเป็นหลัก (อุทัย บุญประเสริฐ, 2554) ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ (พร ชนก ทองลาด, 2549) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และการ ปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิก ในภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการใช้พรหมวิหารธรรม

ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงงานเซรามิก ในภาคเหนือตอนบน การบริหารด้วยเมตตาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการบริหารด้วยกรุณา มุทิตา และอุเบกขา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

โรงเรียนชินโรสวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีการแข่งขันสูง มีนักเรียนจำนวน 2,498 คน มีครูจำนวน 106 คน โรงเรียนได้เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เน้นกิจกรรม เน้นรูปธรรมในการบริหารจัดการ ละเอียดเรื่องการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน ในเรื่อง คุณธรรมจริยธรรม ขวัญและกำลังใจของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถบริหารงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหาร มีทักษะในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญ คือ ต้องมีจริยธรรมสำหรับผู้บริหารซึ่งจะเป็นเครื่องผูกใจให้ผู้ร่วมงาน ร่วมมือ ร่วมใจทำงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความสำคัญของหลักพุทธศาสนาใช้ในการบริหารจัดการ และความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาดังที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารงานวิจัย และเห็นถึงความสำคัญของจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรตามแนวหลักพระพุทธศาสนา โดยใช้หลักสังคหวัตถุธรรม (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคนและประสานหมู่ชนไว้สามัคคี) 4 ประการ คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยาและสมานัตตา และหลักพรหมวิหารธรรม (ธรรมผู้ประเสริฐ) 4 ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา (ชูชีพ พุทธประเสริฐ, 2548, น.115) ซึ่งมีความจำเป็นในทางบริหาร และนำหลักธรรมดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานจัดการ

ผู้วิจัยมีความประสงค์ในการศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารโรงเรียนชินโรสวิทยาลัย สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสังคหธรรมวัตถุ 4 และพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาและส่งเสริมให้มีการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหารตามหลักจริยธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อจริยธรรม ด้านสังคหวัตถุธรรม และพรหมวิหารธรรม ที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารโรงเรียนชินโรสวิทยาลัย และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารโรงเรียนชินโรสวิทยาลัย จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษาของครู สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้พัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารโรงเรียนชินโรสวิทยาลัย และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษาของครู

สมมุติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
3. ครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารโรงเรียนชินโรสวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจริยธรรมด้านสังคหัตถุธรรม และด้านพรหมวิหารธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษาของครู มี 3 ประเด็นดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนชินโรสวิทยาลัย ปีการศึกษา 2559 มีครู จำนวน 106 คน
กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนชินโรสวิทยาลัย ปีการศึกษา 2559 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 86 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามระดับการปฏิบัติตนที่เกี่ยวกับจริยธรรมที่ส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารตามแนวพระพุทธศาสนา ด้านสังคหัตถุธรรมและด้านพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ 0.97

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย วิเคราะห์ ความคิดเห็นของครูต่อจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็น

กัลยาณมิตรของผู้บริหารโรงเรียนชินโรสวิทยาลัย ด้านสังคหวัตถุธรรม 4 และพรหมวิหารธรรม 4 วิเคราะห์ ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของเบสท์ (Best W. J., 1997, p.190) ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง จริยธรรมที่ส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง จริยธรรมที่ส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง จริยธรรมที่ส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง จริยธรรมที่ส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง จริยธรรมที่ส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ส่วน การวิเคราะห์เปรียบเทียบจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารโรงเรียนชินโรสวิทยาลัย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา ของครู วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t – test แบบ Independent Sample)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 68.60 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 43 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และส่วนใหญ่ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็น ร้อยละ 86.40

ตอนที่ 2 พบว่า จริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารโรงเรียนชินโรสวิทยาลัย พบว่า เรื่อง สังคหวัตถุธรรม โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเรื่องพรหมวิหารธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละด้านดังนี้

