

ศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา  
เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
พฤษภาคม 2555

ศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา  
เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
พฤษภาคม 2555  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา  
เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร



บทคัดย่อ  
ของ  
พระมหาชริวิชัย คามพินิจ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
พฤษภาคม 2555

พระมหาชริวิชัย คามพินิจ (2555). ศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนว

พระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร.

สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ดร.สมชาย เทพแสง.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูปฏิบัติงานการสอนในโรงเรียน สำนักงานเขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 238 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ แบบสอบถามระดับการปฏิบัติตนที่เกี่ยวกับความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาหลักทศพิธราชธรรมและด้านหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ความถี่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe 's test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาเขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การปฏิบัติตนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านพรหมวิหารธรรม รองลงมา คือ ด้านทศพิธราชธรรม

2. การเปรียบเทียบความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

2.1 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 20 ปี และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทศพิธราชธรรมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านพรหมวิหารธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

A STUDY OF BUDDHISM ETHICAL LEADERSHIP OF EDUCATIONAL  
ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER BANGKOK METROPOLITAN IN  
PHASRICHAROEN DISTRICT



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Education Degree In Educational Administration  
at Srinakharinwirot University  
May 2012

Phramahawachiravit Kamphinit. (2012). *A Study of Buddhism Ethical Leadership of Educational Administrators in Schools Under Bangkok Metropolitan in Phasricharoen District*. Master's Project , M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate school. Srinakharinwirot University. Project Advisor : Dr. Somchai Thepsaeng.

This study aimed to examine and compare Buddhism Ethical Leadership of Educational Administrators in Schools Under Bangkok Metropolitan in Phasricharoen District classified by work experiences, qualifications, and school sizes. The samples were 238 teachers participated in the study. The research instrument was the five-point-rating scale questionnaire to measure the school administrators' ethical leadership categorized into the two principles of the Buddhist moral framework, namely the tenfold virtues of a ruler and the four noble sentiments. The questionnaire had a reliability level at .96. The statistical techniques used were percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Scheffe's test.

The results showed that;

1. The ethical leadership within the Buddhist framework practiced by the school administrators perceived by teachers was at a high level in an overall evaluation. Also, the evaluation of each principle category was at a high level, ranging from the four noble sentiments to the tenfold virtues of a ruler respectively.

2. A comparison of the ethical leadership within the Buddhist framework practiced by the school administrators as perceived by teachers showed that;

- 2.1 Teachers who had less than 20 years of work experiences and more than 20 years of work experience did not have different perceptions towards the ethical leadership of the school administrators for the overall evaluation. However, their perceptions towards the ethical leadership of school administrators in the four noble sentiments were significantly different at the level of .05

- 2.2 Teachers who had bachelors' degrees or higher had different perceptions towards the ethical leadership of the school administrators for the overall evaluation and for each principle category at the significant level of .05

2.3 Teachers who engaged in different sizes of schools had different perceptions towards the ethical leadership of the school administrators in Phasricharoen District, Bangkok for the overall evaluation and for each principle category at the significant level of .05.



อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ  
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา  
ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคใต้ ภูเก็ต กรุงเทพมหานคร ของพระมหาชริวิชัย คามพินิจ  
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....  
(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์  
(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์  
(อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2555



## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยความกรุณาของ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาแนะนำ ในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ทุกขั้นตอน ทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงานวิจัย และรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัย อีกทั้งท่านยังเป็นแบบฉบับของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับศิษย์ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอเจริญพรขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ และกรรมการพิจารณาเค้าโครงสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ที่แนะนำแนวทางในการจัดทำสารนิพนธ์จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความสมบูรณ์ที่สุด

ขอขอบคุณ ดร.พระวิสุทธิภักทธาดา พระมหาวิสุตร วิสุทธิปัญญา ป.ธ.9 อาจารย์ อรุณรุ่งปภาพสิษฐ์ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ และอาจารย์ สมศรี ฉัตรวัฒนา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแก้ไขและให้คำแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม ขอขอบคุณครูในเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่อำนวยความสะดวกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ตลอดจนขอขอบคุณผู้อำนวยการ และครูโรงเรียนวัดนิมมานรดี ที่ให้ความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือประกอบการวิจัยครั้งนี้

นอกจากนั้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พระเดชพระคุณพระราชสุตาลังการ เจ้าอาวาสวัดนิมมานรดี และพระครูสิริปัญญาวิบูล ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดนิมมานรดี ที่ให้การอุปถัมภ์ด้วยดีมาตลอด และบิดามารดาที่ได้ให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดมา ตลอดจนเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 22 ทุกคน ที่เป็นกำลังใจ ช่วยเหลือ และคณาจารย์ทุกท่านที่ช่วยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งหลายให้แนวทางการศึกษาและการดำรงชีวิตอันทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัย ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยจงดลบันดาลให้ทุกท่านที่กล่าวมา ประสบแต่ความสุข ความเจริญตลอดไป

พระมหาชริวิชัย คามพินิจ

# สารบัญ

บทที่	หน้า
<b>1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
สมมติฐานของการวิจัย.....	16
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>17</b>
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	18
การจัดการศึกษาของเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	24
อำนาจหน้าที่ของฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตภาษีเจริญ.....	26
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับจริยธรรม.....	27
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนว พระพุทธศาสนา.....	45
ด้านทศพิธราชธรรมสำหรับผู้บริหาร.....	65
ด้านพรหมวิหารธรรมสำหรับผู้บริหาร.....	86
เอกสารเกี่ยวกับตัวแปรต้น.....	94
ประสบการณ์การทำงาน.....	94
วุฒิการศึกษา.....	96
ขนาดของโรงเรียน.....	97
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	99
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>107</b>
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	107
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	108
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	109
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	111

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	112
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	112
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	112
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	113
<b>5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b>	120
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	120
ขอบเขตของการวิจัย.....	120
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	120
สรุปผลการวิจัย.....	121
อภิปรายผล.....	122
ข้อเสนอแนะ.....	130
<b>บรรณานุกรม.....</b>	132
<b>ภาคผนวก.....</b>	145
ภาคผนวก ก .....	145
ภาคผนวก ข .....	154
ภาคผนวก ค .....	163
<b>ประวัติย่อผู้วิจัย .....</b>	172

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สถิติจำนวนข้าราชการครูและจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2554.....	26
2 การเปรียบเทียบการจัดการสามแบบ.....	54
3 แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักธรรมของความเป็นภาวะผู้นำทาง จริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา.....	64
4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกเป็นครูตามขนาด ของโรงเรียน .....	108
5 จำนวน และร้อยละข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน วุฒิการศึกษาของครู และขนาดของโรงเรียน .....	113
6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นภาวะผู้นำทาง จริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	114
7 ผลการเปรียบเทียบความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน .....	114
8 ผลการเปรียบเทียบความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนก ตามวุฒิการศึกษา.....	115
9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นภาวะผู้นำทาง จริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน .....	116
10 ผลการเปรียบเทียบความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนก ตามขนาดของโรงเรียน .....	117
11 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่คะแนนความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนว พระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทศพิธราชธรรม.....	117
12 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่คะแนนความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนว พระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพรหมวิหารธรรม .....	118
13 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่คะแนนความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนว พระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม .....	119

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านทาน (การให้) .....	164
15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านศีล (การประพฤติอยู่ในศีลธรรมและกฎเกณฑ์) .....	164
16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปรีชาคะ (ความเสียสละเพื่อส่วนรวม).....	165
17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอาชชวะ (ความเป็นผู้ตรง).....	166
18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมัททวะ (ความสุภาพอ่อนโยน).....	166
19 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านตปะ (ความเพียร).....	167
20 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอักโภระ (ความไม่โกรธ) .....	167
21 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอวิหิงสา (ความไม่เบียดเบียน).....	168
22 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านขันติ (ความอดทน) .....	168
23 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอวิโรธนะ (ความยุติธรรม).....	169

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
24 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา (ความรัก, ความปรารถนาดี).....	169
25 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา (ความสงสาร) .....	170
26 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมุกิตา (ความพลอยยินดี).....	170
27 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง) .....	166

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	16
2 การบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	23
3 พื้นฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้นำทางการศึกษา.....	59



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ในปัจจุบันสถานการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม มีความเปลี่ยนแปลงไปมากและเป็นไปอย่างรวดเร็ว กว้างขวาง ทั้งนี้ก็เนื่องจากความก้าวหน้าทางด้านการสื่อสารเทคโนโลยี การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความเชื่อมโยงโทรคมนาคมด้านจริยธรรมของสังคมที่มาจากสาเหตุของการยึดวัตถุมากกว่าความดี การแข่งขันเพื่อเอาชนะแทนการร่วมมือ การมองคนอื่นเป็นคู่แข่งมากกว่าเป็นพันธมิตร ผู้บริหารจึงต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (พระมหาสุริยา จิตเมธี . 2553 : 93)

การพัฒนาบุคคลจึงเป็นหนทางนำไปสู่การพัฒนาประเทศ ดังคำกล่าวที่ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนนับเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุกประเทศ ถ้าปราศจากพลเมืองที่มีคุณภาพแล้ว แม้ประเทศนั้นจะมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์เพียงใดก็ยังไม่สามารถทำให้ทรัพยากรที่มีอยู่นั้นเป็นประโยชน์ในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ประเทศชาติได้ (วิชัย ตันศิริ. 2543:15) ดังจะเห็นได้จากแผนการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่ประเทศไทยมีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาไว้ว่า สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) คนไทยมีคุณธรรมนำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุ่งนุชชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพเสถียรภาพ และเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน และอยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. 2554: 72)

สอดคล้องกับด้านการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ระบุว่า "การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข" (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2547: 5) ดังนั้นสถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญของการจัดการศึกษาในระดับรากหญ้า เพราะมีความใกล้ชิดกับผู้เรียนและชุมชนเป็นอย่างมากกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียน จะเกิดขึ้นในระดับสถานศึกษา เด็กไทยจะเกิดการเรียนรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนดี และมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขหรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับสถานศึกษาเป็นสำคัญ (วันชัย ดนัยตโกมุท. 2543: 22) ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาจึงเป็นผลมาจากความสามารถของผู้บริหาร ในการนำนโยบายมาสู่ภาคปฏิบัติที่เป็นกลไกสำคัญยิ่งในการสร้างเด็กและเยาวชนให้เป็นคนดีและมีคุณภาพ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะที่เป็นหน่วยงานเลขานุการองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ตระหนัก



ถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบคุณธรรมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานและมีการขยายผลการเสริมสร้างพัฒนาวิสัย คุณธรรมและจริยธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2554: 1)

นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความสำคัญต่อสถานศึกษาและเป็นปัจจัยขับเคลื่อนนำไปสู่ความสำเร็จแล้ว การปฏิบัติงานของผู้บริหารนั้นมีความสำคัญเช่นกัน เพราะถ้าผู้บริหารมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ก็จะช่วยให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จ การบริหารงานของผู้บริหารย่อมมีฐานของการบริหาร การบริหารสถานศึกษาที่ดีเป็นหลักประกันอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ประกอบอาชีพสุจริต ภายใต้กฎเกณฑ์ของสังคมและยังประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงความยุติธรรมและต้องมีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน และต่อสังคม จึงสมควรมีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เป็นที่ยอมรับเชื่อถือศรัทธาของประชาชน และสามารถเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2542: 1) และกระบวนการบริหารงานที่แท้จริงนั้น จะต้องเริ่มต้นที่สถานศึกษาซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกิดขึ้น ผู้บริหาร ครู นักเรียนก็สามารถตัดสินใจเลือกสิ่งที่เหมาะสมและจำเป็นต่อสถานศึกษาได้ สถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ปัญหา กำหนดนโยบาย วางแผนการบริหารจัดการได้ด้วยตนเอง การส่งเสริมความเข้มแข็งในการบริหารจัดการของสถานศึกษา รวมถึงการเสริมสร้างศักยภาพให้แก่หน่วยงาน หรือองค์กรในท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องที่ดำเนินการร่วมกันในรูปคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้สามารถเกื้อหนุนหรือสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาเรื่องดังกล่าวเป็นเป้าหมายสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษายุคใหม่ โดยนำเอาหลักธรรมไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นประสบผลสำเร็จ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่ง แก้วแดง. 2540: 113)

การที่ผู้บริหารนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องกำกับในการบริหารงานทุกด้านย่อมเป็นการประสานความเชื่อ แนวคิดในเชิงจริยธรรมของสังคมเข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร (จินทนา จันท์บรรจง. 2541: 155) ทั้งการที่จะเป็นผู้นำที่ดีและเข้มแข็งนั้น จะมองเพียงในด้านกายภาพ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ ความมั่งคั่ง และบารมี เท่านั้น แต่สำหรับในปัจจุบันที่เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลาเป็นโลกไร้พรมแดน (Globalization) ผู้นำที่ดีและเข้มแข็งยังต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กว้างไกล มีการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ดี ฯลฯ เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่เป้าหมายได้ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็ต้องทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานที่เขาทำด้วย และนอกจากนั้นยังต้องมีคุณสมบัติอื่นๆ อีกหลายประการที่จะประกอบเป็นผู้นำที่ดี โดยเฉพาะการมีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งถือว่าเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นในการบริหารงาน ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายและทิศทางการบริหาร หากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม ก็จะทำให้

การบริหารงานเป็นไปตามทิศทางที่กำหนดได้ ในการปฏิบัติงานผู้ร่วมงานมักจะมองหาความรู้ ความสามารถที่มีภาวะผู้นำและคุณธรรมของผู้บริหาร หากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถแต่ไม่มีคุณธรรม ก็จะทำให้ผู้ร่วมงานไม่เชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรประกอบด้วยคุณธรรม (พระมหาสุริยา ฐิตเมธี . 2553 : 117)

ความเป็นผู้นำให้ประสบความสำเร็จโดยเป็นยอดของผู้หน้านั้นจะต้องใช้คุณธรรมจริยธรรม ประกอบกับความรู้ความสามารถ เพราะการมีคุณธรรมจริยธรรมจะหล่อหลอมบุคคลให้เป็นผู้มีสุขภาพกายใจและสติปัญญาที่ดี มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่ดี ที่กว้างไกล สามารถปกครองบริหารจัดการองค์กรให้ถึงความสำเร็จ บรรลุผลดี มีประสิทธิภาพสูง (พระราชญาณวิสิฐ 2552 : 109) ซึ่งตรงตามมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ว่า มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถ ในการบริหารจัดการศึกษา ตามตัวบ่งชี้ที่ 10.1 มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ คือ ผู้บริหารยึดมั่นและปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ ซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรมและเมตตาธรรม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และบทบาทของการเป็นผู้บริหาร รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายด้วยความมั่นคงทางอารมณ์ ออกทน และปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตต่อสังคม (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2553: 8)

กรุงเทพมหานคร ในฐานะองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีภาระหน้าที่ในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ตลอดจนจกกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทั้งด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม สุขอนามัย การศึกษา ฯลฯ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารและพัฒนากรุงเทพมหานครมีทิศทางดำเนินงานที่ชัดเจน จึงได้ทำแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานครขึ้น (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2554: คำนำ) เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งรวมถึงสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2552-2555) เพื่อส่วนราชการในสังกัดได้มีกรอบการดำเนินงานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้สอดคล้องกับนโยบายทางสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จึงได้มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้โรงเรียนในสังกัดก้าวไกล ก้าวทันโลกมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2554: 7) ซึ่งตรงตามยุทธศาสตร์ที่ 5.5 การเสริมศักยภาพกลไกการนำแผนบริหารราชการไปสู่การปฏิบัติเพื่อมุ่งการเป็นต้นแบบในการบริหารมหานคร เนื่องจากหน่วยงานกรุงเทพมหานครมีการส่งเสริมในการบริหารและให้บริหารตามหลักธรรมาภิบาลและมีกระบวนการติดตามประเมินผลทั้งด้านการบริหาร การปฏิบัติราชการของหน่วยงานและระดับบุคคลให้มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย เมื่อพิจารณาแล้วได้ให้ความสำคัญในกลยุทธ์หลักที่ 3 มากที่สุด คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในด้านกระบวนการประเมินผลการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล เช่น การอบรมเพื่อสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม การประชาสัมพันธ์เสริมสร้างคุณธรรม

จริยธรรมแก่ข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2554: 30) นอกจากนั้นกรุงเทพมหานครจึงจัดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมีโครงการหลักคือ โครงการโรงเรียนคุณภาพ (Smart School) เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน ครู และผู้บริหาร คือ การปลูกฝังการเรียนรู้คุณธรรม (Morality) หมายถึง คุณลักษณะของนักเรียน ครู และผู้บริหารกรุงเทพมหานครเป็นคนดี ควบคู่กับการเป็นคนเก่ง มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2549: 63)

สำนักงานเขตภาษีเจริญก็เป็นอีกหนึ่งหน่วยงานที่รับนโยบายจากทางกรุงเทพมหานคร และสำนักศึกษามาปฏิบัติ จึงได้มีนโยบายในการส่งเสริมการบริหารจัดการบนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายในเขตที่จะต้องร่วมมือกันจัดการศึกษา ปรับปรุงประยุกต์เข้ากับหลักคุณธรรม จริยธรรม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้สากล และภูมิปัญญาไทย เพื่อให้เด็กไทยมีชีวิตที่ดีงาม เก่ง มีความสุขและทำให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และเอื้ออาทร (สำนักงานเขตภาษีเจริญ. 2554: ออนไลน์) ดังนั้นทางสำนักงานเขตภาษีเจริญจึงมีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรและผู้บริหารตามแผนพัฒนาการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งมีเป้าหมายพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารตามโครงการของสำนักงานพัฒนาคุณธรรม ด้วยการจัดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม และมีภาวะผู้นำในตน แต่อย่างไรก็ตามในการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม ก็ยังมีปัญหาและอุปสรรคนานัปการในการจัดการศึกษา เพราะผู้บริหารบางแห่งยังปฏิบัติตนไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่มุ่งเน้นถึงความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม ตามที่หน่วยงานต้องการ จึงไม่เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในสถานศึกษา (สำนักงานเขตภาษีเจริญ. 2554: 40)

ดังนั้นความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม จึงเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามธรรมชาติของมนุษย์ ตลอดจนตอบสนองต่อหน้าที่ และภาระงานซึ่งยื่นอยู่เหนือผลประโยชน์เฉพาะบุคคล (Sergiovanni, 1992: 5) และแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในเรื่องของความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ (Bass, 1985: 30-31) จากการแสดงออกเชิงจริยธรรมของผู้นำนั้น นอกจากสามารถมองเห็นได้จากการประพฤติปฏิบัติแล้ว ผู้นำยังต้องทำให้นโยบายและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งเน้น คุณธรรม จริยธรรมเรื่องความยุติธรรม การไม่เอาัดเอาเปรียบผู้อื่น เน้นความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ยึดความสำคัญของการทำงานแบบทีมมากกว่าทำรายบุคคล (จรัส อติวิทยาภรณ์. 2553: 426) ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีความประพฤติปฏิบัติด้านคุณธรรมจริยธรรม มีจิตใจหนักแน่นมั่นคง มีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่มีส่วนร่วมต่างๆ เพื่อการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และในมุมมองของโลกตะวันตกเชื่อว่า แนวคิดทางจริยธรรมได้มีการพัฒนามาตั้งแต่สมัยของเพลโต ช่วงปี 427-347 ก่อนคริสตศักราช และ อริสโตเติล ในช่วงปี 384-322 ก่อนคริสตศักราช (Northouse, 2001: 250-253) และในด้านที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางจริยธรรมจะเป็นเรื่อง

เกี่ยวกับสิ่งที่ผู้นำทำและสิ่งที่ผู้นำเป็น ซึ่งทฤษฎีทางจริยธรรมมีแนวคิดมาจากหลักการกว้าง สองหลักการด้วยกันคือหลักที่เกี่ยวกับความประพฤติ (Conduct) และหลักที่เกี่ยวกับลักษณะนิสัย (Character) ฉะนั้นผู้นำทางจริยธรรมในระดับต่างๆ จำเป็นต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามสถานการณ์ของที่นั้นๆ ในสังคมไทย ตามทัศนะของพระพุทธศาสนาถือว่าการที่จะเป็นผู้นำทางจริยธรรมที่ดีนั้น ต้องมีคุณสมบัติตามหลักพุทธธรรม จึงจะทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นและเป็นผู้ตามที่ให้ความร่วมมือเพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพ ผู้นำทางจริยธรรมที่จะนำบุคคลอื่นนั้น ต้องดำเนินตามรอยพระพุทธศาสนาจึงถือว่าเป็นผู้มีความสำคัญมาก ยิ่งกลุ่มบุคคลมีขนาดใหญ่เท่าใด ความสำคัญของผู้นำทางจริยธรรมที่มีต่อสมาชิกในกลุ่มก็ยิ่งทวีความสำคัญเป็นเงาตามตัวขึ้นไป กลุ่มใดได้ผู้นำทางจริยธรรมที่ดีก็ดีไปด้วย ในทางตรงกันข้ามกลุ่มใดได้ผู้นำทางจริยธรรมที่ไม่ดีสมาชิกในกลุ่มก็ต้องประสบกับความลำบาก (ไอเสว บุญขวัญ, 2551: 2) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรารุณี สิทธิราช (2544: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทฤษฎีของกรมการศึกษานอกโรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเนินกุ่มน้ำออน จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนอันดับแรก คือ คุณลักษณะด้านจริยธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบคลีและสตีฟโควิช (Begley; & Stefkovich, 2004: 132-136) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการศึกษาคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติตามหลักศาสนา ที่มุ่งผลต่อค่านิยมและภาวะผู้นำในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำในสถานศึกษานอกจากเป็นที่ยอมรับของชุมชนว่า เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางการศึกษาที่จำเป็นในการบริหารงานแล้ว ต้องมีภาวะผู้นำที่ยึดในหลักศาสนาและมีคุณธรรมจริยธรรม มีการแสดงออกทางจริยธรรมที่เด่นชัดเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ การดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ในปกครอง มีความยุติธรรม และให้การยอมรับผู้อื่น

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมจะเป็นที่เคารพนับถือของบุคคลในสังคม และสังคมก็คาดหวังที่จะได้คนดีเป็นผู้บริหารในองค์กรทุกระดับ เพราะผู้บริหารเป็นผู้นำ มิใช่เจ้านายผู้ทรงอำนาจ (สุเมธ แสงนิมนวล, 2554: ออนไลน์) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดตามหลักทศพิธราชธรรมเป็นหลักสำคัญของผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร ซึ่งเป็นคุณธรรมสำหรับหล่อหลอมจิตใจให้ผู้นำในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี โดยจะช่วยบ่งบอกทิศทางและกำกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ (พระธรรมจิตญาณ, 2546: 18) เป็นหนทางไปสู่ความดีงาม ความสุข ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าในชีวิตได้ ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่า ทศพิธราชธรรม คือ หลักธรรมในการบริหารจัดการและในการดำรงชีวิต 10 ประการที่ผู้บริหารหน่วยงานควรยึดถือเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2550: 34) หรือเป็นหลักธรรมสำหรับทำให้ผู้อื่นรักใคร่พอใจ 10 อย่าง หลักทศพิธราชธรรมจึงเป็นหลักธรรมของผู้ปกครองหรือบุคคลทั่วไปที่สามารถนำไปประพฤติปฏิบัติตนได้ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ควรจะพัฒนาในตัวของผู้นำทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัย โล้วมันคง (2552: 259) ได้ศึกษาการนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่มีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม เรื่องทาน (การให้) อักโกระ (ความไม่โกรธ) อวิโรธนะ (ความยุติธรรม) และอาชชวะ (ความเป็นผู้ตรง)

อีกประการหนึ่งแนวความคิดของหลักพรหมวิหารธรรมเป็นหลักการหรือวิธีบริหารงานที่ดีก็คือ เป็นธรรมของผู้ใหญ่ คือ มีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทร และทำใจให้เป็นกลาง นั่นคือ การใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้พระเดชมีพระคุณควบคุมการบริหาร (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). 2549: 75) เป็นการปฏิบัติตนที่ดี ทำให้เกิดความศรัทธา ความเลื่อมใส บุคลากรทั้งหลายเชื่อมั่นโดยปฏิบัติตามผู้นำที่เขาเคารพและศรัทธา โดยเฉพาะธรรมแห่งการปกครองคนเป็นธรรมที่ยิ่งใหญ่ (สมชาย เทพแสง; และ อรจิรา เทพแสง. 2549: 52) และเป็นหลักธรรมพื้นฐานสำหรับผู้ที่เป็นผู้ใหญ่ ผู้ที่มีความประพฤติและการปฏิบัติเยี่ยงคนที่เป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะ (Maturity) ในตัวเอง มีวุฒิภาวะประจำในตัวเองเป็นหลักสำคัญ หลักปฏิบัติก็มาจากคำสอนเรื่องเมตตา-กรุณา-มุทิตา-อุเบกขา นั้นเอง เป็นทั้งวุฒิภาวะและพฤติกรรมที่มีรากฐานมาจากจิตใจ มาจากการสั่งสมการมีจิตใจที่ดี มาจากการพัฒนาจิตเป็นหลัก (อุทัย บุญประเสริฐ. 2554: ออนไลน์) ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของพรชนก ทองลาด (2549 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิก ในภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการใช้พรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงงานเซรามิก ในภาคเหนือตอนบน การบริหารด้วยเมตตาอยู่ในระดับมากทุกตัว ส่วนการบริหารด้วยกรุณา มุทิตา และอุเบกขา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

แนวคิดดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติตนที่เป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถบริหารงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหาร มีทักษะในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญ คือ ต้องมีจริยธรรมสำหรับนักบริหารซึ่งจะเป็นเครื่องผูกใจให้ผู้ร่วมงาน ร่วมมือ ร่วมใจทำงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความสำคัญของหลักพุทธศาสนาใช้ในการบริหารจัดการ และความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาดังที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยอย่างลึกซึ้งและเห็นถึงความสำคัญของความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารตามแนวหลักพระพุทธศาสนา โดยใช้หลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ และหลักพรหมวิหารธรรม 4 ประการ ซึ่งมีความสำคัญในทางบริหารจึงต้องการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน จึงมีความประสงค์ในการศึกษาเรื่อง "ศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคเหนือตอนบน สังกัดกรุงเทพมหานคร" เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมที่พึงประสงค์ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความสุขและผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อผู้เรียน ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในสถานศึกษาของตนเอง

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาด้าน ทศพิธราชธรรม และด้านพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัด กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของ ผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาของครู และขนาดของโรงเรียน

## ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนว พระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา และได้ทราบถึงการเปรียบเทียบต่อความเป็นภาวะผู้นำ ทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัด กรุงเทพมหานคร เพื่อจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา และสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการด้านคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา และใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายเพื่อสรรหาผู้บริหาร สถานศึกษาในตำแหน่งที่เหมาะสม

## ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม ตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาโดยใช้ด้านทศพิธราชธรรม 10 ประการ คือ 1) ทาน คือ การให้ 2) ศีล คือ การปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี 3) ปริจจาคะ คือ การเสียสละเพื่อ ส่วนรวม 4) อาชชวะ คือ ความเป็นผู้ตรง 5) มัททวะ คือ ความสุภาพอ่อนโยน 6) ตปะ คือ ความ เพียรเพากิเลส 7) อักโกธะ คือ ความไม่โกรธ 8) อวิหิงสา คือ การไม่เบียดเบียน 9) ชันดี คือ ความอดทน 10) อวิโรหนะ คือ ความยุติธรรม และด้านพรหมวิหารธรรม 4 ประการ คือ 1) เมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาดี 2) กรุณา คือ ความสงสาร 3) มุทิตา คือ พลอยยินดี 5) อุเบกขา คือ ความมีใจเป็นกลาง

## ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู ในเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 13 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดนิมมานรดี โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม โรงเรียน วัดอ่างแก้ว (จิบ ปานฆ่า) โรงเรียนวัดชัยฉิมพลี โรงเรียนวัดโคกนอน โรงเรียนวัดโดนด โรงเรียน

วัดตะล่อม โรงเรียนวัดกำแพง โรงเรียนวัดวิจิตรการนิมิต โรงเรียนวัดประดู่บางจาก (พ่วงอุทิศ)  
โรงเรียนวัดทองศาลางาม โรงเรียนวัดมะพร้าวเตี้ย โรงเรียนบางจาก (โกมลประเสริฐอุทิศ)  
ประจำปีการศึกษา 2554 มีครูจำนวน 485 คน

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู ในเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปี  
การศึกษา 2554 โดยเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอน ในเขตภาษีเจริญ จำนวน 13 โรงเรียน ได้กลุ่ม  
ตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 238 คน ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครซีและมอร์  
แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) และแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของ  
โรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม

### ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1. ตัวแปรต้น

##### 1.1 ประสบการณ์การทำงาน

- 1.1.1 ต่ำกว่า 20 ปี
- 1.1.2 ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป

##### 1.2 วุฒิการศึกษา

- 1.2.1 ปริญญาตรี
- 1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

##### 1.3 ขนาดของโรงเรียน

- 1.3.1 ขนาดเล็ก
- 1.3.2 ขนาดกลาง
- 1.3.3 ขนาดใหญ่

#### 2. ตัวแปรตาม

##### 2.1 ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม ตามแนวพระพุทธศาสนา ดังนี้

##### 2.1.1 หลักทศพิธราชธรรม คือ

- 2.1.1.1 ทาน
- 2.1.1.2 ศีล
- 2.1.1.3 ปรিজาคะ
- 2.1.1.4 อาชชวะ
- 2.1.1.5 มัททวะ
- 2.1.1.6 ตปะ
- 2.1.1.7 อักโกธะ

- 2.1.1.8 อวิหิงสา
- 2.1.1.9 ชันติ
- 2.1.1.10 อวิโรธนะ

## 2.2.1 หลักพรหมวิหารธรรม คือ

- 2.2.1 เมตตา
- 2.2.2 กรุณา
- 2.2.3 มุทิตา
- 2.2.4 อุเบกขา

### นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยมีดังนี้

**1. จริยธรรม** หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติตามหลักความถูกต้องดีงาม ในสภาวะและหน้าที่ของตน หมายรวมถึงการปฏิบัติตามหลักกฎหมายและหลักแนวทางในวิชาชีพของตน ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

**2. ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา** หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้ที่มีความประพฤติปฏิบัติด้านคุณธรรมจริยธรรม มีจิตใจหนักแน่นมั่นคง มีความยุติธรรม และให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนที่เหมาะสม ซึ่งมี 14 คุณลักษณะตามหลักทศพิธราชธรรมและหลักพรหมวิหารธรรม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่มีส่วนร่วมต่างๆ เพื่อการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

**2.1 ด้านทศพิธราชธรรม** หมายถึง ทศพิธราชธรรม เป็นหลักธรรม 10 ประการ สำหรับผู้ปกครอง หรือเป็นคุณธรรมของผู้ปกครอง ซึ่งในยุคปัจจุบัน หมายถึง นักปกครองและผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานทุกระดับ ที่ควรทำความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง องค์กรและหมู่คณะที่ใกล้ชิด ตลอดจนสังคมประเทศชาติ มีดังนี้

**2.1.1 ทาน** คือ การให้ หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่เป็นการให้ทรัพย์สิน วัตถุสิ่งของ และกำลังกายของตนแก่ผู้อื่นที่ต้องการ (วัตถุทาน) การให้ความรู้ การชี้แนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน (วิทยาทาน) และการให้อภัยแก่ผู้ที่ทำผิดพลาด ที่พร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุง หรือการไม่ถือโทษในเรื่องทั้งปวง (อภัยทาน)

**2.1.2 ศิล** คือ การประพฤติอยู่ในศีลธรรมและกฎเกณฑ์ หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม ตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน ตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของสังคม

**2.1.3 ปริจาคะ** คือ ความเสียสละเพื่อส่วนรวม หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ต้องเสียสละเพื่อส่วนรวม หน่วยงาน ประเทศชาติ หรือสังคม โดยทั่วไปการเสียสละไม่ว่าสิ่งใดก็ตาม ถือเป็น การลดความเห็นแก่ตัว ซึ่งล้วนมีส่วนช่วยให้สังคมดีขึ้นทั้งสิ้น



**2.1.4** อาชชวะ คือ ความเป็นผู้ตรง หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ต้องเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต และความตรงในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานต่างๆ ในฐานะผู้บริหารให้งานประสบความสำเร็จ อันหมายถึงความตรงในการรับผิดชอบหน้าที่การงาน ซึ่งต้องประกอบด้วยความปลอดภัยในงาน ความขยันหมั่นเพียร เอาใจใส่ และความไตร่ตรองในการทำงาน

**2.1.5** มัททวะ คือ ความสุภาพอ่อนโยน หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ต้องมีความสุภาพอ่อนโยนที่แสดงออกถึงกิจกรรมารยาทที่สุภาพเรียบร้อย ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างให้เกียรติ และการพูดจาสุภาพ ไพเราะ นุ่มนวล กับบุคคลในทุกระดับ

**2.1.6** ตปะ คือ ความเพียรเพากิเลส หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีความเพียรแสวงหาคุณความดีใส่ตัว ความเพียรรักษาความดีให้อยู่กับตัวนานๆ ความเพียรเลิกละความไม่ดีไม่งาม และความเพียรระวังความไม่ดีไม่งามต่างๆ ไม่ให้เกิดมีในตัวอีก

**2.1.7** อักโกธะ คือ ความไม่โกรธ หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีความสงบเสงี่ยมไม่แสดงความโกรธใดๆ แก่ผู้พบเห็น มีเมตตาประจำใจไว้ระงับความเคืองชุน ไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจของความโกรธ อันมีผลให้คนรักและเกรงใจ

**2.1.8** อวิหิงสา คือ การไม่เบียดเบียน หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ไม่เป็นผู้ข่มเหงจิตใจ ไม่กดขี่รังแกร่างกาย และไม่เอาเปรียบทรัพย์สินของผู้อื่น โดยการใช้กำลังหรืออำนาจต่างๆ ที่เหนือกว่า

**2.1.9** ขันติ คือ ความอดทน หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีความอดทนต่อความยากลำบาก ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการดำรงชีวิต มีมานะอดทนในการทำงาน มีความอดทนต่ออารมณ์ยั่วยุดต่างๆ ที่เข้ามากระทบ คือ การควบคุมอารมณ์เมื่อผิดหวัง หรือการอดกลั้นต่อความโลภและความอยากได้

**2.1.10** อวิโรธนะ คือ ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีความหนักแน่นความเที่ยงธรรมเป็นหลักด้วยความไม่เอนเอียงหวั่นไหวหรือมีอคติอาจจะโดยความชอบ โดยความเกลียด โดยความไม่รู้ โดยความกลัว ในการตัดสินใจ การปฏิบัติหน้าที่ และการปฏิบัติต่อผู้อื่น

**2.2** ด้านพรหมวิหารธรรม หมายถึง หลักธรรม 4 ประการ ซึ่งเป็นหลักธรรมพื้นฐานสำหรับผู้ที่เป็นผู้ใหญ่ ผู้ปกครอง และนักบริหาร ซึ่งมีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทร และทำใจให้เป็นกลาง โดยการใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้พระเดชและพระคุณควบคุมการบริหารใจการครองใจคน ดังนี้ คือ

**2.2.1** เมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาดี หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข ให้ความรักและความหวังดีแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารจะต้องรู้จักมองแง่ดีหรือส่วนที่ดีของเพื่อนร่วมงาน และจะต้องไม่สร้างความลำบากหรือความทุกข์ยากความลำบากให้กับผู้อื่น โดยมีผลมาจากเมตตาของผู้บริหาร

2.2.2 กรุณา คือ ความสงสาร หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่คอยคิดหาทางช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสงสารเห็นใจ มุ่งสงเคราะห์ด้วยกำลังกาย กำลังปัญญา กำลังทรัพย์ โดยที่ไม่หวังผลตอบแทน

2.2.3 มุทิตา คือ พลอยยินดี หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ต้องมีความยินดีชื่นชมเมื่อผู้อื่นได้ดี มีสุข และช่วยส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจนประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยไม่มีจิตใจริษยาต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

2.2.4 อุเบกขา คือ ความมีใจเป็นกลาง หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ต้องวางใจให้เป็นกลาง ตั้งตนเป็นกลาง โดยใช้ปัญญาพิจารณาเห็นผลอันเกิดขึ้นโดยสมควรแก่เหตุและรู้ว่าพึงปฏิบัติต่อไป ในกรณีที่เกิดความขัดแย้งควรวางตนเป็นกลางและไกล่เกลี่ยเพื่อไม่ให้ปัญหาลุกลาม

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในโรงเรียนเขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร

5. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกเป็น 2 ระดับ ดังนี้ ต่ำกว่า 20 ปี , และตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป

6. วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี

7. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดตามเกณฑ์ของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในการจำแนกขนาดโรงเรียนโดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์แบ่งขนาด คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีการกำหนดจำนวนนักเรียนดังนี้คือ โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 1 - 400 คน โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 401 - 800 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 801 คนขึ้นไป

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และงานวิจัย ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีผลวิจัย แนวคิด และบุคคลสนับสนุนความคิดเห็นไว้ ดังนี้

ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม ตามด้านทศพิธราชธรรมและด้านพรหมวิหารธรรม ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ พระธรรมจิติญาณ (2546: 18); สุขเมธ ตันติเวชกุล (2549: 102) ; ท่านพุทธทาสภิกขุ (2549: 23-24) ; พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549: 75, 2550: 4-8) ; สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง (2549: 52) ; พระมหาสมปอง ปจฺโจปการี (2550: 263) ;

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 34) ; สุรีย์ มีผลกิจ (2550: 56) ; เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 91-93) ; พระราชญาณวิสิฐ (2552: 34-35) ; อุทัย โล้วมันคง (2552: 60) ; พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2553: 27) ; พระมหาสุริยา ฐิตเมธี (2553: 99) ; กมล ฉายาวัณณะ (2554: 45) ; ลออง ดาว วงเวิน (2554 : ออนไลน์) พระมหาเต็มพงศ์ เต็มมาตย์นอก (2554: ออนไลน์) ; สมหวัง วิทยา ปัญญานนท์ (2554: ออนไลน์) ; อุทัย บุญประเสริฐ (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า คุณธรรม สำหรับหล่อหลอมจิตใจให้ผู้นำในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี โดยจะช่วยบ่งบอกทิศทางและกำกับการ ปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนแก่สังคม และบังเกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ ประเทศชาติต่อไป หรือเป็นหลักธรรมที่พระราชหรือผู้นำประเทศจะพึงปฏิบัติ และผู้บริหาร จัดการและสามัญชนก็สามารถยึดถือและนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันเพื่อเป็นหนทางไปสู่ความดี งาม ความสุข ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าในชีวิตได้ ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่า ทศพิธราชธรรม หมายถึง หลักธรรมในการบริหารจัดการและในการดำรงชีวิต 10 ประการที่ ผู้บริหารหน่วยงานควรยึดถือเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. 2550: 34) และ ลอองดาว วงเวิน (2554 : ออนไลน์) ได้อธิบายทศพิธราชธรรมไว้ว่า 1) ทาน หมายถึง การให้ 2) ศีล หมายถึง ความมีระเบียบวินัย 3) ปริจาคะ หมายถึง การเสียสละ 4) อาชวะ หมายถึง ความ ซื่อตรง 5) มัททวะ หมายถึง ความอ่อนโยน 6) ตปะ หมายถึง การระงับยับยั้งข่มใจ 7) อักโกระ หมายถึง ความไม่โกรธ 8) อวิหิงสา หมายถึง การไม่เบียดเบียน 9) ขันติ หมายถึง ความอดทน 10) อวิโรหนะ หมายถึง ความไม่คลาดธรรม พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต. 2550: 4-8) ได้กล่าวส่วนของหลักพรหมวิหารธรรมนั้นว่า เป็นหลักของนักบริหารที่จะปกครองคนได้จะต้องมี คุณธรรมที่เรียกว่า ธรรมของผู้ใหญ่ คือ มีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทร และทำใจให้เป็น กลาง นั่นคือ การใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้พระเดชมีพระคุณควบคุมการบริหาร สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง (2549: 52) ได้กล่าวสนับสนุนว่า การปฏิบัติตนที่ดี ทำให้เกิดความศรัทธา ความเลื่อมใส บุคลากรทั้งหลายเชื่อมั่นโดยปฏิบัติตามผู้นำที่เขาเคารพและศรัทธา โดยเฉพาะธรรม แห่งการปกครองคน เป็นธรรมที่ยิ่งใหญ่ พรหมวิหารเป็นหลักธรรมสำหรับทุกคน เป็นหลักธรรม ประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ หลักธรรมนี้ ได้แก่ เมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข กรุณา ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี อุเบกขา การรู้จักวางเฉย (พระมหาเต็มพงศ์ เต็มมาตย์นอก. 2554: ออนไลน์)

ด้านทศพิธราชธรรมถือว่าเป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัย ของ อุทัย โล้วมันคง (2552: 259) ได้ศึกษาการนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ ทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา และมีงานวิจัยของ อัญญา ศรีสมพร (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้ผู้นำแนวพุทธของหัวหน้าภาควิชาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าภาควิชาคณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีการใช้ภาวะผู้นำตามแนวพุทธในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าภาวะผู้นำตามแนวพุทธมีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของหัวหน้าภาควิชาในระดับมาก และในการจัดอันดับความคิดเห็นภาวะผู้นำแนวพุทธแต่ละข้อที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน โดยหลักธรรมที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่เรื่อง หลักสัพปริสธรรม 7 และหลักทศพิธราชธรรม 10 ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรางคณา ตาเตียว (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสบการณ์การบริหารจัดการเชิงจริยธรรมทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลตติยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความหมายของการบริหารจัดการเชิงจริยธรรมทางการพยาบาล คือ 1) การทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องตั้งตามหลักเหตุผล โดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนและเป็นไปเพื่อประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ 2) การทำงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม ไม่อคติลำเอียง และ 3) การทำงานโดยยึดหลักเอาใจเขามาใส่ใจเรา