สังคหวัตถุธรรม 4 โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง แต่ละด้านพบว่า 1) ด้านทาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่ทำลายชีวิตหรือทำร้ายผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นคนหรือสัตว์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ พร้อมที่จะให้อภัยเมื่อครู และบุคลากรทำผิดพลาด และให้ความช่วยเหลือในการทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย แม้จะไม่ใชหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ด้านปิยวาจา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กล่าววาจาสุภาพ อ่อนหวาน นำ ประทับใจ ไม่กล่าววาจาล่วงเกินหรือดูถูกผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีวาทศิลป์ในการพูด ให้ครู บุคลากรและนักเรียนเกิดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นผู้ที่พูดจาด้วยความจริงใจไม่เสแสร้ง หรือไม่หลอกใช้ผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ด้านอรรถจริยา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า แนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ส่งเสริม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในหน้าที่ของครู และบุคลากร และเป็นผู้เอาใจใส่ต่อประโยชน์อันจะก่อให้เกิดผลดีแก่นักเรียน และโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4) ด้านสมานัตตา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประพฤติตนไม่ถือตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ประพฤติตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามกาลเทศะ และบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โดยไม่ใช้หน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

พรหมวิหารธรรม 4 โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง แต่ละด้านพบว่า คือ 1) ด้านเมตตา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและนิเทศงานครูอย่างมีกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีน้ำใจในการปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียน และดูแลและจัดสรรสวัสดิการให้แก่ครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ด้านกรุณา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ กำกับติดตาม การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างใกล้ชิด และเข้าใจและเข้าถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ด้านมุทิตา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แสดงความยินดีกับนักเรียนที่ได้รับรางวัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ แสดงความยินดีกับครูที่ได้เลื่อนตำแหน่ง และชื่นชมผลงานการปฏิบัติงานของครูด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4) ด้านอุเบกขา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อเกิดความขัดแย้งควรวางตนเป็นกลางและไกล่เกลี่ยเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาลุกลาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยเหตุผลและถูกต้องตามทำนองครองธรรม และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายก่อนลงมือปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารโรงเรียนชินโรรสวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษาของครู พบว่า ครูที่มีสถานภาพทางเพศชายหญิงมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 20 ปี และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารโรงเรียนชินโรรสวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงอภิปรายผลการวิจัยแยกเป็นรายด้านดังนี้ ครูผู้สอนในโรงเรียนชินโรรสวิทยาลัย ส่วนใหญ่เห็นด้วยและให้ความสำคัญต่อการมีจริยธรรมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสังคหวัตถุธรรม และด้านพรหมวิหารธรรม ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพราะจริยธรรมนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารตนเอง บริหารงาน บริหารคนได้เป็นอย่างดี เพราะเมื่อมีจริยธรรมแล้วนั้น ก็จะทำให้เกิดกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นมิตรที่ดี รักใคร่กันและกัน สามารถทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข สอดคล้องกับวิจัยของพระมหาสมชาย สิริปัญญา (2558) การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประชาชนที่มี อายุ อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม แตกต่างกันไป จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก

กัลยาณมิตรธรรม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลัก กัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยผู้บริหาร สร้างความเข้าใจและรู้ถึง ความต้องการของประชาชน สร้างความเป็นภาวะผู้นำ และมีความรับผิดชอบต่อ หน้าที่ ปรับปรุงแก้ไขการบริหารในส่วนที่มีข้อผิดพลาด รับฟังปัญหาประชาชน สามารถสื่อสารและ สนอง ความต้องการของประชาชนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้สอดคล้องกับวิจัยของเมอร์รี่ (Murry. 1996) ได้วิจัยการ วิเคราะห์หลักคุณธรรมของผู้นำ ที่นำไปประพฤติกปฏิบัติในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และนักเรียนผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ มีคุณภาพ ได้แก่การดูแลห่วงใยความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อ ส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหาร จะ ส่งผลสะท้อนออกมา คือ ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้อง พิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็นและมติที่ประชุม อันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการ เสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในสถานศึกษาสอดคล้องกับเบกเลียและสตีฟโควิ (Begley & Stefkovich, 2004, p.132-136) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการศึกษาคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติตามหลักศาสนาที่มุ่ง ผลต่อค่านิยมและภาวะผู้นำในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าผู้นำในสถานศึกษานอกจากเป็นที่ยอมรับของ ชุมชนว่า เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางการศึกษา ที่จำเป็นในการบริหารงานแล้ว ต้องมีภาวะผู้นำที่ยึดใน หลักศาสนาและมีคุณธรรมจริยธรรมมีการแสดงออกทางจริยธรรมที่เด่นชัดเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ การดูแล เอาใจใส่ผู้ที่อยู่ในปกครองมีความยุติธรรม และให้การยอมรับผู้อื่น สอดคล้องกับวิจัยของพรชนก ทองลาด (2549) ที่ได้ศึกษาวิจัยอิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงงานเซรามิก ในภาคเหนือตอนบนผลการวิจัยพบว่า การบริหารด้วยเมตตาอยู่ในระดับมากทุกตัว ส่วนการบริหารด้วยกรุณา มุทิตา และอุเบกขา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับวิจัยของพร กมล ชูบุญกุลพงษ์ (2554) การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศาเลาเวาชนและครอบครัวกลาง ผลการวิจัยพบว่า การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศาเลาเวาชนและครอบครัวกลางโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการให้บริการอยู่ ในระดับมากทุกด้านตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านทาน ด้านสมานัตตา ด้านปิยวาจา และด้านอัตถจริยา ผลการ เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศาเลาเวาชนและครอบครัว กลาง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยที่ทำให้ประชาชนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันตามระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ให้บริการ ส่วนผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านทาน พบว่า ไม่ทำลายชีวิตหรือทำร้ายผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นคนหรือสัตว์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็น เพราะ ผู้บริหารมีจริยธรรมในเรื่องของการให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ให้ด้วยใจจริง ประารถนาให้ผู้อื่นมี ความสุข อยู่ในศีล 5 ข้อที่ 1 ละเว้นการทำร้ายเบียดเบียนร่างกาย จิตใจ ทั้งคนและสัตว์ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของพระราชญาณวิสิฐ (2552, น.36) ได้กล่าวว่า การให้นั้นหมายถึง การแบ่งปันให้ทรัพย์สิ่งของ เพื่อ อนุเคราะห์สงเคราะห์ผู้อื่นด้วยจิตเมตตา ประารถนาที่จะให้ผู้รับอยู่ดีมีสุข และหรือกรุณาธรรม ประารถนาที่จะให้ ผู้ประสบความทุกข์เดือนร้อน ให้พ้นทุกข์ และสอดคล้องกับวิจัยของพรกมล ชูบุญกุลพงษ์ (2554) ศึกษาการ

ให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ผลการวิจัยพบว่า การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการให้บริการด้านทาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ด้านปิยะวาจา พบว่า กล่าววาจาสุภาพ อ่อนหวาน น่าประทับใจ ไม่กล่าววาจาล่วงเกินหรือดูถูกผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารนั้นพูดด้วยความสุภาพอ่อนหวาน อ่อนโยน ด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว ไม่กล่าวให้ร้ายผู้อื่น พูดความจริงในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดดีต่อกันและกัน พูดให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของสมควร ทรัพย์บำรุง (2551) ใช้วาจาประสานไมตรี หมายถึง การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับกาลเทศะ ดังนั้นการทำงานร่วมกันจะต้องพูดหรือปรึกษาหารือกันโดยยึดถือหลักเกณฑ์ 4 ประการ คือ 1) เว้นจากการพูดเท็จ 2) เว้นจากการพูดส่อเสียด 3) เว้นจากการพูดคำหยาบ และ 4) เว้นจากการพูดเพื่อจ้อ และที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ จะต้องพูดหรือ เจาจากันด้วยไมตรีและความปรารถนาดีต่อกัน สอดคล้องกับวิจัยของนิภาพร เหล่าพรมมา (2556) การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลวิจัยพบว่าการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมให้ความเห็น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการใช้หลักปิยะวาจา พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ด้านอรรถจริยา พบว่า แนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารนั้นได้แนะนำและเชิญชวนให้ผู้ใต้บังคับและนักเรียนทำกิจกรรมและบำเพ็ญประโยชน์ทางศาสนา เช่น การทำบุญตักบาตรทุกเช้า การเข้าวัดบวรมงคลกับพระสงฆ์เป็นประจำ จัดกิจกรรมถวายความอาลัยแด่ในหลวงรัชกาลที่ 9 ระลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณของพระองค์ท่าน สอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2550,น.13-14) กล่าวว่าทำประโยชน์แก่เขา คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกาย และชวนช่วยช่วยเหลือกิจการต่างๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไข้ปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม สอดคล้องกับวิจัยของนิภาพร เหล่าพรมมา (2556) การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลวิจัยพบว่า การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมให้ความเห็น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาหลายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นการใช้หลักอรรถจริยาอยู่ในระดับมาก