ด้านพรหมวิหารธรรมมีความสำคัญในการบริหารซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปลัดคำภา สิมขิตา (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และไสว บุญขวัญ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า กำนันผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน นำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไปประยุกต์ใช้ในชุมชนของผู้ใหญ่บ้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน นำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไปประยุกต์ใช้กับชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่องการเป็นผู้เป็นมิตรไมตรีกับทุกคนในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริมา ศรีอรุณสุดา (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาขั้นต้นตามหลักพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับบ่อยครั้ง บุคคลทั่วไปที่ทำงานมีพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาขั้นต้นตามหลักพรหมวิหาร 4 และผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เหตุผลในการสอบสวนปัญหา มีพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับบ่อยครั้ง

ตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านวุฒิการศึกษาของครู และด้านขนาดของโรงเรียน ดังนี้ ด้านประสบการณ์การทำงานของครู ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิด เอกสารและงานวิจัยของ ณีจिता แสนสิงห์ (2548: 290 – 294) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เขต 1 พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการต่างกัน มีทัศนคติในด้านคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ วิเศษภูติ (2549: 76) ที่

ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียน สฤงษิตเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1 พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และงานวิจัยของ บังอร ไชยเผือก (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณลักษณะของ ผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคอทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนคอทอลิก สังกัดคณะ ภคินีพระกุมารเยซู โดยรวม พบว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ไมตรี คงนุกูล. (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรงเทพ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรงเทพมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ใน ระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคด กรงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ด้านวุฒิการศึกษาของครู ได้ศึกษางานวิจัยของ ณัฐดา แสนสิงห์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ ศึกษาทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลต่อคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เขต 1 พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับ การศึกษาต่างกันมีทัศนคติในด้านคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ พนิดา งามขุนทด (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำ และความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมจำแนกตามระดับ การศึกษา แตกต่างกัน และ ชนิษฐ์ภักดิ์ สิงหลกะ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชนเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่า การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษาเอกชน เขตวัฒนา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรี กับวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยรวมต่อการบริหารแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ ณัฐชานันท์ เรือนดาหลวง (2552: บทคัดย่อ) ได้ ศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับ พฤติกรรมภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับ การศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี

ด้านขนาดของโรงเรียน ได้ศึกษางานวิจัยของ รจนา อ้ายพุกและคณะ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคาดหวังของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดแพร่ ซึ่งได้เปรียบเทียบระดับความคาดหวังของครูผู้สอนในสถานศึกษา ที่มีต่อคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดแพร่ โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า มีระดับความคาดหวังแตกต่างกัน และเมื่อนำมาเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ทั้งสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ต่างก็มีระดับความคาดหวังเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร แพร่ม้วน (2551: 79) ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมแตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ฟากรี ทองดีบุตร (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้เปรียบเทียบระดับความคาดหวัง พบว่า มีระดับความคาดหวังในการปฏิบัติต่อคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน และ เบญจวรรณ แป้นนอก(2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษาในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษา ในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมพบว่า มีการดำเนินการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ลัดดา ทองโคตร (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดมาประมวลกันเข้าเป็นกรอบความคิดในการทำวิจัย โดยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้

## ตัวแปรต้น

**1. ประสบการณ์การทำงาน**

- 2.1 ต่ำกว่า 20 ปี
- 2.2 ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป

**2. วุฒิการศึกษา**

- 3.1 ปริญญาตรี
- 3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

**3. ขนาดของโรงเรียน**

- 4.1 ขนาดเล็ก
- 4.2 ขนาดกลาง
- 4.3 ขนาดใหญ่

## ตัวแปรตาม

ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม  
ตามแนวพระพุทธศาสนา ดังนี้

**1.ด้านทศพิธราชธรรม คือ**

- 1.1 ทาน
- 1.2 ศีล
- 1.3 ปริจจาคะ
- 1.4 อาชชวะ
- 1.5 มัททวะ
- 1.6 ตปะ
- 1.7 อักโกธะ
- 1.8 อวิหิงสา
- 1.9 ขันติ
- 1.10 อวิโรธนะ

**2. ด้านพรหมวิหารธรรม คือ**

- 2.1 เมตตา
- 2.2 กรุณา
- 2.3 มุทิตา
- 2.4 อุเบกขา

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

**สมมุติฐานในการวิจัย**

ในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ดังนี้ คือ

1. ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
3. ครูอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้รวบรวมเอกสารต่างๆ มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร
  - 1.1 การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
  - 1.2 การจัดการศึกษาของเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร
  - 1.3 อำนาจหน้าที่ของฝ่ายการศึกษาสำนักงานเขตภาษีเจริญ
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับจริยธรรม
3. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา
  - 3.1 ด้านทศพิธราชธรรม 10 ประการ คือ
    - 3.1.1 ทาน
    - 3.1.2 ศีล
    - 3.1.3 ปริจาคะ
    - 3.1.4 อาชชวะ
    - 3.1.5 มัททวะ
    - 3.1.6 ตปะ
    - 3.1.7 อักโกธะ
    - 3.1.8 อวิหิงสา
    - 3.1.9 ชันดี
    - 3.1.10 อวิโรธนะ
  - 3.2 ด้านพรหมวิหารธรรม 4 ประการ คือ
    - 3.2.1 เมตตา
    - 3.2.2 กรุณา
    - 3.2.3 มุทิตา
    - 3.2.4 อุเบกขา
  - 3.3 เอกสารเกี่ยวกับตัวแปรต้น
    - 3.3.1 ประสพการณ์การทำงาน
    - 3.3.2 วุฒิการศึกษา
    - 3.3.3 ขนาดของโรงเรียน



#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

##### 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### 1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

#### 1.1 การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ได้รับการทึงในการจัดการศึกษาให้เยาวชนในพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครโดยมีสำนักการศึกษา เป็นหน่วยงานทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และรับผิดชอบการจัดการศึกษา (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2553: 20-21) ได้เสนอแนวความคิดการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ไว้ดังนี้

##### 1.1.1 ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

เหตุการณ์สำคัญของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครในอดีต มีลำดับความเป็นมาโดยสรุปได้ ดังนี้

พ.ศ. 2414 พระพุทธเจ้าหลวง (รัชการที่ 5) ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งโรงเรียนแผนปัจจุบันขึ้นในพระบรมมหาราชวัง เดิมเรียกว่า โรงเรียนหรือโรงสกูล

พ.ศ. 2427 จัดตั้งโรงเรียนสำหรับโรงเรียนทวยราษฎร์แห่งแรกที่วัดมหรณพาราม ซึ่งปัจจุบันคือ โรงเรียนวัดมหรณพ สำนักงานเขตพระนคร

พ.ศ. 2428 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงแสดงพระราชปณิธานตั้งพระบรมราโชวาท ความว่า "... เจ้านายราชตระกูลตั้งแต่ลูกฉันเป็นต้นไป ตลอดจนถึงราษฎรต่ำสุดจะได้มีโอกาสเล่าเรียนเสมอกัน ไม่ว่าเจ้า ว่าขุนนาง ว่าไพร่ เพราะฉะนั้นจึงขอบอกได้ว่าการเล่าเรียนในบ้านเมืองเราจะเป็นข้อสำคัญที่หนึ่ง ซึ่งฉันจะอุตสาหะจัดให้เจริญขึ้นจงได้..."

พ.ศ. 2430 จัดตั้งหน่วยงานของประเทศดูแลการจัดการศึกษา คือ กรมศึกษาธิการ

พ.ศ. 2435 ยกระดับกรมศึกษาธิการขึ้นเป็นกระทรวงธรรมการ

พ.ศ. 2441 จัดทำโครงการศึกษาระดับแรก

พ.ศ. 2464 ตราพระราชบัญญัติประถมศึกษาระดับแรก โดยโรงเรียนในพื้นที่กรุงเทพมหานครอยู่ในกรมประชาศึกษา (ต่อมาเป็นกรมสามัญศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปัจจุบันคือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) เรียกว่าโรงเรียนประชาบาล

พ.ศ. 2480 โอนโรงเรียนในเขตเทศบาลให้เทศบาลนครกรุงเทพและเทศบาลนครธนบุรี เรียกว่า โรงเรียนเทศบาล

พ.ศ. 2509 โอนโรงเรียนนอกเขตเทศบาลให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครและองค์การบริหารส่วนจังหวัดธนบุรี

พ.ศ. 2514 จัดตั้งนครหลวงกรุงธนบุรี โดยรวมจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรีเข้าด้วยกัน ซึ่งรวมโรงเรียนในพื้นที่อยู่สังกัดเทศบาลนครหลวง และรวมโรงเรียนอยู่ในพื้นที่สังกัดองค์การบริหารนครหลวงกรุงธนบุรีเข้าด้วยกัน

ใน พ.ศ. 2515 กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 โดยรวมการปกครองทุกรูปแบบเข้าด้วยกัน และโรงเรียนได้รวมอยู่ในสังกัดเดียวกัน

การจัดการศึกษาในพื้นที่ของกรุงเทพมหานครนับตั้งแต่จัดโรงเรียนทวยราษฎร์ขึ้นครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2427 ที่วัดมหรธพารามและขยายออกไปโดยการจัดตั้งองค์การบริหารเป็นกรมศึกษาธิการเมื่อปี พ.ศ. 2430 และเป็นกระทรวงธรรมการเมื่อปี พ.ศ. 2435 นั้นต่อมาในปี พ.ศ. 2441 ได้มีโครงการศึกษาเกิดขึ้น โดยแบ่งความรับผิดชอบให้กรมศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการจัดการศึกษาในกรุงเทพมหานคร และให้กระทรวงมหาดไทยจัดการศึกษาในหัวเมืองร่วมกับพระสงฆ์ภายหลังได้ขยายการศึกษาภาคบังคับออกไปถึงระดับตำบลระหว่างปี พ.ศ. 2454 ถึง 2474 มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการประถมศึกษา 3 กระทรวง คือ

1. กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบที่จัดการระดับประถมศึกษาในส่วนกลาง
2. กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบที่จัดการระดับประถมศึกษาในส่วนภูมิภาค
3. กระทรวงธรรมการ ทำหน้าที่ประสานงานให้การศึกษาเป็นไปตามนโยบาย

### 1.1.2 การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน

สำนักการศึกษาดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในรูปแบบ “เรียนฟรี เรียนดี อย่างมีคุณภาพ” โดยบูรณาการการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในสำนักการศึกษา

**เรียนฟรี** กรุงเทพมหานครได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาล และจัดสรรเพิ่มเติมเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย 2 ส่วน คือ ส่วนที่โรงเรียนใช้บริหารจัดการ และส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่วนที่เกี่ยวกับนักเรียน โดยคิดค่าใช้จ่ายที่ถือเป็นการเรียนฟรีของนักเรียน มีดังนี้ 1) ค่าอาหารเสริม (นม) 2) ค่าอาหารกลางวัน 3) ค่าเครื่องแบบนักเรียน 4) ค่าเครื่องแบบลูกเสือ / เนตรนารี / ยุวกาชาด / ชุดนอนอนุบาล / ชุดพละ 5) ค่าเครื่องหมายวิชาชีพิเศษ / ลูกเสือ / เนตรนารี / ยุวกาชาด 6) ค่าอุปกรณ์เครื่องใช้ส่วนตัว 7) ค่าประกันอุบัติเหตุ 8) ค่าพาหนะบริการสุขภาพ 9) ค่าเวชภัณฑ์ 10) ค่าอุปกรณ์เครื่องเขียน 11) ค่าแบบเรียน 12) ค่าแบบฝึกหัด 13) ค่าวัสดุการศึกษา 14) ค่าวัสดุสื่อการเรียนการสอน 15) ค่าวัสดุอุปกรณ์กีฬา 16) ค่าวัสดุคอมพิวเตอร์ 17) ค่าหนังสือห้องสมุด 18) ค่าหนังสือเสริมการเรียน 19) ค่าจ้างครูสอนภาษาต่างประเทศ 20) ค่าใช้จ่ายกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

**เรียนดี** สำนักการศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาที่ดี โดยเน้น “ความรู้ คู่คุณธรรม” และส่งเสริมให้นักเรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ได้แก่ จัดให้มีโรงเรียนสองภาษา จำนวน 10 โรงเรียน จำแนกเป็นหลักสูตรไทย-จีน จำนวน 4 โรงเรียนหลักสูตรไทย-อังกฤษ จำนวน

6 โรงเรียน นอกจากนี้มีการสอนเสริมภาษาอาหรับ จำนวน 30 โรงเรียน ภาษาสเปน จำนวน 5 โรงเรียน ภาษาญี่ปุ่น จำนวน 3 โรงเรียน และภาษาจีน จำนวน 358 โรงเรียน

**มีคุณภาพ** สำนักการศึกษาจัดให้มีการประเมินคุณภาพตามแนวนโยบาย Smart School เป็นการประกันคุณภาพภายใน และเตรียมความพร้อมในการรับการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. สร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษา กับสถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานที่จัดการศึกษาภายนอกสังกัด เช่น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนหน่วยงานภาคเอกชน เช่น บริษัทซีพี ออลล์ บริษัทเซ็นทรัลรีเทล เป็นต้น (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2552: 4-5)

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554: 2) มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียนให้แก่เด็กและเยาวชนของกรุงเทพมหานคร โดยมีโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 436 โรงเรียน กระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต มีนักเรียน 331,300 คน แบ่งเป็นระดับอนุบาลศึกษา จำนวน 61,946 คน ระดับประถมศึกษา จำนวน 231,673 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 36,088 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1,593 คน ครู จำนวน 15,150 คน โรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวน 429 โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 102 โรงเรียน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 6 โรงเรียน ส่วนโรงเรียนที่จัดการเรียนร่วมให้แก่ผู้ด้อยโอกาส พิการและบกพร่องทางสติปัญญา จำนวน 100 โรงเรียน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2553)

### 1.1.2 นโยบายบริหารงานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เปิดโอกาสให้การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้ทุกระดับตามความพร้อมของท้องถิ่น ทำให้กรุงเทพมหานครสามารถจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนที่มีความพร้อม โดยได้รับความร่วมมือจากสถาบันอุดมศึกษา ทางด้านวิชาการ อีกทั้งชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมเมือง ส่งผลต่อสัมพันธภาพภายในครอบครัว เกิดการหย่าร้างครอบครัวแตกแยก ความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นสู่รุ่นน้อยลง เพราะขาดสัมพันธใกล้ชิดโดยเฉพาะสังคมไทยยังขาดภูมิคุ้มกันจากการบริโภคผ่านสื่อและเทคโนโลยี มีการรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย ทำให้เกิดปัญหาพฤติกรรมไม่เหมาะสมของเด็กและเยาวชน นอกจากนี้ยังมีการอพยพย้ายถิ่นเข้าสู่เมืองใหญ่ ทำให้กรุงเทพฯ มีจำนวนประชากรแฝงจำนวนมากยากต่อการให้บริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ส่งผลให้ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของกรุงเทพมหานครต้องปรับปรุงเพื่อช่วยให้เด็กและเยาวชนในกรุงเทพมหานครสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและการเข้าสู่สังคมไม่ตกเป็นทาสจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้การจัดการศึกษาจะต้องส่งเสริมและพัฒนาเด็กให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน โดยพัฒนาจิตใจควบคู่ไปกับการเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แม้ว่ากรุงเทพมหานครจะมีการเปลี่ยนแปลงผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครทุก ๆ 4 ปี ผู้บริหารกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีนโยบายให้ความสำคัญด้านการจัดการศึกษาในอันดับต้นๆ และมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการการศึกษาทุกระดับ/กลุ่มเป้าหมาย ส่งผลให้กรุงเทพมหานครจัดให้บริการการศึกษาในหลายรูปแบบและหลายระดับทำให้กรุงเทพมหานครเป็น ศูนย์รวมความหลากหลายของการศึกษา มีเครือข่ายการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียนที่มีชื่อเสียงของภาครัฐ/เอกชนและโรงเรียนต้นแบบของ กทม. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีงบประมาณสนับสนุนให้บริการการศึกษาเพิ่มเติมจากรัฐบาลได้ มีสถานศึกษากระจายอยู่ทั่วทุกเขต และมีนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย รวมทั้งบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และบุคลากรส่วนใหญ่มีความตั้งใจในการทำงานอย่างไรก็ตามนโยบายของกรุงเทพมหานครมีมากและเร่งด่วน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันกำหนดตามแผนที่วางไว้และโรงเรียนของกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีบริเวณจำกัด งบประมาณพัฒนาคุณภาพทำได้ยาก และฐานข้อมูลสารสนเทศไม่เพียงพอต่อการนำไปใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการ บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดตำแหน่งบุคลากรในการบริหารทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 บุคลากรบางคนขาดทักษะในการทำงานเฉพาะเรื่อง นอกจากนี้บุคลากรบางคนยังปฏิบัติงานไม่เต็มศักยภาพโดยเฉพาะครูอัตราจ้างขาดความมั่นคงในวิชาชีพครูจึงทำให้ไม่ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2553: 20 - 21)

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีนโยบายในการเน้นพัฒนาการศึกษา โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเองอย่างต่อเนื่อง เติบโตตามศักยภาพของตนเอง เป็นผู้ที่มีความรู้ที่ทันสมัย มีทักษะกระบวนการคิด การแก้ปัญหา สามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่และใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้ มีสุขนิสัยสุขภาพกายและจิตที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข บนพื้นฐานของความเป็นไทยเป็นที่ยอมรับของครอบครัวและสังคม (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2554: 20)

**1.1.3 แผนยุทธศาสตร์ ของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีดังนี้ (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2553: 23)**

1. จัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดหลักว่า " ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ "
2. พัฒนาให้ครูเก่ง ครูดี และส่งเสริมอย่างเป็นระบบ
3. ขยายเครือข่ายการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยวิธีการ " แลกเปลี่ยนความรู้ " ทั้งในและนอกโรงเรียน
4. ประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในการระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. พัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการ " มีเอกภาพด้านหลักวิชา แต่หลากหลายในการปฏิบัติ "

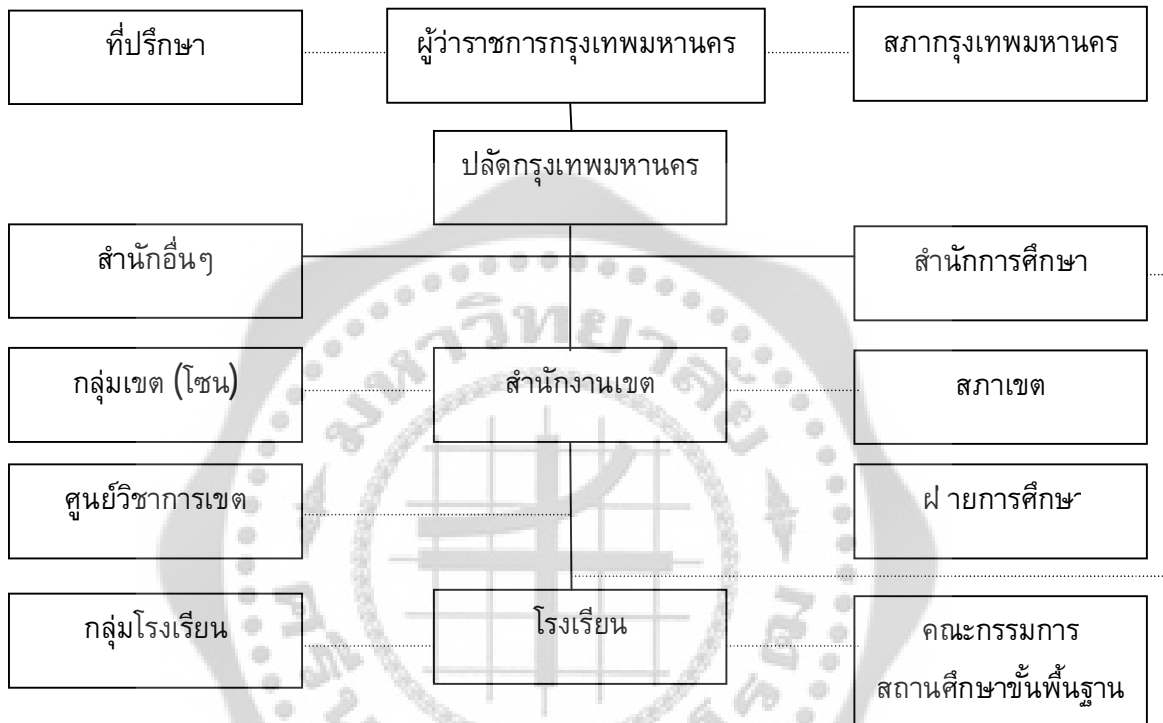
6. จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการประเมินตนเองอย่าง  
ต่อเนื่อง
7. นิเทศติดตามและประเมินผลตามสภาพจริงทั้งของครู และนักเรียน
8. ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย
9. นำเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการบริหารและการเรียนการ  
สอน
10. ใช้นวัตกรรม เพื่อพัฒนาความสามารถด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และ  
ภาษาต่างประเทศ

#### 1.1.4 พันธกิจ

1. พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันทางสังคม เศรษฐกิจและ  
เทคโนโลยี จัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ส่งเสริมการเรียนรู้เน้นปลูกฝังทักษะทางปัญญา แก่ผู้เรียนในด้านความรู้  
กระบวนการคิด การแก้ปัญหา
3. ส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึง  
ประสงค์อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
4. การเรียนรู้และกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียน มีร่างกายแข็งแรง มีจิตใจร่าเริงแจ่มใส  
รักการกีฬา และการออกกำลังกาย
5. พัฒนาความสามารถตามความสนใจและความถนัดเฉพาะ ของผู้เรียน
6. ประสานความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน โดยให้มีส่วนร่วมในการบริหาร  
จัดการ
7. พัฒนาบุคลากรครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรอื่น ๆ ทุกระดับให้มี  
ศักยภาพในการสนับสนุนการจัดการศึกษา
8. จัดหาและพัฒนาสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับหลักสูตรของโรงเรียน  
และสนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน
9. จัดและส่งเสริมกิจกรรมที่สืบสานเอกลักษณ์ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์  
วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมและประเพณีไทย
10. จัดและส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยและปราศจากสารเสพติดแก่นักเรียนและ  
บุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

### โครงสร้างระบบการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

การบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานครในส่วนของกรมศึกษา จัดในลักษณะของสายการบังคับบัญชา ซึ่งผู้มีอำนาจ คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขต และโรงเรียน ตามลำดับ โดยมีสำนักงานการศึกษาเป็นฝ่ายอำนวยการ ทำหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งแสดงในภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 การบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ที่มา : สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2549). รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร. หน้า 25.