4. ด้านสมานัตตา พบว่า ประพฤติตนไม่ถือตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารนั้นรู้จักวางตัวดีต่อกัน ต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแม้จะมีสถานะต่างกัน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาวางใจ เชื่อในตัวในผู้บริหาร สะดวกต่อการคุยงาน ติดต่อกัน รู้สึกสบายใจที่จะเข้าหาหรือเข้าพบผู้บริหารแต่ละครั้ง สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)

(2550, น.13-14) กล่าวว่า เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลายให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกับทุกคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบและเสมอในสุขทุกข์คือ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของสมควร ทรัพย์บำรุง (2551) ที่ว่าร่วมทุกข์ร่วมสุขในทุกคราว หมายถึง การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย ดังนั้นการทำงานร่วมกันจะต้องถึงคิดว่า “มีทุกข์ร่วมทุกข์ มีสุขร่วมสุข” และผู้ทำงานร่วมกันทุกคนจะต้องไม่ถือตัวมีความเสมอภาค วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ทำตนให้เป็นที่น่ารัก น่าเคารพนับถือ และนำให้ความร่วมมือช่วยเหลือ รวมถึง การทำตนให้คงเส้นคงวา มีความมั่นคงในอารมณ์ (Maturity) หรือการมี EQ ที่ดี

5. ด้านเมตตา พบว่า ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและนิเทศงานครูอย่างมีกัลยาณมิตรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารนั้นนำหลักจริยธรรมด้านเมตตาไปปรับใช้ผ่านการนิเทศงาน นิเทศการสอน ให้คำชี้แนะ คำปรึกษาเพื่อการพัฒนาและแก้ไขแบบเพื่อนที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของสมหวัง วิทยาปัญญา (2554) ได้กล่าวว่า ความรักใคร่เอ็นดู หมายถึง ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นให้มีความสุข ทั้งสุขกายและสุขใจ ความสำเร็จ และความเจริญรุ่งเรืองตามสมควรแก่สภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของอุทัย บุญประเสริฐ (2554) ได้กล่าวว่า หลักเมตตาเป็นพื้นฐานที่สำคัญ จะอยู่ที่การพัฒนาจิตของตนเองให้รู้จักสังขการรู้จักหวังดีต่อผู้อื่นฝึกตนให้มีจิตใจที่อยากให้ผู้อื่นมีความสุข อยากให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ ความหวังดีและอยากให้ผู้อื่นมีความสุข ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับวิจัยของ พรชนก ทองลาด (2549) ได้ศึกษาอิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการใช้พรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน การบริหารด้วยเมตตาอยู่ในระดับมากทุกตัว และสอดคล้องกับวิจัยของพระปลัดคำภา สิมบิดา (2552) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาใน กลุ่ม 7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ความจริงใจ มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน และผู้บริหารเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

6. ด้านกรุณา พบว่า ให้ออกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารนั้นเห็นคุณค่าในตัวตนของเพื่อนร่วมงาน ให้ออกาสแก้ไขข้อผิดพลาดของตนเองเพื่อเกิดการเรียนรู้ เพราะทุกคนเกิดข้อผิดพลาดกันได้ เมื่อเกิดขึ้นแล้วก็ต้องช่วยกันแก้ไข สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2550, น.20) ได้กล่าวว่าความสงสารอยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์โศกเศร้าที่จิตใจจะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือนร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง และสอดคล้องกับแนวคิดของศิริมา ศรีอรุณสุตา (2553, น.14) ที่ได้กล่าวว่า สงสารในสัตว์ที่ตกยากมีทุกข์ ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ ความห่วงใยเมื่อเห็นผู้อื่นมีทุกข์คิดหาทางช่วยเหลือคิดปลดปล่อยทุกข์ของเขา และสอดคล้องกับวิจัยของพรชนก ทองลาด (2549) ได้ศึกษาอิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่าระดับการใช้พรหมวิหารธรรมในการ

บริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเซรามิกในภาคเหนือตอนบนการบริหารด้วยกรุณาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

7. ด้านมุทิตา พบว่า แสดงความยินดีกับนักเรียนที่ได้รับรางวัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารชื่นชมนักเรียนและครูที่ประสบผลสำเร็จในเรื่องการเรียน การสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนอยู่เสมอๆ สร้างกำลังใจให้นักเรียนและครูโดยการพูดชื่นชมในที่ประชุมด้วยหน้าตายิ้มแย้มเป็นประจำ สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2553, น.20) ได้กล่าวว่า ความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ก็มีใจแจ่มชื่นเบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำดีงามประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ไม่กีดกันริษยา ตามแนวคิดของศิริมา ศรีอรุณสุตา (2553, น.14) ที่ได้กล่าวว่า ความยินดีในเมื่อสัตว์มีสุข ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี เห็นผู้อื่นได้ดีมีสุขก็แจ่มชื่นเบิกบานใจด้วย เห็นเขาประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจพร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุนไม่กีดกันริษยา และสอดคล้องกับวิจัยของพระปลัดคำภา สิมบิดา (2552) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 การใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารยินดีกับผู้ที่บังคับบัญชาและผู้ประสบผลสำเร็จไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือในหน้าที่การงานเป็นประจำ

8. ด้านอุเบกขา พบว่า เมื่อเกิดความขัดแย้งควรวางตนเป็นกลางและไกล่เกลี่ยเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา ลูกกลม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารรู้จักการวางตนเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด พิจารณาถึงเหตุและผล รู้จักแก้ปัญหาไกล่เกลี่ยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดข้อพิพาทหรือทะเลาะเบาะแว้งกัน สามารถใช้กลวิธีแก้ไขโดยไม่ให้มีข้อบาดหมางใจกัน เพื่อให้องค์กรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้ สอดคล้องกับแนวคิดพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2553, น.20) ที่ได้กล่าวว่า ความมีใจเป็นกลาง มองตามเป็นจริง โดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคง เทียงตรงดุจตราขึง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดี หรือชั่วสมควรแก่เหตุผลที่ตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัย วางตน และปฏิบัติไปตามหลักการ เหตุผล และเที่ยงธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของพระมหาเต็มพงศ์ เต็มมาตย์นอก (2554) ได้กล่าวว่า การรู้จักวางเฉย หมายถึง การวางใจเป็นกลางเพราะพิจารณาเห็นว่า ใครทำดียอมไม่ได้ ใครทำชั่วยอมได้ชั่ว ตามกฎแห่งกรรม คือ ใครทำสิ่งใดไว้สิ่งนั้นย่อมตอบสนองคืนบุคคลผู้กระทำ เมื่อเราเห็นใครได้รับผลกรรมในทางที่เป็นโทษเราก็ไม่ควรดีใจหรือคิดซ้ำเติมเขาในเรื่องที่เกิดขึ้น เราควรมีความปรารถนาดี คือพยายามช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ในลักษณะที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม และสอดคล้องกับวิจัยของชุตติมา มุสิกานนท์ (2555) การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 1 โนนแดง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ในรายด้าน พบว่า ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมาก

9. ครูที่มีเพศต่างกัน ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อจริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารโรงเรียนชินโรสวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจะใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาปรับปรุงกิจกรรมการทำงานหรือพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับทางปฏิบัติตน ให้เป็นที่ยอมรับของครูอาจารย์ บุคลากร นักเรียนและผู้ปกครอง สอดคล้องกับวิจัยของพรกมล ชูบุญกุลพงษ์ (2554) การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยที่ทำให้ประชาชนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันตามระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ให้บริการ สอดคล้องกับวิจัยของชุตติมา มุสิกานนท์ (2555) การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 1 โนนแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยเปรียบเทียบ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวิจัยของมาประเสริฐ มาลี(2555) ศึกษาการปฏิบัติตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา และความรู้เกี่ยวกับหลักกัลยาณมิตร มีการปฏิบัติตามหลักกัลยาณมิตร ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิจัยของพระมนัส อคฺคธมฺโม (ก้อนใหญ่) (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามความคิดเห็นของครู พบว่า เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ครูผู้สอนมีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จริยธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารโรงเรียนชินรสวิทยาลัย มีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคล ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจ พิจารณาแก้ไข ปรับปรุง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองตามหลักจริยธรรมทางพระพุทธศาสนา ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านทาน ผู้บริหารอาจจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง โดยนำหลักจริยธรรมด้านทาน การให้มาใช้ในการบริหารให้มากขึ้น ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกเรื่อง ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงานตาม

ความสามารถของตนเอง เป็นที่พึ่งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา เพราะการเป็นผู้ให้ เอาใจเขามาใส่ใจเรา เสมอๆ ก็จะทำให้เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน

2. ด้านปิยวาจา ผู้บริหารอาจจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการพูด ต้องมีวาทศิลป์ในการพูดพูดด้วยความจริงใจไม่เสแสร้งแกล้งให้ผู้อื่นทำงานให้ พูดให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกดี ชื่นชมยินดีให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอๆ รับผิดชอบในคำพูด เมื่อได้รับมอบหมายงานก็จะทำงานให้อย่างเต็มใจและเต็มที่ ทำให้งานประสบความสำเร็จลุล่วงไปอย่างง่ายดายและรวดเร็ว เพราะทุกคนพร้อมที่จะช่วยกันทำงาน

3. ด้านอัตถจริยา ผู้บริหารอาจจะต้องเอาใจใส่ดูแลประโยชน์ของการทำงานในสถานศึกษาให้มาก บริหารงานด้วยความสุจริตโปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างความเชื่อมั่นด้วย การพัฒนาการศึกษา สถานศึกษา ให้เกิดเป็นรูปธรรม เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ไม่ละเลยต่อหน้าที่ ยึดประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลักและมาก่อน ประโยชน์ส่วนตัว

4. ด้านสมานัตตา ผู้บริหารอาจจะต้องบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่คอร์รัปชันหาผลประโยชน์เข้าตนเอง โดยเฉพาะในการบริหารด้านการเงิน ต้องมีความโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง เงินนอกระบบ และในระบบต้องมีการชี้แจงในที่ประชุม การได้มาของเงิน และการใช้เงิน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานรับทราบและเข้าใจ ตรงกัน เกิดความสบายใจในสิ่งที่ได้มาของเงิน ไม่ควรใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง ก็จะทำให้บริหารงานด้วยความสบายใจ และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

5. ด้านเมตตา ผู้บริหารควรดูแลและจัดสรรสวัสดิการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มเติม จากสวัสดิการของรัฐ เพื่อเติมเต็มส่วนที่ขาดหรือรัฐบริการไม่ทั่วถึง เช่น เงินกู้สวัสดิการโรงเรียน อัตราดอกเบี้ย ระยะเวลาการจัดทัศนศึกษาดูงาน สวัสดิการด้านต่างๆ ความเป็นอยู่ในสถานศึกษา ห้องพักรู้อาหาร สาธารณูปโภค สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และกิจกรรมผ่อนคลายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหลังจากการทำงาน ให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

6. ด้านกรุณา ผู้บริหารควรทำความเข้าใจถึงผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ศึกษาข้อมูลส่วนตัว ประวัติส่วนตัว สถานภาพ บทบาท หน้าที่ ทำความรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน เพราะแต่ละคนนั้นมีที่มาต่างกัน การศึกษาต่างกัน ฐานะทางบ้านต่างกัน ความถนัดต่างกัน ก็ย่อมจะมีข้อดีข้อเสียหรือมีปัญหาแตกต่างกันของแต่ละคน โดยเฉพาะเรื่องการมอบหมายงานนั้นต้องรู้จักมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล ความรู้ความสามารถ และหากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาที่ต้องยอมรับฟังความคิดเห็นและช่วยเหลือตามกำลังความสามารถของตนเอง

7. ด้านมุขิตา ผู้บริหารควรรู้จักใช้วาทศิลป์หรือคำพูด พูดแต่สิ่งดีในเชิงบวก ชื่นชมผลงานหรือผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยความตั้งใจ ชื่นชมด้วยความจริงใจ ชื่นชมออกมาจากหัวใจ รู้จักกล่าวขอบคุณทุกครั้งเมื่อผู้อื่นทำงานให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานครั้งต่อไป

8. ด้านอุเบกขา ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานก่อนลงมือปฏิบัติงานทุกครั้งสม่ำเสมอตัดสิ้นใจในการทำงาน ไม่เอาความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก ไม่มีใครมาคัดค้านได้ แต่เมื่อเกิดกรณีมีใครคัดค้านหรือขัดแย้ง ก็ต้องรับฟังความคิดเห็น เหตุผลจากหลายฝ่าย เปิดโอกาส