จากภาพประกอบ 2 สามารถอธิบายได้ว่าโครงสร้างระบบการบริหารการศึกษามีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้บริหารสูงสุดและเป็นฝ่ายการเมือง มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารกรุงเทพมหานครทุกด้าน เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ในสายราชการประจำมีปลัดกรุงเทพมหานคร ดำรงตำแหน่งสูงสุดของข้าราชการประจำ มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดและตามคำสั่งของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร กำกับ เร่งรัด ติดตามผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รองจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

## 1.2 การจัดการศึกษาของเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร

### 1.2.1 ประวัติความเป็นมา

ประวัติตั้งเดิมเริ่มจาก พระยาพิสดมภ์สมบัตินิบุรณ นามเดิมว่า ยิ้ม ต้นสกุลพิศลย บุตร รัชราชการในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มีตำแหน่งเป็นหลวงภาษีวิเศษ, พระภาษีสมบัตินิบุรณ และพระยาพิสดมภ์สมบัตินิบุรณ ซึ่งเป็นตำแหน่งสูงสุดในสมัยนั้น และประชาชนทั่วไปเรียกท่านว่า "เจ้าสัว"

พระยาพิสดมภ์สมบัตินิบุรณ เป็นเจ้าของเรือกลไฟลำแรกของคนไทย รับ-ส่ง ผู้โดยสารและสินค้าระหว่างกรุงเทพฯ - สิงคโปร์ ในปี พ.ศ. 2401

พระยาพิสดมภ์สมบัตินิบุรณ เป็นผู้ดำริในการขุดคลองภาษีเจริญ เริ่มตั้งแต่ แม่น้ำท่าจีน ที่ตำบลดอนไก่อี จังหวัดสมุทรสาคร ถึงคลองบางกอกใหญ่ ใกล้วัดปากน้ำภาษีเจริญ จังหวัดธนบุรี เพื่อเป็นการสัญจรทางน้ำ โดยมุ่งเน้นการส่งอ้อยและน้ำตาล จากต่างจังหวัดเข้าสู่กรุงเทพฯ ซึ่งในปี เถาะ พ.ศ. 2410 พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้โปรดเกล้าฯ ให้พระภาษีสมบัตินิบุรณ เป็นแม่กองงาน ขุดคลองยาว 620 เส้น กว้าง 7 วา พระราชทานค่าจ้างเป็นเงิน 112,800 บาท ขุด แล้วเสร็จในปีมะเมีย พ.ศ. 2415 ชาวบ้านจึงเรียกคลองนี้ว่า "คลองภาษีเจริญ" ตามนามของแม่กอง งาน

ต่อมามีราษฎรย้ายมาอยู่ริมคลองภาษีเจริญมากขึ้น เป็นชุมชนใหญ่ จึงได้ตั้งเป็น อำเภอภาษีเจริญ ขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2442 มีอาคารที่ทำการอยู่วัดรางบัว ริมคลองภาษีเจริญ แขวงบาง ห้ว อยู่ที่นี่ 75 ปี สถานที่คับแคบไม่สะดวกในการบริการประชาชนได้ทั่วถึง ประกอบกับทาง ราชการได้สร้างถนนเพชรเกษม และตรอกซอยขึ้นมากมาย การเดินทางสัญจรไปมาทางเรือจึงลด น้อยลง คุณทึพ นียมเหตุ คหบดีได้บริจาคที่ดินริมซอยเพชรเกษม 54 ให้สร้างอาคารที่ทำการ อำเภอใหม่ และให้สร้างสถานีตำรวจนครบาลภาษีเจริญด้วย จึงได้สร้างอาคารที่ทำการใหม่ขึ้น และ ย้ายมาอยู่เมื่อปี พ.ศ. 2517 จนถึงปัจจุบัน

ส่วนชื่ออำเภอภาษีเจริญนั้น เดิมเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดธนบุรี ตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2442 ต่อมาทางราชการให้รวมจังหวัดพระนครกับจังหวัดธนบุรีเป็นจังหวัดเดียวกัน เรียกว่า กรุงเทพมหานคร และชื่ออำเภอภาษีเจริญ เป็นเขตภาษีเจริญ ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 335 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 มีฐานะเป็นหน่วยงานการปกครองของกรุงเทพมหานคร ตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 อำเภอภาษีเจริญ ได้รับการ สถาปนาตั้งเป็นอำเภอเมื่อปี พ.ศ. 2442 และครบ 100 ปี เมื่อปีพ.ศ.2542 นี้ (สำนักงานเขตภาษี เจริญ. 2554: ออนไลน์)

### 1.2.2 ลักษณะทั่วไปของเขตภาษีเจริญ

สำนักงานเขตภาษีเจริญ ตั้งอยู่ทางฝั่งตะวันตกของแม่น้ำเจ้าพระยา เป็น 1 ใน 50 สำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร และเป็น 1 ใน 15 สำนักงานเขต ที่ตั้งอยู่ในเขตฝั่งธนบุรีเดิม ในปัจจุบันมีพื้นที่ 17.18 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับแนวท้องที่สำนักงานเขตข้างเคียง

สำนักงานเขตภาษีเจริญ ตั้งอยู่เลขที่ 46 ซอยเพชรเกษม 54 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อยู่ห่างจากศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร เป็นระยะทาง 17 กิโลเมตร

สัญลักษณ์เขตภาษีเจริญ เป็นภาพบรมรูปองค์สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชทรงม้าแบบอนุสาวรีย์ ซึ่งตั้งอยู่ที่วงเวียนใหญ่ ด้านหลังภาพเป็นซุ้มแก้ววัดปากน้ำภาษีเจริญ หมายถึง ศาสนา วงกลมล้อมรอบ หมายถึง การพัฒนาพื้นที่ ในวงกลมสีม่วง หมายถึง สีประจำสำนักงานเขตภาษีเจริญ (สำนักงานเขตภาษีเจริญ. 2554: ออนไลน์)

### 1.2.3 หน้าที่ของฝ่ายการศึกษาของสำนักงานเขตภาษีเจริญ

เขตภาษีเจริญมีโรงเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบดูแลและจัดการศึกษาอยู่ 13 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดนิมมานรดี 2) โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม 3) โรงเรียนวัดอ่างแก้ว (จิบ ปานขำ) 4) โรงเรียนวัดชัยนิมพลี 5) โรงเรียนวัดโคนอน 6) โรงเรียนวัดโตนด 7) โรงเรียนวัดตะล่อม 8) โรงเรียนวัดท่าแพ่ง 9) โรงเรียนวัดวิจิตรการนิมิต 10) โรงเรียนวัดประดู่บางจาก (พวงอุทิศ) 11) โรงเรียนวัดทองศาลางาม 12) โรงเรียนวัดมะพร้าวเตี้ย 13) โรงเรียนบางจาก (โกมลประเสริฐอุทิศ) สถิติจำนวนข้าราชการครูและจำนวนนักเรียน (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา. 2554: 62) ตามตาราง ดังนี้



ตาราง 1 สถิติจำนวนข้าราชการครูและจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2554

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนข้าราชการครู	จำนวนนักเรียน
1	โรงเรียนวัดนิมมานรดี	126	3,048
2	โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม	83	2,214
3	โรงเรียนวัดอ่างแก้ว (จิบ ปานฆ่า)	70	1,451
4	โรงเรียนวัดชัยฉิมพลี	29	714
5	โรงเรียนวัดโค่นอน	28	677
6	โรงเรียนวัดมะพร้าวเตี้ย	28	643
7	โรงเรียนวัดตะล่อม	20	425
8	โรงเรียนวัดกำแพง	24	414
9	โรงเรียนวัดวิจิตรการนิมิต	19	421
10	โรงเรียนวัดประดู่ (พ่วงอุทิศ)	12	310
11	โรงเรียนวัดทองศาลางาม	14	268
12	โรงเรียนวัดโตนด	10	257
13	โรงเรียนบางจาก (โกมลประเสริฐอุทิศ)	12	197
	รวม	485	11,039

ที่มา : สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา. (2554). สถิติจำนวนนักเรียน ห้องเรียน บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2554. หน้า 62.

### 1.3 อำนาจหน้าที่ของฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตภาษีเจริญ

ฝ่ายศึกษามีอำนาจหน้าที่ตามที่ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เช่น การดำเนินการเกี่ยวกับการประชุมประกันคุณภาพ การควบคุมกำกับดูแลให้มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การตรวจเยี่ยมโรงเรียน การนิเทศการศึกษา เพื่อเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาเป็นต้น พ.ร.บ. การศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 เช่น การรับแจ้งเด็กเข้าเรียน การตรวจสอบเข้าเรียนของเด็ก การจัดการศึกษาเป็นพิเศษสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายและจิตใจ เป็นต้น การดำเนินการเกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่ การงบประมาณการเงิน การบัญชี และการพัสดุของข้าราชการครูและลูกจ้างของโรงเรียน การเลือกตั้ง อ.ก.ก. ข้าราชการครู การดำเนินงานตาม พ.ร.บ. สภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เช่น การกำกับดูแลให้ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน จรรยาบรรณผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาการดำเนินงานเกี่ยวกับสวัสดิการ สวัสดิภาพของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น การบริหารงานบุคคลตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 การส่งเสริม

กิจกรรมนักเรียนในด้านคุณธรรมจริยธรรม กีฬา การส่งเสริมคุณภาพ กิจกรรมลูกเสือเนตรนารี และ ยุวกาชาด กิจกรรมพัฒนานักเรียนการป้องกันด้านสิทธิเด็ก การพัฒนาข้าราชการครู การจัดทำ รายงานประจำปี การบริหารงานวิชาการ การตรวจสอบทบทวนคุณภาพทางการศึกษา การ ดำเนินการวิจัย การประเมินผลโครงการและการเผยแพร่ผลงานข้อมูลทางการศึกษา สารสนเทศ ทางการศึกษา การบริหารงานศูนย์วิชาการเขต กลุ่มโรงเรียน การประสานงานระหว่างโรงเรียน และสำนักงานการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

จากอำนาจหน้าที่ที่กล่าวมาข้างต้นสำนักงานเขตภาษีเจริญฝ่ายการศึกษาจึงมีนโยบายที่ ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัดทั้ง 13 โรงเรียน ดัง รายละเอียดต่อไปนี้

1) ช่วยเหลือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญทั้ง 13 โรงเรียน ในการพัฒนา คุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรับการประเมินคุณภาพจากสำนักงานการศึกษา และ หน่วยงานภายนอก

2) สนับสนุนโรงเรียนในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม ในเรื่อง ความสามารถในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนักเรียนที่จบจากโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตภาษีเจริญ มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

3) ส่งเสริมให้ชุมชนและองค์กรต่างๆ ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ

นโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดย อาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ซึ่งการปฏิบัติจะต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากสำนักงาน เขตในฐานะหน่วยงานบังคับบัญชาระดับต้น ซึ่งมีหน้าที่ สนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงานของ โรงเรียน โดยให้โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหาร และการจัดการศึกษาด้วยตนเองให้ มากที่สุด โดยมีฝ่ายการศึกษาเป็นผู้ประสานดำเนินการแทนผู้อำนวยการเขตโดยยึดหลัก บริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุน ส่งเสริม และ อำนาจความสะอาดแก่โรงเรียน โดยปฏิบัติงานผ่านศูนย์วิชาการเขตและเครือข่ายโรงเรียน เป็น แกนหลักในการดำเนินในทุกๆ ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่โรงเรียนในด้าน วิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารงานทั่วไป (สำนักงานเขตภาษีเจริญ, 2554: ออนไลน์)

## 2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับจริยธรรม

### 2.1 ความหมายของจริยธรรม

การศึกษาในเรื่องจริยธรรม ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและแนวทางการศึกษา ไว้ ทั้งในแง่ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบของจริยธรรมไว้ดังนี้

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2549: 8) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม คือ การกระทำที่ดี การกระทำที่ถูกต้อง สิ่งที่ดีควรทำ สิ่งที่ไม่ควรทำ (Right and Wrong) เพื่อเป็นหลักในการกระทำและ

การปฏิบัติต่างๆ ในการอยู่ร่วมกันในสังคม จริยธรรมเกี่ยวข้องกับหลักศีลธรรม ศาสนาและคำสอนต่างๆ ในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง

รุ่งแสง กนกวุฒิ (2549: 3-7) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม คือ แนวทางของการประพฤติหรือข้อปฏิบัติที่เห็นว่าดีงามถูกต้อง เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม ข้อปฏิบัติเหล่านั้นมาจากขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม กฎหมาย ศาสนาและปรัชญา

ประภาศรี สีหอำไพ (2550: 19) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม คือ หลักความประพฤติที่อบรมกิริยาและปลูกฝังลักษณะนิสัย ให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมหรือศีลธรรม คุณค่าทางจริยธรรมชี้ให้เห็นความเจริญงอกงามในการดำรงชีวิตอย่างมีระเบียบแบบแผนตามวัฒนธรรมของบุคคลที่มีลักษณะทางจิตใจที่ดีงาม อยู่ในสภาพแวดล้อมที่โน้มนำให้บุคคลมุ่งทำความดี ละเว้นความชั่ว มีแนวทางความประพฤติอยู่ในเรื่องของความดี ความถูกต้อง ควรในการปฏิบัติตนเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างสงบเรียบร้อย และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น มีคุณธรรมและมโนธรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี โดยมีสำนึกที่จะใช้สิทธิและหน้าที่ของตนตามค่านิยมที่พึงประสงค์

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 28) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม คือ ข้อที่ควรประพฤติปฏิบัติ ความประพฤติหรือการแสดงออกที่ดีงาม ที่ชอบที่ควรของคนในชุมชน สังคม และประเทศชาติเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต (2551: 57) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม คือ ธรรมคือความประพฤติ ธรรมคือการดำเนินชีวิต หลักความประพฤติ การดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม หรือกฎศีลธรรม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า อันประเสริฐ เรียกว่า พรหมจริยธรรม หรือ พรหมจรรย์ แปลว่า ความประพฤติอันประเสริฐ หรือการดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐ

วราจกณา ตาเตียว (2552: 24) ได้สรุปความหมายของจริยธรรมไว้ คือ จริยธรรมเป็นกฎเกณฑ์ความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม เป็นสิ่งที่เหนี่ยวนำมนุษย์ว่าสิ่งใดควรประพฤติปฏิบัติ โดยผ่านกระบวนการคิดใคร่ครวญ ไตร่ตรอง เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม โดยได้จากหลักการทางศีลธรรม หลักปรัชญา วัฒนธรรม เพื่อสร้างเสริมคุณสมบัติที่มีอยู่แล้วในตัวบุคคลตามธรรมชาติ เพื่อเป็นหลักในการกระทำและการปฏิบัติต่างๆ ในการอยู่ร่วมกันในสังคม และใช้เป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจเลือกประพฤติหรือกระทำได้อย่างถูกต้องเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2553: 409-410) ได้สรุปความหมายของจริยธรรมไว้ คือ หลักความประพฤติ แนวทาง แบบแผน หรือหลักการที่ว่าด้วยความดีงามซึ่งมีพื้นฐานมาจากหลักการของศาสนา หรือสิ่งที่คนในสังคมยอมรับว่าเป็นความดีความถูกต้อง เป็นต้นว่า หลักของศีล สมานี หลักของการยึดประโยชน์ส่วนรวม หรือหลักของการพัฒนาประเทศ ฯลฯ เพื่อความสามารถในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข การปลูกฝังจริยธรรม จึงเปรียบเสมือนการพัฒนาคุณภาพจิตที่มีอิทธิพลต่อความประพฤติของมนุษย์ในสังคม

ธรร สุนทรายุทธ (2553: 63) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎ ศีลธรรม หลักเกณฑ์ หรือกฎที่สังคมใช้ตัดสินว่าการกระทำใดเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ดีงาม ควรปฏิบัติ และการกระทำใดเป็นสิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

จรรยาพร ธรณินทร์ (2554: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม คือ ความประพฤติที่เป็นธรรมชาติ เกิดจากคุณธรรมในตัวเอง ก่อให้เกิดความ สงบเรียบร้อยในสังคม รวมสรุปว่า คือ ข้อควรประพฤติปฏิบัติ จริยธรรม (Ethics) ความเป็นผู้มีจิตใจสะอาด บริสุทธิ์ เสียสละหรือ ประพฤติดีงาม

โพลลอเรนซ์และเวเบอร์ (Post, Lawrence; & Weber. 2002: 10) ได้ให้ความหมายของ จริยธรรมว่า แบบแผนการกระทำที่ถูกต้อง จริยธรรมเป็นเครื่องนำทางไปสู่หลักของความประพฤติ ที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรม

การิน โพลีฟโก้ แฮร์ริส (Karin Polifko-Harris. 2004: 25) ได้ให้ความหมายของ จริยธรรมว่า ลักษณะที่แสดงว่าอะไรถูกหรือผิด การแสดงออกจะสอดคล้องกับศีลธรรมจรรยา คุณค่าและความเชื่อของบุคคล

เคลลี ไฮเดนทอล พาตริเซีย (Kelly Heidenthal-Patricia. 2004: 5) ได้ให้ความหมายของ จริยธรรมว่า เป็นปรัชญาที่มีความเกี่ยวข้องกับความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ถูกและสิ่งที่ผิด ไม่ใช่ เฉพาะความคิดเห็นด้านใดด้านหนึ่ง แต่ตั้งอยู่บนพื้นฐานขององค์ความรู้ทั้งหมด

มาร์ควิชและฮัสตัน (Marquis; & Huston. 2006: 8) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่า เป็นระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าของบุคคลและการแสดงออกซึ่งความเคารพตนเอง บุคคลอื่น และสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตนเอง การเคารพสิ่งที่ถูกต้องและดี และการเรียนรู้ชีวิตของคน กับความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเหล่านั้น โดยไม่คำนึงถึงว่าตัวบุคคล

เคนนิคกีและวิลเลียม (Kinicki; & Williams. 2009: 45) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่า มาตรฐานหรือหลักการที่ช่วยแยกแยะความถูกต้องและความผิดในการดำเนินกิจกรรมขององค์การ สภาพการณ์ในลักษณะนี้ทำให้การตัดสินใจของผู้จัดการและพนักงานยากขึ้น

สรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติตามหลักความถูกต้องดี งาม ในสภาวะและหน้าที่ของตน หมายรวมถึงการปฏิบัติตามหลักกฎหมายและหลักแนวทางใน วิชาชีพของตน ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมด้วย

## 2.2 ความสำคัญของจริยธรรม

สุภาพร พิศาลบุตร (2546 : 6) จริยธรรมนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ทุกคนและ ทุกวิชาชีพ หากบุคคลใดหรือ วิชาชีพใดไม่มีจริยธรรมเป็นหลักยึดเบื้องต้นแล้วก็ยากที่จะก้าวไปสู่ ความสำเร็จแห่งตนและวิชาชีพ นั้น ๆ ที่ยิ่งไปกว่านั้นก็คือ การขาดจริยธรรมทั้งในส่วนบุคคลและใน วิชาชีพ อาจมีผลร้ายต่อตนเอง สังคมและวงการวิชาชีพในอนาคตอีกด้วย ดังจะพบเห็นได้จากการ เกิดวิกฤตศรัทธาในวิชาชีพ หลายแขนงในปัจจุบัน ทั้งในวงการวิชาชีพครู แพทย์ ตำรวจ ทหาร นักการเมือง การปกครอง จึงมีคำกล่าวที่เราไม่สามารถสร้างครูดีบนพื้นฐานของคนไม่ดี และ ไม่สามารถสร้างแพทย์ ตำรวจ ทหาร นักการเมืองและนักธุรกิจที่ดี ถ้าบุคคลเหล่านั้นมีพื้นฐานทางนิสัย และความประพฤติที่ไม่ดี

จำเริญรัตน์ เจือจันทร์ (2548: 5-6) กล่าวว่า จริยธรรมมีความสำคัญอยู่ที่การให้คุณค่าของบุคคลจนเกิดเป็นความประทับใจอย่างลึกซึ้งซึ่งเรียกว่าเป็นค่านิยมเฉพาะของบุคคลต่อสิ่งนั้น ๆ จริยธรรมที่เกิดจากค่านิยมอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประการ ประการแรก คือ ค่านิยมพื้นฐาน เป็นค่านิยมที่ทำให้บุคคลมีคุณธรรมประจำใจ มีธรรมเนียมประเพณีที่ดี กฎหมาย และกฎระเบียบที่ควบคุมสังคม และ ประการที่ 2 คือ ค่านิยมวิชาชีพ ทำให้บุคคลมีอุดมการณ์ประจำวิชาชีพ มีจรรยาบรรณวิชาชีพหรือมีพระราชบัญญัติวิชาชีพ เป็นต้น ความสำคัญของจริยธรรมอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับการดำรงชีวิต คุณธรรมและจริยธรรมจะเป็นตัวนำที่ทำให้บุคคลได้กำหนดพฤติกรรมของตนเอง เพื่อทำให้เกิดความสุข

2. ระดับสังคม ความสุขของบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเพื่อนและสังคม คือ การได้รับการยอมรับบุคคลต้องอาศัยคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณของบุคคล และในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพ เช่น จริยธรรมจะเป็นอุดมการณ์หรือจุดมุ่งหมายอันสูงสุดสำหรับวิชาชีพนักกฎหมายในอันที่จะให้ความยุติธรรม การดำรงไว้ซึ่งความสุขของสังคม และการใช้เหตุผลยิ่งกว่าการกระทำตามอำเภอใจ

3. ระดับโลก คุณธรรมและจริยธรรมอาจกล่าวได้ว่าเป็นหลักธรรมที่คุ้มครองโลกให้อยู่รวมกันได้อย่างสันติสุข โดยเฉพาะในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมก่อให้เกิดการแพร่กระจายในด้านข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการไหลของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ในยุคนี้เป็นยุคของการแข่งขันและทำลายความสามารถในการดำเนินการบริหารทุกสาขารวมทั้งธุรกิจการค้าในระบบโลกสากล

การดำรงชีวิตตามปกติสุขของมนุษย์จะมีปัญหาถ้ามนุษย์เกิดความวิตกกังวลและสับสนในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรม และเรียกร้องสิ่งนี้เพื่อความอยู่รอดร่วมกันอยู่ตลอดเวลา จะพบว่าความไม่มีคุณธรรมและจริยธรรมของประเทศหนึ่งอาจทำลายล้างสันติสุขของทุกประเทศในโลกนี้ได้ แต่ทว่าความมีคุณธรรมและจริยธรรมต้องได้รับการปลูกฝังด้วยการอบรมสั่งสอนให้คิดแนบอยู่ในระบบความคิด ซึ่งต้องใช้ระยะเวลายาวนานพอสมควร

อุทัย โล้วมันคง (2552: 25) ให้ความสำคัญทางจริยธรรมว่า มีความสำคัญต่อการบริหารมาก การบริหารหมายถึง การทำงานให้เกิดผลสำเร็จโดยผ่านคนอื่นและร่วมกับคนอื่นภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จากความหมายของการบริหารดังกล่าวนี้จะเห็นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารรวมทั้งการดำเนินงานตลอดจนการพัฒนา ธุรกิจและพัฒนาประเทศ ถ้าหากองค์กรใดหรือประเทศใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ และปัญญา แล้วย่อมทำให้องค์กรหรือประเทศนั้นมีความแข็งแกร่งเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์หมายถึงรวมถึงคนผู้ทำหน้าที่ทางการบริหารและคนผู้ทำหน้าที่การปฏิบัติการตัดสินใจ การกระทำ และพฤติกรรมของคน จึงมีผลต่อองค์กรทั้งทางบวกและทางลบ ถ้าหากการตัดสินใจ การกระทำหรือพฤติกรรมเป็นไปอย่างถูกต้องมีศีลธรรม มีจริยธรรม ย่อมนำความเจริญก้าวหน้าและยั่งยืนมาสู่องค์กรได้ และในทางตรงกันข้ามถ้าหากการตัดสินใจ การ

กระทำและพฤติกรรมเป็นไปอย่างผิดศีลธรรม จริยธรรม หรือเป็นไปอย่างไม่มีศีลธรรม จริยธรรม แล้ว ย่อมนำผลร้ายมาสู่องค์กรได้ จริยธรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารไม่ว่าจะเป็นการบริหารธุรกิจ หรือหน่วยงานราชการก็ตาม

การบริหารองค์การทุกประเภทจำเป็นต้องมีจริยธรรม (จรัส อติวิทยากรณ์ 2553: 411) ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. ความผิดพลาดทางจริยธรรม มีโอกาสทำให้องค์การหรืออาชีพต้องจบสิ้นลงเร็วกว่าปกติ
2. คนส่วนใหญ่จะให้ความเห็นใจ และสงสารคนที่ผิดพลาดทางจริยธรรมโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์
3. การไม่มีศีลธรรม ความโลภ เป็นสิ่งที่ทำให้อาชีพบุคคลต้องหายนะ
4. องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ผู้บริหารต้องตระหนัก
5. ผู้ที่ต้องประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานคิดวางแผนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต
6. ภาพลักษณ์ หรือความหมั่นหมองขององค์กรในสายตาของประชาชนเป็นอันตรายต่อองค์กรอย่างยิ่ง

กิริติ บุญเจือ (ชร สุนทรายุทธ. 2553: 68; อ้างอิงจาก กิริติ บุญเจือ. 2538: 72) ว่าสาเหตุที่จะต้องปรับปรุงจริยธรรมเพราะ 1) ระเบียบสังคม เปลี่ยนไปตามกาลเวลา 2) ความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพมีมากมายทำให้สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อจริยธรรมมาก และ 3) ความต้องการในตัวของตนเองที่ต้องการพัฒนาจิตใจ ความต้องการรับผิดชอบการกระทำของเราเต็มที่ และต้องการทำทุกอย่างด้วยความสำนึกในความรับผิดชอบชั่วดี

ชร สุนทรายุทธ (2553: 68) จึงได้สรุปความสำคัญของจริยธรรมให้ครอบคลุมจากนักปรัชญา และนักบริหารจัดการแล้ว เห็นว่าจริยธรรมมีความสำคัญ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างควมมีระเบียบวินัยให้แก่คนในชาติ เพราะจริยธรรมหากมีมากมนุษย์จะอยู่ร่วมกันโดยสันติสุข
2. ช่วยให้มีมนุษย์นำความรู้ประสบการณ์ที่ประสบมาสร้างสรรค์ในสิ่งที่มีคุณค่า
3. ช่วยให้คนมีสติสัมปชัญญะตลอดเวลา จะทำอะไรก็มีสติ ทำอย่างระมัดระวัง เกรงกลัวต่อบาป และทำแต่บุญ คือ ทำแต่สิ่งที่ดีงาม
4. ช่วยรักษาสมดุลความเจริญ ระหว่างวัตถุนิยม และจริยธรรม เพราะความเจริญทางเทคโนโลยีที่ว่ายิ่งความเจริญทางวัตถุมาก ศีลธรรมก็ย่อมเสื่อมตาม ดังนั้นจริยธรรมจะเป็นตัวสำคัญในการลดปัญหาที่เกิดกับบุคคล กลุ่ม สังคม และประเทศชาติได้

จริยธรรมมีความสำคัญและประโยชน์ต่อคนทุกคนและทุกวิชาชีพ เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคน สังคมจะมีความสุขสงบและความเจริญก้าวหน้า เมื่อคนในสังคมมีจริยธรรมจิตใจก็ย่อมสูงส่ง ไม่ก่อให้เกิดทุกข์แก่ตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีประโยชน์และสร้างสรรค์คุณงามความดี อันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติบ้านเมือง จริยธรรมจึงเป็นเครื่องมือยุทธศาสตร์ของชาติและ สังคม เป็นเครื่องชี้วัดความเจริญความเสื่อมของสังคม เป็นหัวใจของการพัฒนาที่ยั่งยืน

การพัฒนา ที่เหนือกว่าความเจริญทางวัตถุ เป็นรากฐานของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข การยอมรับนับถือ ซึ่งกันและกันของคนและทุกกลุ่มในสังคม เป็นรากฐานของความเข้มแข็งของชาติ และกลุ่ม อาชีพเป็นเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จริยธรรมช่วยให้ มนุษย์เป็นคนหนักแน่น มีความขยันอดทน มานะต่อสู้ เพื่อเอาชนะความทุกข์ ความเดือดร้อนด้วย ตนเอง เป็นที่พึ่งของตนเอง ไม่ต้องรอโชคชะตา จริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในสังคมต่อการอยู่ร่วม สังคมของมนุษย์ เป็นแนวทางการประพฤติและการปฏิบัติของบุคคล เกี่ยวกับมาตรฐานทาง จริยธรรม ศีลธรรม คุณธรรม ปทัสถาน มนุษย์ทุกคนอยู่ในสังคมจำเป็นต้องทำตนให้เป็นที่ยอมรับของสังคม จึงต้องมีแนวทางให้ยึดถือ ที่จะนำความสุขสงบและความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมและองค์การนั้น ๆ

### 2.3 องค์ประกอบของจริยธรรม

มีนักวิชาการด้านพัฒนาจริยธรรมทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้ศึกษาองค์ประกอบของจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะทางจริยธรรมของบุคคลให้บรรลุหลักการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อความถูกต้องดีงาม นักพัฒนาการจริยธรรมที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในวงการจริยธรรม ได้แสดงทัศนะในการจำแนกองค์ประกอบจริยธรรมที่ควรกล่าวถึงดังนี้ คือ

การแบ่งพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม แบ่งออกเป็น 4 ประเภทดังนี้ (สุภาพร พิศาลบุตร, 2546: 9-10)

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ภายในสังคมของตนว่าการกระทำชนิดใดดี ควรกระทำและการกระทำชนิดใดเลว ควรงดเว้น ลักษณะและพฤติกรรมประเภทใดเหมาะสมหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ความรู้เชิงจริยธรรมหรือความรู้เกี่ยวกับค่านิยมทางสังคมนี้ขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษาและพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลด้วย

2. เจตคติเชิงจริยธรรม คือ ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆ ว่าตนชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้นๆ เพียงใด ทัศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคลส่วนมากจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมนั้น แต่บุคคลบางคนในสถานการณ์ปกติอาจมีทัศนคติไม่เหมือนค่านิยมของสังคมก็ได้ ทัศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคลมีความหมายกว้างขวางกว่าความรู้เชิงจริยธรรมของบุคคล เพราะทัศนคตินั้นรวมทั้งความรู้และความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ เข้าด้วยกันฉะนั้น ทัศนคติเชิงจริยธรรม จึงสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมได้แม่นยำกว่าการใช้ความรู้เชิงจริยธรรมเพียงอย่างเดียว ทัศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้นในเวลาหนึ่งยังอาจเปลี่ยนไปจากเดิมได้

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงให้เห็นเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล การศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมจะทำให้ทราบว่าบุคคลผู้มีจริยธรรมในระดับแตกต่างกันอาจมีการกระทำที่คล้ายคลึงกันได้ เพียเจท์ (Piaget) และโคลเบอร์ก

(Kohlberg) ได้ใช้การอ้างเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้น นอกจากนี้การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมยังมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการด้านอื่น ๆ ของบุคคลด้วย คือพัฒนาการทางด้านสติปัญญา อารมณ์ และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ของบุคคลด้วย

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงถึงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ หรือจดเว้นการแสดงที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้น พฤติกรรมเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นการกระทำที่สังคมเห็นชอบและสนับสนุนมีหลายประการ เช่น การเสียสละเพื่อส่วนรวมการช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก เป็นต้น นอกจากนี้พฤติกรรมเชิงจริยธรรมอีกทางหนึ่ง คือพฤติกรรมในสถานที่เข้ายวนใจ หรือในสถานที่ช่วยผู้ให้บุคคลกระทำผิดกฎเกณฑ์เพื่อประโยชน์ส่วนตนบางประการ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในสถานการณ์ที่ช่วยผู้ชิงการโกงสิ่งของ เงินทอง หรือคะแนนการลักขโมย และการกล่าวความเท็จ เป็นต้น ซึ่งอาจรวมเรียกว่า พฤติกรรมเกี่ยวกับความไม่ซื่อสัตย์ซึ่งผู้มีจริยธรรมสูง ย่อมงดเว้นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์นี้ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่บุคคลให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะการกระทำในทางที่ดีและเลวของบุคคลนั้นส่งผลโดยตรงต่อความผาสุกและความทุกข์ร้อนของสังคม การศึกษาด้านอื่น ๆ ของจริยธรรมจึงเป็นเพียงเพื่อให้เข้าใจและสามารถทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคคลเท่านั้น

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549: 18) ได้กล่าวว่าจริยธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ

1. ความประพฤติ (Conduct) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่ดี
2. พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การกระทำทุกอย่างที่ได้แสดงออกปฏิกิริยาอาการออกมา มีทั้งพฤติกรรมที่ดี (Good Behavior) หรือพฤติกรรมที่ไม่ดี (Immoral)
3. มโนธรรม (Conscience) หมายถึง สำนึกดีชั่ว จิตสำนึกในจิตใจของแต่ละคนแตกต่างกันตามความคิด การอบรมเลี้ยงดูสั่งสอน และสิ่งแวดล้อมในสังคมมีส่วนให้เกิดมโนธรรมขึ้นในจิตสำนึก ความประพฤติที่ดีเรียกว่า (Virtue) หมายถึง คุณงามความดี การประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดี ส่วนคำตรงกันข้ามคือ (Vice) หมายถึง กิเลส

อุทัย โฉมมั่นคง (2552: 27) ได้สรุปองค์ประกอบของจริยธรรมไว้ดังนี้ คือ

1. มิติด้านความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมว่า สิ่งใดถูก สิ่งใดผิด ทำแล้วได้รับการยกย่อง เป็นความเข้าใจเหตุผลของความถูกต้องตั้งมาจากการอบรมสั่งสอน
2. มิติด้านทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกชอบ ศรัทธา ยินดีรับจริยธรรมมาปฏิบัติมักสอดคล้องกับค่านิยมของสังคม ทัศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เช่น มีเหตุผลใหม่มาลบล้าง
3. มิติด้านเหตุผล หมายถึง แรงจูงใจเบื้องหลังในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยสามารถคิดได้ว่าควรทำไม่ควรทำ ทัศนคติเชิงจริยธรรมสัมพันธ์กับพัฒนาการทางสติปัญญาและอารมณ์



4. มิติด้านพฤติกรรม หมายถึง การเลือกแสดงออกหรือปฏิเสธการแสดงออกพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ปฏิเสธการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคลนั้นหรือความรุนแรงสถานการณ์ที่รู้มั่ง

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2553: 412) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา ดังนั้น จริยธรรมของแต่ละบุคคลจึงมีความเป็นมาที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของจริยธรรม ซึ่งมีดังนี้

1. ด้านความรู้ คือ ความเข้าใจเหตุผลของความดีงาม ความถูกต้อง สามารถแยกแยะตัดสินใจได้

2. ด้านอารมณ์ความรู้สึก คือความยินดี นิยมชมชอบ ความพึงพอใจ ความศรัทธา เลื่อมใสที่จะนำมาประพฤติปฏิบัติ

3. ด้านพฤติกรรมแสดงออก คือ พฤติกรรมการกระทำที่บุคคลตัดสินใจ ถูกหรือผิดในสถานการณ์แวดล้อมต่างๆ

พระราชวรมุณี (ประยูรค์ ปยุตโต; อ้างอิงจาก จรัส อติวิทยาภรณ์. 2553: 413) ได้กล่าวถึงระดับขั้นของจริยธรรมว่า อาจจำแนกได้ 2 ระดับ กล่าวคือ

1. จริยธรรมภายใน เป็นจริยธรรมที่เกี่ยวกับความรู้สึก ความนึกคิด ทัศนคติของบุคคล
2. จริยธรรมภายนอก เป็นจริยธรรมที่บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรม จึงสามารถสังเกตเห็นได้

สายฝน สาระผล (2554: ออนไลน์) จริยธรรมนั้นถือได้ว่าเป็นเครื่องกำหนดหลักปฏิบัติในการดำรงชีวิต เป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างสงบเรียบร้อย ซึ่งในสังคมหรือในทุกองค์กรต้องมีข้อปฏิบัติ ปฏิบัติร่วมกันจึงจะสามารถอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะได้มีดังนี้

1. ระเบียบวินัย (Discipline) เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องมีในองค์กร ซึ่งถ้าองค์กรใดขาดกฎเกณฑ์ หรือระเบียบวินัย ที่จะเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันแล้ว โดยแต่ละคน ต่างคนต่างทำอะไรได้ตามความต้องการ ไม่มีผู้นำ ไม่มีระเบียบแบบแผนให้ยึดถือ ในแนวเดียวกัน ถ้าหาเป็นเช่นนี้จะทำให้เกิดการละเมิดสิทธิ หน้าที่ เกิดความเดือดร้อน และความไม่สงบในองค์กรจึงอาจทำให้องค์กรไม่สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ดังนั้นองค์กรทุกองค์กรต้องมีระเบียบวินัย

2. สังคม (Society) เป็นการรวมกลุ่มกันประกอบกิจกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผนจะก่อให้เกิด ความเรียบร้อย ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามซึ่งการรวมกลุ่มกันประกอบกิจกรรมในด้านธุรกิจนั้น หากทุกองค์กรสามารถที่จะให้ความร่วมมือให้เกิดการพัฒนาสังคมหรือตอบแทนคืนให้สังคมโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน จะทำให้สังคมเกิดสิ่งดี ๆ เช่น เกิดเหตุการณ์ คลื่นยักษ์สึนามิที่ภาคใต้ จะเห็นได้ว่าหน่วยต่าง ๆ ไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน หรือแม้กระทั่งคนไทยทั้งประเทศ ได้ร่วมกันสร้างสรรค์สังคม ด้วยการบริจาคทั้งทุนทรัพย์ และกำลังเท่าที่สามารถช่วยได้ในการทำกิจกรรมให้การช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะเห็นได้จากกิจกรรมทางสังคมนี้ ที่จะปฏิเสธไม่ได้เลยว่า สังคมไทย นั้น เป็นสังคมที่เปี่ยมด้วยน้ำใจที่บริสุทธิ์อย่างแท้จริง

3. อิสระเสรี (Autonomy) โดยทั่วไปแล้ว บุคคลผู้สำนึกในมโนธรรมและมีประสบการณ์ชีวิต ย่อมจะเป็นบุคคลที่มีความสุข ที่จะอยู่ในระเบียบวินัยสำหรับคนไทยนั้น ค่านิยมยังหมายรวมถึง อิสระ เสรีภาพ ซึ่งเมื่อได้รับการขัดเกลาแล้ว สามารถปกครองตนเองให้อยู่ในทำนองคลองธรรมได้ ซึ่งเมื่อเป็นเช่นนี้ คณะกรรมการโครงการศึกษาจริยธรรม ได้ทำการกำหนดจริยธรรมที่ควรปลูกฝังแก่คนไทยไว้ 8 ประการดังนี้

1. การใฝ่ สัจจะ คือ การยึดถือความจริง สร้งธาในสิ่งที่มีหลักฐานข้อมูลรองรับที่สามารถพิสูจน์ ตรวจสอบได้ แสวงหาความรู้ ความจริงได้

2. การใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา คือ การใช้กระบวนการค้นหาความรู้ความจริงเป็นทางออกอย่างมีเหตุผลที่เหมาะสม เพื่อแก้ปัญหาหรือจัดอุปสรรคข้อยุ่งยาก ต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่