ให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงออกถึงศักยภาพของตนเอง ก็จะทำให้งานประสบผลสำเร็จเกิดประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาจริยธรรมด้านอื่นที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรในการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปฏิบัติตัว ปฏิบัติตนในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร
2. ควรศึกษาพฤติกรรมด้านสังคหวัตถุธรรม 4 และพรหมวิหารธรรม 4 ประการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ
3. ควรศึกษารูปแบบวิธีการฝึกอบรมตามหลักสังคหวัตถุธรรม 4 และพรหมวิหารธรรม 4 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้อง

บรรณานุกรม

- ชุตินา มุสิกานนท์. (2555). การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครราชสีมาเขต 7. วิทยานิพนธ์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ปทุมธานี.
- ชูชีพ พุทธประเสริฐ. (2538). คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร (เอกสารการสอน). เชียงราย: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- นิภาพร เหล่าพรมมา. (2556). การบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 7 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. ปรินญา นินพนธ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พรกมล ชุนกุลพงษ์. (2555). การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง. ปรินญานิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พรชนก ทองลาด. (2549). อิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน. ดุษฎีนิพนธ์ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). พุทธวิธีบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปลัดคำภา สิมบิดา. (2552). ศึกษาการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2551). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์ (Dictionary of Buddhism). (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- (2550). **ธรรมนุญชีวิต**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- (2553). **ธรรมนุญชีวิต**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- พระมนัส อคฺคธมฺโม (ก๊อนใหญ่). (2554). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาเต็มพงศ์ เต็มมาตย์นอก. (2554). **การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4**. ค้นเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2560. จาก <http://www.gotoknow.org/blog/pong11/338313>.
- พระมหาบุญเพียร ปุณฺณวิริโย (แก้ววงศ์น้อย). (2554). **แนวคิดและวิธีการขัดเกลาทางสังคมในสถาบันครอบครัวตามแนวพระพุทธศาสนา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสมชาย สิริปญฺโญ. (2558). **การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี**. ปริญญาโทพุทธศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาเขตขอนแก่นวารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร ปีที่ 3 ฉบับที่ 2.
- พระราชญาณวิสิฐ. (2552). **หลักธรรมาภิบาล และ ประมุขศิลป์: คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). ราชบุรี: มูลนิธิพุทธภาวนาวิชาธรรมกาย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542). สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 6. (2545) สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- มาประเสริฐ มาลี. (2555). **ศึกษาการปฏิบัติตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- มาศโมหี จิตวิริยธรรม. (2552). **คุณธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**. ดุษฎีนิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เรวัตร์ ชาตรีวิชิต. (2539). **การบริหารองค์การยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- วรางคณา ตาเตียว. (2552). **ประสบการณ์การบริหารจัดการเชิงจริยธรรมทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลตติยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ พยาบาลมหาบัณฑิต สาขาการบริหารพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริมา ศรีอรุณสุดา. (2553). **การใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาขั้นต้น**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สมควร ทรัพย์บำรุง. (2551). **ธรรมะกับการทำงาน**. ค้นเมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2560. จาก <https://somkuansub.files.wordpress.com>.
- สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง. (2549). **ผู้นำยุคใหม่ หัวใจของการปฏิรูป**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: อัลฟ่า มิเลินเนียม.
- สมหวัง วิทยาปัญญานนท์. (2554). **การจัดการธุรกิจด้วยพรหมวิหารธรรม**. ค้นเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2556. จาก <http://www.budmgt.com/budman/bm02/virtuosexist4.html>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2542). **คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี**. กรุงเทพฯ: พี เอ ลีฟวิ่ง.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิก.
- สุเมธ แสงนันทนวล. (2554). **ข้อเขียนจากคอลัมน์ "สาระน่ารู้"**. สืบค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2560. จาก http://www.tungsong.com/Read/pattakarn/read_01.asp.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2554). **๓ สูตรจากพุทธวิธีสำหรับการบริหารวิถีตะวันออก**. ค้นเมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2560, จาก http://www.dpu.ac.th/upload/edu/page/DrUthai_oct_10.pdf.
- Begley, P.T. and Stefkovich, J.A. (2004). Education, Ethics and the Cult of Efficiency: Implications for Values and Leadership. **Journal of Education Administration**. 42(2), 2.
- Best, J.W. (1977). **Research in education**. New York: Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1977.
- Murry, J.H., JR. (1996). **Study The Moral Aspect Leadership in An Urban.Oreans**: University New Oreans.