3. เมตตากรุณา คือ การเสียสละเอื้อเฟื้อช่วยเหลือผู้อื่น โดยการเสียสละนั้นไม่ก่อให้เกิดเดือนร้อนต่อตนเอง แต่ช่วยให้ผู้อื่นได้พ้นจากความทุกข์กังวล

4. สติสัมปชัญญะ คือ การที่บุคคลนั้นมีความรู้ตนเองอยู่เสมอว่า ตนกำลังทำอะไรอยู่ และสามารถที่จะเตือนตนเองให้สามารถตัดสินใจที่แสดงออกมาทางด้านการประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกต้องที่ด้วยสติ

5. ไม่ประมาท คือ การที่จะกระทำอะไรก็ตาม จะต้องมีการวางแผน เพื่อเตรียมพร้อมโดยต้องมีการคาดการณ์ เพื่อรับผลที่ตามมาของการกระทำใด ๆ ของตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอจนเกิดเป็นนิสัย

6. ซื่อสัตย์สุจริต คือ การมีจิตใจและการปฏิบัติตนที่ตรงต่อความเจริญความถูกต้อง ความดีงาม ตรงต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ ตรงตามระเบียบแบบแผนและกฎเกณฑ์ต่อคำมั่นสัญญา ซึ่งหากปฏิบัติแบบนี้แล้ว จะก่อให้เกิดการยอมรับในที่อยู่ร่วมกันในสังคมได้

7. ขยันหมั่นเพียร คือ การมีความพอใจต่อหน้าที่การงานของตนที่ได้รับมอบหมาย จนสิ้นสุดกระบวนการในการทำงาน

8. หิริโอตตปละ คือ การละอาย และเกรงกลัวต่อการประพฤติชั่ว การผิดศีลธรรมต่อมาได้ มีการเพิ่มคุณลักษณะจริยธรรมไทย 11 ประการ คือ การมีเหตุผล ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความสามัคคี ความกตัญญูกตเวที การรักษาระเบียบวินัย การประหยัด ความยุติธรรม ความอดุสาหะ ความเมตตากรุณา

บราวน์ (Brown. 1965: 411) ได้จำแนกองค์ประกอบของจริยธรรมออกเป็น 3 มิติ คือ

1. ด้านความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ความรู้ทางจริยธรรม ค่านิยมทางจริยธรรม ความเชื่อทางจริยธรรม การตัดสินใจทางจริยธรรม การใช้เหตุผลทางจริยธรรม

2. ด้านความประพฤติ (Conduct) ได้แก่ พฤติกรรมภายนอกที่แสดงให้ปรากฏในสภาพการณ์ต่างๆ ได้แก่ ความประพฤติทางจริยธรรม ทศนคติทางจริยธรรม

3. ด้านความรู้สึกรู้สึก (Feeling) ได้แก่ ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาที่มีต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม ได้แก่ ความรู้ทางจริยธรรม ทศนคติทางจริยธรรม

ฮอฟแมน (ประเสริฐ พณิชยกุล. 2543: 22; อ้างอิงจาก Hoffman. 1979: 65) ได้จำแนกองค์ประกอบจริยธรรมใกล้เคียงกับบราวน์ โดยฮอฟแมนเชื่อว่าจริยธรรมเป็นกระบวนการสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Internationalization) ของ 3 องค์ประกอบที่มีอิสระจากกัน ได้แก่

1. ความคิดทางจริยธรรม (Moral Thought) ได้แก่ กระบวนการคิดประเมินคุณค่า พฤติกรรมจริยธรรม ได้แก่ ความคิดทางจริยธรรม การตัดสินใจทางจริยธรรม การใช้เหตุผลทางจริยธรรม เป็นต้น

2. ความรู้สึกทางจริยธรรม (Moral Feeling) ได้แก่ ความรู้สึกและทัศนคติทางจริยธรรม ปฏิกริยาทางจริยธรรม เป็นต้น

3. การกระทำทางจริยธรรม (Moral Behavior) ได้แก่ การกระทำ หรือพฤติกรรม แสดงออกทางจริยธรรม ได้แก่ การปฏิบัติทางจริยธรรม พฤติกรรมจริยธรรม เป็นต้น

โคลเบอร์ก (Kohlberg อ้างอิงจาก จรัส อติวิทยากรณ์. 2553: 413) ได้กล่าวว่า จริยธรรมเป็นความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับความถูกต้อง และเกิดขึ้นจากกระบวนการทางความคิดอย่างมีเหตุผล ซึ่งต้องอาศัยวุฒิภาวะทางปัญญา

จากองค์ประกอบของจริยธรรมที่กล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า จริยธรรมของบุคคลนั้นแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ ส่วนของจริยธรรมที่อยู่ภายใน ได้แก่ ความรู้เชิงจริยธรรม ทัศนคติเชิงจริยธรรม และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ต้องใช้สติปัญญาความคิดที่อยู่ภายใน ไม่สามารถมองเห็นหรือสังเกตได้ ส่วนของจริยธรรมที่อยู่ภายนอกนั้น คือ พฤติกรรมเชิงจริยธรรม เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาและผู้อื่นสามารถมองเห็นได้ มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีแก่นุเคราะห์ในองค์กรของตน

## 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับจริยธรรม

ประกาศรี สีหอำไพ (2550: 32) ได้กล่าวว่า จริยธรรมมีพัฒนาการเป็นลำดับจากวัยทารกจนถึงตลอดชีวิต การพัฒนามีลักษณะทฤษฎีที่สำคัญแบ่งออกเป็น 3 แนวทางใหญ่ คือ

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psycho Analytic Theory) จริยธรรมกับมโนธรรม เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมนุษย์อยู่ในสังคมกลุ่มใดก็จะเรียนรู้ความผิดชอบชั่วดี จากสิ่งแวดล้อมในสังคมนั้นจนมีลักษณะพิเศษของแต่ละสังคมที่เรียกว่า เอกลักษณ์ เป็นกฎเกณฑ์ให้ประพฤติปฏิบัติตามข้อกำหนดโดยอัตโนมัติ คนที่ทำชั่วแล้วรู้สึกสำนึกเกิดหิริโอตตปละอายใจตนเอง ถือว่าได้รับการลงโทษด้วยตนเอง เมื่อสำนึกแล้วพึงละเว้นไม่ปฏิบัติอีกโดยไม่ต้องมีสิ่งควบคุมจากภายนอก เป็นการสร้างมโนธรรมขึ้นมาโดยไม่จำเป็นต้องสนใจองค์ประกอบของลำดับขั้นพัฒนาการทางจริยธรรม

ในลักษณะทฤษฎีเช่นนี้ บทบาทของการศึกษา คือ การพัฒนาทางด้านจิตใจ เพื่อเสริมสร้างกำลังคนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามที่ระบบเศรษฐกิจและสังคมต้องการ ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ การศึกษาเพื่ออบรมฝึกฝนการนำสติปัญญาไปใช้เป็นประโยชน์แก่กล้ายิ่งขึ้น พยายามแสวงหาจุดมุ่งหมายให้แก่ชีวิต คือ ความเป็นอยู่อย่างดีที่สุด หรือการมีอิสระภาพ

การศึกษาจึงเป็น "กิจกรรมของชีวิต โดยชีวิต เพื่อชีวิต เป็นความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและรู้จักเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน"

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) อธิบายการเกิดของจริยธรรมว่า เป็นกระบวนการสังคมประภคิต (Socialization) โดยการซึมซาบกฎเกณฑ์ต่างๆ จากสังคมที่เติบโตมา รับเอาหลักการเรียนรู้เชื่อมโยงกับหลักการเสริมแรง และการทดแทนสิ่งเร้า (Stimulus Substitution) รับแนวคิดของทฤษฎีจิตวิเคราะห์เป็นรูปแบบ โดยยึดถือว่าการเรียนรู้คือ การสังเกตเลียนแบบจากผู้อื่นใกล้ชิดเพื่อแรงจูงใจ คือ เป็นที่รักที่ยอมรับในกลุ่มพวกเดียวกับกลุ่มต้นแบบเพื่อเป็นพวกเดียวกัน ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมกับพัฒนาการจริยธรรมของบุคคล (วราภคณา ตาเตียว 2552: 27) ดังนี้

2.1 มนุษย์เรียนรู้เงื่อนไขความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างสิ่งต่างๆ รอบตัวมนุษย์ระหว่างเหตุการณ์กับเหตุการณ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลของพฤติกรรมนั้น การเรียนรู้เงื่อนไขความสัมพันธ์ต่างๆ เหล่านี้ทำให้มนุษย์เกิดความสามารถคาดหวังหรือทำนายเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลัง การแสดงพฤติกรรมหนึ่งพฤติกรรมใด ตามความคาดหวังนี้กลายเป็นความเชื่อที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะเลือกแสดงหรือไม่แสดงพฤติกรรม

2.2 วิธีการเรียนรู้ มนุษย์สามารถเรียนรู้ได้จากประสบการณ์ตรงของตนเอง อาจจะเรียนรู้โดยบังเอิญหรือการเรียนรู้จากการลอกเลียนแบบ แต่สิ่งที่เรียนรู้มีมากมายเกินกว่ามนุษย์จะประสบด้วยตนเองทั้งหมด มนุษย์จึงต้องเรียนรู้ด้วยสังเกต ดังนั้น บุคคลที่ช่างสังเกตและช่างคิดจะมีโอกาสได้เรียนรู้และกำหนดความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ทำให้สามารถมองเห็นวิธีการควบคุมการแสดงพฤติกรรมที่ทำให้เกิดผลตามที่ตนปรารถนาได้ และมองเห็นวิธีการที่ไม่แสดงพฤติกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงผลที่ตนไม่ปรารถนาได้

3. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Cognitive Theory) จริยธรรมเกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติตนสัมพันธ์กับสังคม การพัฒนาจริยธรรมจึงต้องมีการพิจารณาเหตุผลเชิงจริยธรรมตามระดับสติปัญญาของแต่ละบุคคล ซึ่งมีวุฒิภาวะสูงขึ้น การรับรู้จริยธรรมก็พัฒนาขึ้นตามลำดับลักษณะสำคัญของการพัฒนาการทางจริยธรรม (วราภคณา ตาเตียว 2552: 28) คือ พัฒนาการจะเป็นสากลมีขั้นตอนเหมือนกับทุกวัฒนธรรมเพราะทุกวัฒนธรรมมีการปฏิสัมพันธ์กันในสังคม มีการสวมบทบาทและมีความขัดแย้งในสังคม กฎเกณฑ์ปกติเบื้องต้นของจริยธรรม เกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลอื่นมากกว่าการสร้างกฎเกณฑ์ภายในด้วยตนเอง สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาจริยธรรม พิจารณาจากคุณภาพและขอบเขตทั่วไปของสิ่งเร้าทางพุทธิปัญญาและทางสังคม ตลอดช่วงของการพัฒนาของเด็กมากกว่าเกิดจากประสบการณ์จากพ่อแม่ หรือประสบการณ์ที่ได้จากวินัยหรือการลงโทษ

## ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจท์ (Piaget)

เพียเจท์ (Piaget, 1971: 39) เชื่อว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์เป็นไปตามขั้น และขึ้นอยู่กับวัยตลอดจนความฉลาดของบุคคลในการที่จะรับรู้กฎเกณฑ์และลักษณะต่างๆ ของสังคมตามพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลนั้น โดยขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจท์ แบ่งเป็น 2 ขั้นใหญ่ๆ ดังนี้

1. ขั้นยอมรับกฎเกณฑ์จากผู้ที่มีอำนาจเหนือตน (Heteronomous) เริ่มตั้งแต่แรกเกิด จนถึง 8 ปี ในขั้นนี้บุคคลยอมรับกฎเกณฑ์จากผู้ที่มีอำนาจเหนือตน เช่น บิดา มารดา ครู และบุคคลอื่นที่มีอำนาจมากกว่าและเชื่อว่ากฎระเบียบเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอนตายตัวไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น ระเบียบนี้บิดามารดา และผู้ใหญ่จึงมีอิทธิพลต่อเด็กอย่างชัดเจน

2. ขั้นการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของกฎเกณฑ์ (Autonomous) อายุ ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป ในขั้นนี้บุคคลจะมองสิ่งต่างๆ อย่างมีความสัมพันธ์กันมากขึ้นและเชื่อว่ากฎระเบียบต่างๆ ไม่ใช่สิ่งที่ไม่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดสมบูรณ์ แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ถ้าทุกคน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น ในขั้นนี้เป็นระยะที่บุคคลเริ่มพัฒนาจริยธรรมขึ้นสู่ความคิดที่เป็นของตนเอง ใช้เหตุผลโดยคำนึงถึงความยุติธรรมและพิจารณาจากผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ เพียเจท์เชื่อว่าการที่บุคคลจะพัฒนาจากขั้นยอมรับกฎเกณฑ์จากผู้ที่มีอำนาจเหนือตนมายังขั้นการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของกฎเกณฑ์นี้เกิดจากการที่บุคคลได้สัมผัสกับสภาวะรอบตัวที่กว้างขวางขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง การมีบทบาทในกลุ่มเพื่อน ในกลุ่มคนในสังคมประกอบกับพัฒนาการทางสติปัญญาที่มีมากขึ้นตามวุฒิภาวะ สิ่งเหล่านี้จะช่วยทำให้บุคคลสามารถใช้สติปัญญาและประสบการณ์ของตนเองวิเคราะห์ปรากฏการณ์ต่างๆ จนในที่สุดบุคคลก็จะได้ข้อสรุปต่างๆ ที่เป็น หลักการในใจของตนเอง

จากแนวคิดของ เพียเจท์ (Piaget) นั้นจึงสรุปได้ว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์เป็นไปตามขั้นและขึ้นอยู่กับวัยตลอดจนความฉลาดของบุคคลในการที่จะรับรู้กฎเกณฑ์และลักษณะต่างๆ ของสังคมตามพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลนั้น โดยขั้นพัฒนาการทางจริยธรรม 2 ขั้นใหญ่ๆ คือ ขั้นยอมรับกฎเกณฑ์จากผู้ที่มีอำนาจเหนือตน (Heteronomous) และขั้นการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของกฎเกณฑ์ (Autonomous)

## ทฤษฎีจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Kohlberg's Theory)

โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1981: 55-59) ได้ค้นพบว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์นั้น ไม่ได้พัฒนาถึงจุดสมบูรณ์ เมื่ออายุ 10 ปี แต่เชื่อว่ามนุษย์มีการพัฒนาทางจริยธรรมหลายขั้นตอน ซึ่งจะมีการพัฒนาได้จนถึงอายุ 25 ปี และยิ่งเชื่อว่าการวัดการพัฒนาการทางจริยธรรมนั้นต้องใช้เหตุผลและกระบวนการเชิงจริยธรรม ดังนั้น การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก แบ่งได้เป็น 3 ระดับ

ระดับที่ 1 ระดับมีจริยธรรมก่อนเกณฑ์ (Pre - Conventional Level) เป็นการตัดสินใจที่ดี การใช้เหตุผลในการเลือกทำหรือไม่ทำโดยคำนึงถึงผลที่ตนเองจะได้รับจากผลกระทบทาง

ร่างกายหรือความพอใจเป็นหลัก ยอมรับกฎเกณฑ์และคำสั่งของผู้มีอำนาจทางกายเหนือตน เช่น บิดา มารดา และครู เป็นต้น บุคคลที่ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระดับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ชั้น ได้แก่

ชั้นที่ 1 หลักการหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ จะเชื่อฟังและทำตามด้วยเหตุผลของรางวัลตอบแทน ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งของหรือคำชมเชยก็ได้

ชั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล ทำอะไรเพื่อให้ผู้อื่นพอใจ หรืออยากได้ของรางวัลตอบแทน ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งของหรือคำชมเชยก็ได้

ระดับที่ 2 ระดับมีจริยธรรมตามเกณฑ์ (Conventional Level) การตัดสินใจระดับนี้ ผู้ตัดสินใจจะเลือกทำหรือไม่ทำเพราะคำนึงถึงผู้อื่น เช่น บุคคลในครอบครัวและสังคม คำนึงถึงกฎเกณฑ์และทำตามความคาดหวังของสังคม ยอมรับค่านิยมของกลุ่มว่าถูกต้อง มีการใช้ความคิดและใช้เหตุผลสนับสนุนและกระทำตามบุคคลที่ตนรับเป็นแบบอย่าง บุคคลที่ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระดับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ชั้น ได้แก่

ชั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ ยอมรับทำตามผู้อื่นซึ่งอาจเป็นเพื่อนหรือบุคคลที่ตนและกลุ่มเดียวกับตนยอมรับเป็นแบบอย่าง

ชั้นที่ 4 หลักการทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม ซึ่งมักเป็นไปตามบุคคลที่มีอิทธิพลหรือมีอำนาจกำหนด เช่น ทำตามหน้าที่รับผิดชอบหรือระเบียบสังคม

ระดับที่ 3 ระดับมีจริยธรรมเหนือกฎเกณฑ์ (Post - Conventional Level) การตัดสินใจระดับนี้กระทำการใดบุคคลจะใช้สติปัญญาพิจารณา ไตร่ตรอง ด้วยเหตุผลเชิงจริยธรรมของตนโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด และไม่ยึดถือกฎเกณฑ์ตามผู้ที่มีอำนาจหรือผู้มีอิทธิพลกำหนด และการเลียนแบบตามค่านิยมของกลุ่มคนในสังคม บุคคลที่ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ชั้น ได้แก่

ชั้นที่ 5 หลักการทำตามพันธะทางสังคม คือ ทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามเพื่อประโยชน์ของการอยู่ร่วมกันในสังคม มีเหตุผลมีผลของตนเอง เห็นความสำคัญของคนส่วนใหญ่สนใจความคิดเห็นและคุณค่าของผู้อื่น

ชั้นที่ 6 หลักการทำตามอุดมคติสากล เป็นระดับของการบรรลุวุฒิภาวะทางจริยธรรม บุคคลจะกระทำสิ่งที่ถูกต้องโดยการกำหนดและตัดสินใจด้วยความคิด คุณธรรมประจำใจ ยึดถือประโยชน์ส่วนร่วม สามารถสร้างแนวคิดหรือการกระทำต่างๆ ตามแนวทางของตนเองที่สอดคล้องกับหลักอุดมคติตามเหตุและผลอันเป็นหลักสากลจนเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งประกอบด้วยความมีมนุษยธรรม ความยุติธรรม การเคารพต่อคุณค่าความเป็นมนุษย์ เป็นการทำความดีเพื่อความดี

จากแนวคิดของโคลเบิร์ต (Kohlberg) สรุปได้ว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลจะเกิดขึ้นและพัฒนาตามลำดับ โดยผ่านการพัฒนาทางสติปัญญา กระบวนการทางสังคม และการฝึกฝนตนเอง การพัฒนาจะไม่ข้ามขั้นตอนแต่สามารถถดถอยได้ เช่น จากเดิมที่ทำอะไร โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมต่อมา การพัฒนาทางจริยธรรมและอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องกระทำอย่างถูกต้องสม่ำเสมอ การได้เรียนรู้แบบอย่างที่ดีและการนำไปปฏิบัติตาม การให้การ

เสริมแรงและการกระตุ้นให้ปฏิบัติซ้ำๆ จนเกิดเป็นค่านิยมที่ยึดถือ จะทำให้บุคคลนั้นบรรลุวุฒิภาวะทางจริยธรรมได้

### ทฤษฎีจริยธรรมของ Kitchener

คิทเชนเนอร์ (Kitchener. 2000: 67) กล่าวว่า ถ้าบุคคลใดปฏิบัติตามหลักทั้ง 5 ประการ จะทำให้สามารถตัดสินใจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมได้ หลัก 5 ประการดังกล่าวประกอบด้วย

1. การเคารพในเสรีภาพ (Respect Autonomy) โดยบุคคลมีสิทธิในการตัดสินใจในการดำรงชีวิตหรือทำการใดๆอย่างเสรีตามความคิดและการเลือกกระทำของแต่ละบุคคล ดังนั้นอื่นจึงไม่ควรไปรบกวนความสุขหรือสวัสดิภาพส่วนตัวของคนอื่น

2. ไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น (Do Not Harm) โดยบุคคลต้องระมัดระวังการทำร้ายจิตใจผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกายหรือจิตใจ

3. รู้จักสร้างประโยชน์ให้ผู้อื่น (Benefit Other) โดยบุคคลต้องพยายามที่จะทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น

4. มีความยุติธรรม (Be Just) โดยบุคคลต้องมีความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยเท่าเทียมกันทุกคน และปฏิบัติตามเกณฑ์เดียวกัน

5. มีความซื่อสัตย์ (Be Faithful) โดยบุคคลต้องการรักษาความสัตย์สุจริต เคารพผู้อื่น รวมทั้งการบอกกล่าวแต่ข้อเท็จจริง

จากแนวคิดของ คิทเชนเนอร์ (Kitchener) นั้นจึงสรุปได้ว่า การตัดสินใจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมได้ จะต้องปฏิบัติตามหลัก 5 ประการ คือ การเคารพในเสรีภาพ ไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น รู้จักสร้างประโยชน์ให้ผู้อื่น มีความยุติธรรม และมีความซื่อสัตย์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน

### ทฤษฎีจริยธรรมของโบรี (Boeree)

โบรี (Boeree. 2003: Online) สรุปทฤษฎีพัฒนาการด้านจริยธรรมในอีกแนวคิดหนึ่งโดยอธิบาย ดังนี้

รูปแบบที่ 1 จริยธรรมโดยยึดถือตนเอง (Self - Oriented Morality) คือ การยึดถือและให้ความสนใจอยู่ที่ความพึงพอใจของตนเองและจะพิจารณาสิ่งอื่น ๆ ออกไปจากตนเองในบริบทว่าตนได้รับประโยชน์ หรือถูกขัดขวางผลประโยชน์

รูปแบบที่ 2 จริยธรรมโดยยึดถือผู้มีอำนาจ (Authority - Oriented Morality) ในขั้นนี้เด็กรวมถึงผู้ใหญ่จะมีจุดที่ตกลงร่วมกันอยู่ในตัวตนของอำนาจนับจากพ่อแม่จนถึงหัวหน้างานและผู้มีอำนาจระดับประเทศ ศาสนา มาเป็นตัวอธิบายความถูกต้องหรือความผิด

รูปแบบที่ 3 จริยธรรมโดยยึดเพื่อน (Peer - Oriented Morality) เป็นจริยธรรมที่ยึดถือความสอดคล้องกับกลุ่ม ไม่ใช่ด้วยอำนาจจากใครแต่ด้วยเพื่อนเป็นผู้ตัดสินว่าถูกหรือผิด ส่วนใหญ่จริยธรรมในระดับนี้จะพบมากในวัยรุ่นเนื่องจากเป็นวัยที่ต้องการการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

รูปแบบที่ 4 จริยธรรมโดยยึดถือกลุ่ม (Collective - Oriented Morality) เป็นจริยธรรมที่ยึดอยู่กับกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่บุคคลนั้นดำเนินชีวิตอยู่โดยไม่ได้คำนึงถึงตัวบุคคลหน้าตาของบุคคลในสังคมนั้นเป็นเกณฑ์ที่กำหนดให้เป็นจุดยืนที่ต้องคำนึงถึง

รูปแบบที่ 5 จริยธรรมโดยยึดถือจุดมุ่งหมาย (Objectively - Oriented Morality) เป็นจริยธรรมที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้ใด หรือกลุ่มสังคมใด แต่จะเป็นจริยธรรมที่เป็นจริงในตัวเอง

จากการสรุปทฤษฎีพัฒนาการด้านจริยธรรมในอีกแนวคิดหนึ่งของ โบรี (Boeree) ซึ่งได้อธิบายตามรูปแบบทั้ง 5 รูปแบบนั้นต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลจะนำไปปฏิบัติในองค์กรของตนเองอย่างไรให้มีประสิทธิภาพได้

### ทฤษฎีจริยธรรมของ Krathwohl Bloom and Masia

คราซวอฮล์ บลูม และมาเซีย (Krathwohl Bloom & Masia. 1974: 102) ได้กำหนดทฤษฎีจำแนกระดับคุณภาพของการเรียนรู้ด้านจิตใจ (Affective Domain) ที่ครอบคลุมความสนใจทัศนคติ ค่านิยม และลักษณะนิสัย โดยจัดลำดับขั้นตอนคุณลักษณะด้านความรู้สึกไว้ 5 ประการดังนี้

1. การรับรู้ (Receiving) เป็นจุดเริ่มต้นที่บุคคลจะเรียนรู้เรื่องต่างๆ และเกิดความรู้สึกต่อสถานการณ์หรือสิ่งเร้าที่ปรากฏ การรับรู้นี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นย่อย โดยถือปริมาณการรับรู้เป็นเกณฑ์ ดังนี้

1.1 การสำนึก เป็นการเริ่มรู้สึกหรือสำนึกเกี่ยวกับลักษณะหรือเรื่องราวต่างๆ ที่มา  
เร้า

1.2 การตั้งใจรับรู้ เป็นการใส่ใจสิ่งเร้าจนพอสมควร แต่ยังไม่มีความคิดเห็น หรือ  
ประเมินตัดสินใจใดๆ เป็นเพียงการสังเกตเห็น

1.3 การเลือกรับรู้ เป็นการรับรู้สิ่งเร้าโดยมีการจำแนกความแตกต่างยังไม่มีการ  
ประเมิน ใดๆ

2. การตอบสนอง (Responding) เมื่อบุคคลรับรู้เรื่องราวต่างๆ แล้วจะมีปฏิกิริยา  
ตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ตนรับรู้ ขั้นการตอบสนองแบ่งออกเป็น 3 ขั้นย่อย ดังนี้

2.1 ยินยอมตอบสนอง เป็นการยอมรับหรือยอมปฏิบัติตาม

2.2 สมครใจตอบสนอง เป็นความรู้สึกที่จะทำกิจกรรมนั้นด้วยความสมัครใจ

2.3 พอใจตอบสนอง เป็นการตอบสนองด้วยความรู้สึกเต็มใจ พอใจมีความ  
ผลิตเพลินสนุกสนานรื่นเริง



3. การเห็นคุณค่า (Valuing) เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินสถานการณ์หรือเรื่องราวต่างๆ ว่ามีประโยชน์หรือไม่อย่างไร การเห็นคุณค่านั้นจะเกิดขึ้นซ้ำๆ โดยมีการสะสมไว้เรื่อยๆ พฤติกรรมการเห็นคุณค่าจะดูได้จากความแน่นอน ความคงเส้นคงวาสม่ำเสมอของการกระทำในขั้นนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นย่อย ดังนี้

3.1 การยอมรับคุณค่า เป็นการยอมรับด้วยความเชื่อที่ยังไม่ถาวรอาจเปลี่ยนแปลงได้ในคุณค่าของสถานการณ์หรือเรื่องราว

3.2 ชื่นชมในคุณค่า เป็นการยอมรับในคุณค่าของสถานการณ์หรือเรื่องราว ถึงระดับที่แสดงออกอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น อยากติดตามอยากเข้าไปร่วมผูกพัน

3.3 ยึดมั่นในคุณค่า เป็นความเชื่อมั่นความแน่วแน่งนเกิดศรัทธาในเรื่องราวหรือเหตุการณ์ว่าควรทำตาม และพยายามหาโอกาสแสดงออก

4. การจัดระบบ (Organization) เป็นความรู้สึกที่เกิดจากบุคคลได้รวบรวมเรื่องราวหรือสิ่งมีคุณค่าไว้ในจิตใจหลายอย่าง แล้วจัดคุณค่าเข้าเป็นระบบ มีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าของเรื่องราว หรือสิ่งต่างๆ ของจุดเด่นและจุดร่วมของคุณค่าเหล่านั้น ในขั้นนี้ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นย่อย ดังนี้

4.1 การสร้างแบบคุณค่า เป็นการสรุปรอยต่อระหว่างคุณค่าของเรื่องราวต่างๆ ที่บุคคลยึดมั่นเข้าด้วยกัน

4.2 การจัดระบบคุณค่า เป็นการเรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่มีคุณค่าต่างๆ และจัดคุณค่าต่างๆ ให้ผสมกลมกลืนเข้าด้วยกัน

5. การสร้างลักษณะนิสัย (Characterization) เป็นการพัฒนา เป็นอุดมคติที่ฝังลึกถึงจิตวิญญาณ ยึดถือ เทิดทูน โดยจิตในมิติสังเคราะห์เป็นแบบแผนกฎเกณฑ์ขึ้นใหม่ให้ตนเองมีการกระทำที่คงเส้นคงวา โดยมีการจัดระบบของตนเอง และยึดถือจนเป็นการกระทำอัตโนมัติ คือ ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด เขาก็จะแสดงพฤติกรรมแบบเดิมซึ่งเป็นลักษณะของตนเอง แล้วรณรงค์ให้ผู้อื่นร่วมยึดถือและปฏิบัติด้วย ในขั้นนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นย่อย ดังนี้

5.1 สร้างข้อสรุป เป็นการที่บุคคลพยายามปรับปรุงระบบตนเองให้สมบูรณ์ ตามแนวที่ตนเองต้องการ

5.2 กิจนิสัย เป็นการที่บุคคลแสดงออกตามแนวที่ตนเองต้องการอย่างสม่ำเสมอ จนเป็นลักษณะของตนเอง

จากแนวคิดของ คราซวอซัล บลูม และมาเซีย (Krathwohl Bloom & Masia) นั้นจึงสรุปได้ว่า การกำหนดทฤษฎีจำแนกระดับคุณภาพของการเรียนรู้ด้านจิตใจ (Affective Domain) ที่ครอบคลุมความสนใจ ทศนคติ ค่านิยม และลักษณะนิสัย ซึ่งได้จัดลำดับขั้นตอนคุณลักษณะด้านความรู้สึกไว้ 5 ประการ คือ การรับรู้ (Receiving) การตอบสนอง (Responding) การเห็นคุณค่า (Valuing) การจัดระบบ (Organization) และการสร้างลักษณะนิสัย (Characterization)

### ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544 : 1 - 16) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมคนดีและคนเก่ง ทฤษฎีนี้สร้างจากผลการวิจัยที่เปรียบเทียบลักษณะทางจิตใจของผู้ที่มีพฤติกรรมอย่างหนึ่งในปริมาณที่แตกต่างกัน ทั้ง ๆ ที่ผู้กระทำเหล่านี้อยู่ในสถานการณ์เดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน โดยการศึกษาวิจัยคนไทยอายุ 6 - 60 ปี จำนวนรวมหลายหมื่นคน ซึ่งเป็นผลวิจัยจากการวิจัยในประเทศหลายสิบเรื่องภายในระยะเวลา 25 ปี และได้เสนอจิตลักษณะพื้นฐานโดยทั่วไปของคนไทยที่สำคัญ ที่สรุปออกมาในรูปของทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรกได้แก่จิตลักษณะที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้าน และประเภทที่สอง คือ จิตลักษณะที่เป็นสาเหตุทางจิตใจอีก 5 ด้าน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกันเมื่อนำไปประกอบเป็นภาพต้นไม้จะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ส่วนดอกและผล 2) ส่วนลำต้น และ 3) ส่วนรากของต้นไม้ ดังจะกล่าวถึงรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ส่วนดอกและผลของต้นไม้ คือ พฤติกรรมประเภทต่างๆ ที่รวมเข้าเป็นพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง พฤติกรรมของพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ นี้มีสาเหตุมาจากสาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนของลำต้น และลักษณะพื้นฐานทางจิตใจที่เป็นส่วนรากของต้นไม้

2. ส่วนลำต้นของต้นไม้ คือ สาเหตุทางจิตใจของพฤติกรรมที่ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติ

3. ส่วนรากของต้นไม้ คือ ลักษณะพื้นฐานทางจิตใจของพฤติกรรม ประกอบด้วย จิตลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ ความเฉลียวฉลาด มีสุขภาพจิตดี และมีประสบการณ์ทางสังคมสูง ถ้าบุคคลมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจทั้ง 3 ด้าน ที่เป็นส่วนรากของต้นไม้ในปริมาณที่เหมาะสมกับอายุ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ด้าน อันเป็นสาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้ได้ โดยจิตลักษณะทั้ง 5 ด้านนี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลมีความพร้อมทางจิตใจทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าวและอยู่ในสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เหมาะสม ฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐานทั้ง 3 ประการจึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งนั่นเอง

นอกจากทฤษฎีแนวคิดทางจริยธรรมต่างๆ ที่ผู้รู้ด้านนี้ได้เสนอแนวคิดไว้อย่างหลากหลายแล้ว ยังมีแนวการพัฒนาจริยธรรมที่สำคัญอีกแนวคิดหนึ่งที่ปรากฏการพัฒนาอย่างกว้างขวางในโลกตะวันออก ซึ่งจะนำมากล่าวในที่นี้คือ ปรัชญาพุทธศาสนา หรือทฤษฎีทางพุทธศาสตร์

### ทฤษฎีจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์

พระเทวินทร์ เทวินโท (2544: 346-349) กล่าวว่า ทฤษฎีจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์นี้เรียกว่า ทฤษฎีพุทธจริยศาสตร์ซึ่งเป็นสัจจทฤษฎีแห่งธรรม โดยประกอบด้วยเหตุและผล เป็นการศึกษาธรรมที่มีความเป็นธรรมชาติซึ่งหมายถึงสิ่งที่เป็นจริง การศึกษาด้านทฤษฎีทางจริย

ศาสตร์นี้เป็นการศึกษาด้วยการสังเกต ทดลองด้วยการปฏิบัติจริงและนำผลมาเป็นองค์ความรู้ของ ศาสตร์ ดังนั้น การศึกษาด้านจริยศาสตร์จึงเป็นการศึกษาในเชิงวิทยาศาสตร์ จากองค์ประกอบใน ด้านธรรมชาติของสสาร การรวมตัวและการแยกสลายออกจากกันจนไม่มีตัวตนที่แน่นอน คือ พระ อภิธรรมปิฎก ข้อประพตปิฎกของมนุษย์ต่อธรรมชาติที่จะทำให้สังคมมีความสุขและวิธีการที่ จะทำให้มนุษย์หลุดพ้นจากความทุกข์ซึ่งได้แก่ เกิด แก่ เจ็บ ตาย คือ พระสุตตันตปิฎก และข้อห้าม ไม่ให้มนุษย์ทำ ได้แก่ ศีล กฏ ระเบียบ คือ พระวินัยปิฎก ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงสังขธรรมที่เป็น ธรรมชาติของมนุษย์ ไว้ 3 หลักธรรม คือ

หลักธรรมที่ 1 ได้แก่ อรูปธรรมและรูปธรรม ซึ่งอธิบายได้ว่า ธรรมชาตินั้นมีอยู่สอง สภาวะ สภาวะหนึ่ง คือ สภาวะที่ยังไม่รวมกันเป็นธาตุ เป็นสารเคมีชนิดใดชนิดหนึ่ง มีสภาวะเป็น กลาง เป็นอยู่อย่างอึดอัดพิสัย ไม่มีปฏิกิริยาไม่มีพลังในตัวเอง และสภาวะสอง คือ สภาวะของ ธรรมชาติที่เป็นอึดอัดพิสัยแล้ว ได้รวมตัวกันเป็นปรพิสัย คือ เป็นธาตุ เป็นสารเคมีต่าง ๆ จนมี ปฏิกิริยามีพลังงานอยู่ในตัวเอง

หลักธรรมที่ 2 ได้แก่ อสังขธรรมและสังขธรรม อธิบายได้ว่า ธรรมชาติที่ยังไม่มี บัจจัย ยังไม่มีธาตุ ยังไม่มีสารเคมีใด ๆ มาปรุงแต่ง ให้เป็นสังขาร ให้เป็นสิ่งที่มีชีวิตใดชีวิตหนึ่ง ยัง อยู่ในสภาพที่เป็นอากาศ เป็นธาตุที่บริสุทธิ์อยู่ ซึ่งในอีกธรรมชาติหนึ่งคือธรรมชาติที่มีการปรุงแต่ง ของบัจจัยต่าง ๆ ธาตุชนิดต่าง ๆ จนรวมกันเป็นพืชเป็นสัตว์ เป็นมนุษย์เป็นสังขาร มีชีวิต และ จิตใจ มีวิญญาณ เป็นสิ่งมีชีวิตที่เป็นไปตามปกติวิสัยของธรรมชาติทั้งที่ดีและไม่ดี

หลักธรรมที่ 3 ได้แก่ โลกียธรรมและโลกุตตรธรรมอธิบายได้ว่า ธรรมที่ทำให้มนุษย์ สัตว์ พืช ต้องเป็นไปตามโลกธรรม มีการเวียนว่ายตายเกิด มีความไม่เที่ยง มีความทุกข์ ความสุข ตามปกติวิสัยไม่มีที่สิ้นสุด มีความเป็นอนัตตา และตกอยู่ใต้อำนาจการครอบงำของธรรมชาติที่เลว ซึ่งเป็นสภาวะหนึ่งของธรรมชาติ ในอีกซีกหนึ่งของธรรมในหลักนี้ คือ ธรรมที่ทำให้มนุษย์และสัตว์ ได้พ้นจากสภาวะปกติของโลกธรรมและโลกียธรรม ไม่มีการเวียนว่ายตายเกิด เมื่อบรรลุถึงสภาวะ สูงสุดของโลกุตตรธรรม ก็จะไม่ตกอยู่ใต้อำนาจการครอบงำของธรรมชาติที่เลวที่ดำรงอยู่เหนือความ ชั่วร้ายทั้งปวง

จากทฤษฎีจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์นี้เรียกว่า ทฤษฎีพุทธจริยศาสตร์ซึ่งเป็น สังคตทฤษฎีแห่งธรรม โดยประกอบด้วยเหตุและผล เป็นการศึกษาธรรมที่มีความเป็นธรรมชาติซึ่ง หมายถึง สิ่งที่เป็นจริง การศึกษาด้านจริยศาสตร์จึงเป็นการศึกษาในเชิงวิทยาศาสตร์ จาก องค์ประกอบในด้านธรรมชาติของสสาร การรวมตัวและการแยกสลายออกจากกันจนไม่มีตัวตนที่ แน่นนอน และเป็นข้อประพตปิฎกของมนุษย์ต่อธรรมชาติที่จะทำให้สังคมมีความสุขและ วิธีการที่จะทำให้มนุษย์หลุดพ้นจากความทุกข์ และข้อห้ามไม่ให้มนุษย์ทำ

### 3. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา

#### ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า "Leadership" นั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในลักษณะต่างๆ มีรายละเอียดดังนี้

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544: 1-2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความเป็นผู้นำของบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดีสู่จุดหมายที่ดีงามหรืออีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำก็คือคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

ยงยุทธ เกษสาคร (2544: 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อสารความหมายหรือการติดต่อกันและกัน ให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

สมยศ นาวิการ (2546: 155) เสนอว่า ภาวะผู้นำ คือการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้กระทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

ธวัช บุญยมน (2550: 2) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่า การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์การกำหนดไว้

วิเชียร วิทยอดม (2550: 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากมีน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

อินทร กิตติก้อง (2550: 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้

ชัยชาญ น้อยนันทน์, ทวี แยมดี และลูกน้ำ มากลั่น (2551: 12) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการ การแสดงพฤติกรรม การใช้อิทธิพลของผู้นำที่ใช้ใน

การโน้มน้าวชักนำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรปฏิบัติตามความต้องการไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การดี อนันต์นาวิ (2552: 77) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ศรุตดา ชัยสุวรรณ (2552: 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคคลที่เป็นหัวใจสำคัญขององค์กรสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อการบริหารจัดการและการประสานงานระหว่างตนเอง คนในองค์กร และการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีความสุข

สมคิด บางโม (2552: 227) เห็นว่า ภาวะผู้นำคือการที่ผู้นำขององค์กรใช้อิทธิพลต่างๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปทั้งทางบวกและทางลบ หรือทางใดทางหนึ่ง

สันติ บุญภิรมย์ (2552: 230) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของบุคคลคนหนึ่งทีโน้มน้าวให้บุคคลคนหนึ่งหรือบุคคลหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำประสงค์ ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

ลิเคิร์ต (Likert, 1967: 172) มีความเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการพบปะติดต่อเจรจาของบุคคลที่จะต้องไปเกี่ยวข้องกับตัว ดังนั้นเพื่อที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าสนับสนุนในความสามารถของพวกเขา

ฟิดเลอร์และเชเมอร์ (Fiedler; & Chemer, 1974: 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและอำนาจ

ยูคิ (Yuki, 1998 : 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

นาฮาเวนดิ ( Nahavandi, 2000: 6-7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ 3 ส่วนด้วยกัน คือ 1) ภาวะผู้นำ คือ ปรากฏการณ์แบบกลุ่ม นั่นคือไม่มีผู้นำที่ปราศจากผู้ตาม ภาวะผู้นำนั้นจะรวมถึงการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่ออีกคนหนึ่ง หรือการที่สามารถชักจูงใจผู้อื่นได้นั่นเอง 2) ผู้นำใช้อำนาจหรือชี้นำกลุ่มให้เชื่อในการกระทำหรือความสำเร็จในเป้าหมายนั้นๆ ดังนั้นภาวะผู้นำ คือ เป้าหมายของการดำเนินงานโดยตรงและบทบาทที่แสดงในกลุ่มและองค์กร 3) การแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้นำนั้น สันนิษฐานได้จากการแบ่งกลุ่มหรือการจัดลำดับชั้นภายในกลุ่ม บางกรณีลำดับชั้นเป็นปกติทั่วไปซึ่งง่ายต่อการบ่งบอกว่าใครเป็นผู้นำ นั่นคือผู้นำจะอยู่ในลำดับบนสุด บางกรณีก็ซับซ้อนและบางครั้งก็มีการยืดหยุ่น

คูลเตอร์ (Coulter. 2002: 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของบุคคลในการมองการณ์ไกล การปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน การกำหนดกลยุทธ์ และการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งจะสร้างความเจริญเติบโตและคุณค่าให้กับองค์กร

เซอร์เมอร์ฮอร์น, ฮันท์ และออสบอร์น (Shermerhorn, Hunt; & Osborn. 2005: 241) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นอิทธิพลระหว่างบุคคลที่จะชักนำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

ดราฟท์ (Draft. 2005: 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

จากความหมายภาวะผู้นำที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมส่วนตัวของผู้นำในการใช้อิทธิพลและมีอำนาจสั่งการหรือควบคุมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามที่ตนต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานและองค์กร

#### ความหมายของความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา

ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา เมื่อเกิดการตระหนักว่าความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารองค์กร นักวิชาการในหลายยุคหลายสมัยจึงทุ่มเทศึกษาเรื่องความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมกันเป็นจำนวนมาก จนก่อให้เกิดเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่คิดและมองในมุมที่แตกต่างกันมากมาย ซึ่งสามารถให้ความหมายต่างๆกัน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เกศราภรณ์ วิทย์ไพจิตร (2544: 26) ได้สรุปความหมายของความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้แสดงออกเป็นความดีความงามของบุคคล กระทำไปด้วยจิตสำนึกและได้ปฏิบัติจนเคยชินเป็นนิสัยประจำตัวและเป็นที่ยอมรับของสังคม

พระมหาไชยา หัตถประภอบ (2544: 24) ได้สรุปความหมายของความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ว่า หมายถึง ผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคำสอนทางศาสนา และนำไปใช้ประกอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์ มีเมตตากรุณาต่อเพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป มีจิตใจหนักแน่นมั่นคง มีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน

ประพจน์ แยมทิม (2545: 34) ได้สรุปความหมายของความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ว่า หมายถึง เป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างแห่งการประพฤติปฏิบัติ โดยการนำหลักของศีลธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารทั้งการบริหารงานและการบริหารคน

พระมหาสนอง ปุจฉาปกรณ์ (2550: 257) ได้กล่าวความหมายของความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ว่า ความสามารถในการจูงใจให้คนเกิดความต้องการอยากปฏิบัติ

ตามคำสั่งผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติสำคัญ 2 ประการคือ 1) อุตสาหิตสมบัติ หมายถึง ความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่มีความเหมาะสมเป็นผู้นำ และ 2) ประหิตสมบัติ หมายถึง ความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและองค์กรของตน

จิรวัฒน์ เกิดผล (2552: 35) ได้สรุปความหมายของเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ว่า หมายถึง ผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนด้วยจิตสำนึกตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ ซึ่งได้รับการอบรมสั่งสอนจนเคยชินเป็นนิสัยประจำตัวและเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 137) กล่าวว่า ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมที่ได้รับการยอมรับของผู้อื่นว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีมีความสง่างามในคุณงามความดี ผู้นำมีอำนาจทางสังคมสูงว่าเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ ควรคู่แก่การไว้วางใจได้ในความดีงาม ผู้นำเป็นผู้นำที่คำนึงถึงบุคคลสูงในการตัดสินใจที่อาจมีผลกระทบก็จะคำนึงถึงสังคมและบุคคลต่างๆ ผู้นำชนิดนี้ทำให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ทำให้ผู้นำได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปว่าเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี

วารงคณา ตาเตียว (2552: 44) กล่าวว่า ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมต้องมีการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการบริหารอย่างถูกต้อง เหมาะสม ขจัดข้อกังขาและความผิดพลาดในการตัดสินใจโดยใช้ความเป็นวิชาชีพในการบริหารจัดการ และมุ่งให้ความสำคัญกับรูปแบบการตัดสินใจสั่งการโดยใช้กระบวนการค้นหาและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อการสั่งการที่ดีและได้รับการยอมรับจากการสั่งการ

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2553: 425-426) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมต่อครู นักเรียน บุคลากรและชุมชน เป็นผู้ตัดสินใจเรื่องใดๆ ต้องอยู่บนเหตุผลค่านิยมทางศีลธรรม (Moral Value) เป็นหลักมากกว่าหลักการอื่นใด และทุ่มเทเพื่อให้เกิดบรรยากาศให้นักเรียนได้เจริญงอกงาม ได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข (ดี เก่งและมีความสุข)

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2554 : ออนไลน์) กล่าวว่า ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมต้องเริ่มจากตัวผู้นำที่มีคุณธรรม (Moral Leadership Begins With Moral Leaders) ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องไม่เพียงแต่มีความรอบรู้ด้านคุณธรรมเท่านั้นไม่เพียงแต่สอนคนอื่นด้วยคำพูด แต่สำคัญสุดก็คือการประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้มีคุณธรรมแก่คนทั่วไป

เบิร์นส์ (Burns. 1978: 120) ได้กล่าวว่า ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม คือ ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตาม ในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม

เบส (Bass. 1985: 30-31) ได้กล่าวว่า ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม คือ ผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในเรื่องของความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

เซอร์จิโอแวนนิ (Sergiovanni, 1992: 35) กล่าวว่า ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม คือเป็นผู้นำที่สามารถตอบสนองต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามธรรมชาติของมนุษย์ ตลอดจนตอบสนองต่อหน้าที่ และภาระงานซึ่งขึ้นอยู่กับผลประโยชน์เฉพาะบุคคล

สรุปได้ว่า ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้นำที่มีความประพฤติปฏิบัติด้านคุณธรรมจริยธรรม มีจิตใจหนักแน่นมั่นคง มีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่มีส่วนร่วมต่างๆ เพื่อการบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมาย

### ผู้นำทางจริยธรรมและบทบาทหน้าที่ในการบริหารทางจริยธรรม

มาร์ควิส และ ฮัสตัน (Marquis; & Huston, 2006: 12)

1. ภาวะผู้นำทางจริยธรรม ประกอบด้วย 6 ข้อดังนี้
  - 1.1 การตระหนักรู้ถึงคุณค่าความเป็นบุคคล และความเชื่อขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ และเป้าหมายของบุคคล
  - 1.2 ยอมรับความครอบคลุมและความไม่แน่นอนว่าจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจเชิงจริยธรรม
  - 1.3 ยอมรับผลลัพธ์ทางด้านลบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ถึงแม้ว่าจะใช้วิธีการค้นหาและแก้ปัญหา ตลอดจนการตัดสินใจสั่งการที่มีคุณภาพแล้วก็ตาม
  - 1.4 แสดงให้เห็นถึงความเสี่ยงในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม
  - 1.5 เป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมให้สอดคล้องกับหลักจริยธรรม
  - 1.6 มีการสื่อสารที่กระจ่าง โปร่งใสเป็นไปตามความคาดหวังทางด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม
2. การบริหารทางจริยธรรมของผู้นำ ประกอบด้วย 8 บทบาทหน้าที่ ดังนี้
  - 2.1 บริหารจัดการเชิงระบบในการค้นหาและแก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจสั่งการเมื่อเผชิญการบริหารจัดการทางจริยธรรมที่มีความหลากหลาย
  - 2.2 ค้นหาทางออกที่ดีและหลีกเลี่ยงผลลัพธ์ด้านลบที่เกิดจากการตัดสินใจทางจริยธรรม
  - 2.3 ใช้กรอบแนวคิดทางจริยธรรมที่น่าเชื่อถือในการทำความเข้าใจและความเชื่อ
  - 2.4 ประยุกต์ใช้หลักการใช้เหตุผลทางจริยธรรมเพื่อแสดงให้เห็นถึงว่าจะไรคือความเชื่อและคุณค่าที่เป็นพื้นฐานของการตัดสินใจสั่งการ
  - 2.5 ตระหนักถึงหลักกฎหมายที่มีอยู่เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจทางจริยธรรมและสามารถให้เหตุผลถ้าไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



2.6 คงความต่อเนื่องในการตัดสินใจทางจริยธรรมที่มีคุณภาพ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการค้นหาปัญหาและการตัดสินใจ

2.7 แสดงให้เห็นถึงคุณค่าและการให้รางวัลบุคลากรที่นำหรือเป็นแบบอย่างด้านความประพฤติทางจริยธรรม

2.8 มีการบริหารจัดการที่เหมาะสมเมื่อบุคลากรมีความประพฤติที่ผิดจริยธรรม

สรุปได้ว่า ผู้นำและบทบาทหน้าที่ของการบริหารทางจริยธรรมของมาร์ทิสและฮัสตันนั้น ซึ่งได้กล่าวว่า การที่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางจริยธรรมและการบริหารทางจริยธรรมนั้นต้องเป็นผู้มีความตระหนักรู้ถึงคุณค่าของบุคคล ยอมรับในการตัดสินใจที่จะมีผลทั้งทางบวกและทางลบที่จะเกิดขึ้นในการตัดสินใจ มีการบริหารจัดการเชิงระบบที่เหมาะสมใช้เหตุและผลในการบริหารและเป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ โปร่งใสเป็นไปตามความคาดหวังทางด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม

#### แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามกระแสหลัก

ในมุมมองของโลกตะวันตกเชื่อว่า แนวคิดทางจริยธรรมได้มีการพัฒนามาตั้งแต่สมัยของเพลโต ช่วงปี 427-347 ก่อนคริสตศักราช และ อริสโตเติล ในช่วงปี 384-322 ก่อนคริสตศักราช (Northouse, 2001: 250-253) และในด้านที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำจริยธรรมจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ผู้นำทำและสิ่งที่ผู้นำเป็น ซึ่งทฤษฎีทางจริยธรรมมีแนวคิดมาจากหลักการกว้าง สองหลักการด้วยกันคือหลักที่เกี่ยวกับความประพฤติ (Conduct) และหลักที่เกี่ยวกับลักษณะนิสัย (Character) หลักที่เกี่ยวกับความประพฤติ (Conduct) แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ ทฤษฎีที่เน้นเรื่องผลลัพธ์ของการกระทำของผู้นำ (Teleological Theories) และทฤษฎีที่เน้นหลักการที่การกระทำของผู้นำ (Deontological Theories)

ในการประเมินผลลัพธ์นั้นอาจพิจารณาแนวทาง 3 อย่างในการตัดสินพฤติกรรมทางจริยธรรม คือ

1. อัตตานิยม (Ethical Egoism) ที่กล่าวว่าบุคคลจะทำการใดๆก็เพื่อผลลัพธ์ที่ได้สร้างสิ่ง ที่ดีที่สุดให้กับตัวเอง

2. ประโยชน์นิยม (Utilitarianism) ที่กล่าวว่าคนเราควรทำการใดๆเพื่อสร้างสิ่งที่ดีที่สุดให้กับคนส่วนมาก

3. หลักการเห็นแก่ผู้อื่น (Altruism) เป็นแนวทางที่ใกล้เคียงกับประโยชน์นิยมแต่ตรงกันข้ามกับอัตตานิยม ซึ่งกล่าวว่า การกระทำที่มีจริยธรรมคือการกระทำที่คำนึงถึงแต่ผู้อื่นเป็นที่ตั้ง

ด้านทฤษฎีที่เน้นหลักการกระทำของผู้อื่นนั้น พิจารณาการกระทำที่มีจริยธรรมไม่เพียงจากผลลัพธ์เท่านั้น แต่ยังพิจารณาว่าการกระทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีหรือไม่ เช่น การพูดความ

จริง การรักษาสัญญา ความยุติธรรม การเคารพผู้อื่น ซึ่งเป็นสิ่งที่ดี ถึงแม้ว่ายังไม่ต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ก็ตาม

ด้านทฤษฎีที่อาศัยหลักการที่เกี่ยวกับลักษณะนิสัย (Character) นั้นเรียกว่าเป็นทฤษฎีบนพื้นฐานคุณงามความดี (Virtue-Based Theories) โดยมองว่าผู้นำก็เป็นมนุษย์ที่มีคุณงามความดีอยู่ในกันบังของหัวใจ และทฤษฎีนี้เชื่อว่า คนเราสามารถพัฒนา ฝึกฝนให้เกิดคุณธรรม จริยธรรมได้ (Northouse. 2001: 250-253 ; อ้างอิงจาก Pojman)

สไตเนอร์ และ สไตเนอร์ (Steiner; & Steiner. 1994: 102) ได้นำเสนอทฤษฎีจริยธรรมสองทฤษฎีคือ

1. ทฤษฎีแห่งความไร้ศีลธรรม (Theory of Amoralism) ทฤษฎีนี้ถือว่าการทำธุรกิจไม่ควรคำนึงศีลธรรม ผู้จัดทำธุรกิจอาจจะกระทำโดยความเห็นแก่ตัวเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ เพราะว่ากลไกตลาดจะทำหน้าที่กลั่นกรองการกระทำเหล่านี้ไปสู่ประโยชน์ของผู้ถือหุ้น พนักงานและสังคมโดยรวมในที่สุดซึ่ง อדם สมิท (Adam Smith) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ *The Wealth of Nations* ว่ามือที่มองไม่เห็นของตลาด จะประกันว่า โดยการมุ่งที่ผลประโยชน์ของตนเอง จะส่งเสริมผลประโยชน์ของสังคมอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าที่ตั้งใจไว้ โดยแนวทางระบบทุนนิยมจะเห็นว่ามิเหตุผลทางศีลธรรมสำหรับการแสวงหากำไร โดยการกระทำที่ไม่มีวัตถุประสงค์ทางจริยธรรม

2. ทฤษฎีที่สอง เป็นทฤษฎีที่เป็นเอกภาพศีลธรรม ซึ่งทฤษฎีนี้ถือว่าการกระทำทางธุรกิจควรจะต้องตัดสินใจโดยมาตรฐานที่เน้นทางด้านจริยธรรม ของสังคมไม่ใช่ตัดสินโดยชุดของมาตรฐานพิเศษ ทฤษฎีนี้เห็นว่า มาตรฐานจริยธรรมที่เป็นพื้นฐานมีเพียงชุดเดียวเท่านั้น ซึ่งจะทำให้มีความเป็นไปได้ที่จะผสมผสานหลักการจริยธรรมระดับสูงเข้ากับชีวิตธุรกิจที่มีความเรียกร้องต้องการสูงได้

คาร์โรล (Carroll. 1993: 93) อธิบายว่า จริยธรรมมีสองประเภทคือ จริยธรรมแบบพรรณนาซึ่งอธิบายหรือพรรณนาถึงลักษณะและการศึกษาของศีลธรรมของคน วัฒนธรรม หรือสังคม นอกจากนี้ยังเปรียบเทียบประมวล ศีลธรรมแบบต่างๆ รวมทั้งระบบการปฏิบัติ ความเชื่อหรือค่านิยม ดังนั้นในจริยธรรมแบบพรรณนาจะมีจุดเน้นที่การเรียนรู้เกี่ยวกับว่าอะไรเกิดขึ้นในรูปแบบพฤติกรรม การกระทำ การตัดสินใจและการปฏิบัติขององค์กรธุรกิจ ผู้จัดทำ หรืออุตสาหกรรมบางประเภท จริยธรรมแบบพรรณนาจึงเน้นที่คำถามว่ามีมาตรฐานจริยธรรมอะไรบ้างที่เป็นแนวทางปฏิบัติของชุมชนธุรกิจ ยังได้นำเสนอรูปแบบการบริหารหรือการจัดการทางจริยธรรมแบบโดยแบ่งตามเจตนาและความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ คือ

1. การจัดการที่ผิดศีลธรรม (Immoral Management) การจัดการแบบนี้เป็นสไตล์การจัดการที่ไม่เพียงแต่ไม่มีหลักการหรือกฎแห่งจริยธรรมเท่านั้นแต่ยังส่งเสริมและกระทำในสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความมีจริยธรรมอีกด้วย หลักการของการจัดการแบบนี้ยึดถือแรงจูงใจของฝ่ายจัดการ คือคนเห็นแก่ตัวและใส่ใจเฉพาะผลประโยชน์ของบริษัทเท่านั้น การจัดการแบบนี้ ผู้จัดการรู้ว่าอะไรผิดอะไรถูกและสามารถแยกแยะได้ว่าอะไรผิดอะไรถูกแต่ตัดสินใจเลือกกระทำในสิ่งที่ผิดเพื่อ

ผลประโยชน์ของบริษัทเท่านั้น โดยถือเป้าหมายในการทำกำไรและความสำเร็จขององค์กรเป็นหลักโดยไม่คำนึงถึงว่าจะเกิดการสูญเสียอะไรบ้าง ผู้จัดการไม่สนใจผลกระทบต่อผู้อื่นว่าจะได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมหรือไม่ ผู้จัดการยึดถือหลักการจัดการแบบนี้จะมองว่ากฎหมายเป็นสิ่งขัดขวางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย จึงต้องทำทุกวิถีทางที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ แม้ว่าจะต้องกระทำในทางที่ผิดกฎหมายหรือไร้ศีลธรรมก็ตาม ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานของการจัดการแบบนี้จึงมุ่งที่ผลประโยชน์ของบริษัทเป็นที่ตั้งโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง คำถามสำคัญก็คือ *"Can we make money with this action, decision, or behavior regardless of what it take?"* (Carroll, 1993: 101) ตัวอย่างของการปฏิบัติในการจัดการแบบนี้ เช่น การจ่ายเงินเพื่อให้ได้งาน หรือ การละเลยการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือระเบียบต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จโดยไม่ได้คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้น

2. การจัดการแบบมีศีลธรรม (Moral Management) การจัดการแบบนี้จะเป็นตรงข้ามแบบแรก คือ การจัดการโดยปฏิบัติตามมาตรฐานของจริยธรรมหรือมาตรฐานความประพฤติทางวิชาชีพ แม้ว่าจะไม่มีความชัดเจนในมาตรฐานจริยธรรมแต่ผู้จัดการที่มีศีลธรรมจะพยายามปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมโดยคำนึงถึงพื้นฐาน มาตรฐานความประพฤติของวิชาชีพ แรงจูงใจเป้าหมาย โดยยึดกฎหมายเป็นแนวทาง รวมตลอดถึงยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติโดยทั่วไปที่มีความถูกต้องเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ของการจัดการแบบนี้จะถามคำถามนี้ว่า *"Is this action, decision, of behavior fair to us and all stakeholders involved?"* (Carroll, 1993: 103) ตัวอย่างการปฏิบัติในการจัดการแบบนี้ได้แก่การกระทำที่คำนึงถึงศีลธรรมและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างกว้างขวาง แม้ว่าจะไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ก็ตาม เช่น การทดสอบของเล่นเด็กเพื่อให้เกิดความปลอดภัย เป็นต้น

3. การจัดการที่ไม่มีศีลธรรม (Amoral Management) การจัดการแบบนี้อยู่ระหว่างกลางของแบบแรกกับแบบที่สอง กล่าวคือ แบบแรกเป็นการจงใจกระทำผิดศีลธรรมต่างๆทั้งที่รู้ว่าอะไรผิดอะไรถูก และแบบที่สองเป็นการกระทำที่ถูกต้องตามศีลธรรมอันดีของประชาชนรวมทั้งกระทำอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่การจัดการแบบนี้ไม่นำเอาปัจจัยจริยธรรมเข้ามาพิจารณาในการดำเนินการเลย จึงเรียกว่าเป็นการจัดการแบบไม่มีศีลธรรม การจัดการแบบนี้ยังแบ่งออกได้เป็นสองประเภทย่อยๆ คือ

ประเภทแรก เป็นการจัดการที่ไม่มีศีลธรรมแบบตั้งใจ (Intentional Amoral Management) การจัดการแบบนี้ไม่ได้นำเอาปัจจัยทางศีลธรรมเข้ามาพิจารณาเลยในการตัดสินใจการกระทำหรือ พฤติกรรมเพราะมีความเชื่อว่าการตัดสินใจทางธุรกิจอยู่นอกเหนือขอบข่ายของศีลธรรม ผู้จัดการประเภทนี้จึงไม่ได้เป็นประเภทที่มีศีลธรรมหรือผิดศีลธรรม ผู้จัดการประเภทนี้จะคิดว่าการทำธุรกิจนั้นต้องใช้กฎเกณฑ์พิเศษนอกเหนือจากชีวิตจริง

ประเภทที่สอง คือการจัดการแบบที่ไม่มีศีลธรรมโดยไม่ได้ตั้งใจ (Unintentional Amoral Management) ผู้จัดการประเภทนี้ไม่ได้คิดถึงการทำธุรกิจผ่านทางที่มีจริยธรรม ผู้จัดการทำ

ประเภทนี้ไม่ใส่ใจว่าการตัดสินใจในการกระทำหรือพฤติกรรมของตนจะมีผลลบหรือผลร้ายต่อใครหรือไม่ ผู้จัดการขาดการรับรู้ (Perception) ทางด้านศีลธรรม ผู้จัดการประเภทนี้มีความตั้งใจดีแต่ขาดความเอาใจใส่ หรือความจริงจังทางด้านศีลธรรม

การจัดการแบบนี้ถือว่าสร้างกำไรเป็นเป้าหมายแต่ไม่คำนึงถึงประเด็นทางด้านศีลธรรม ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการจัดการแบบนี้จะอยู่ที่ว่าจริยธรรมส่วนตัวอาจนำเข้ามาพิจารณาในบางครั้งหรือนำเข้ามาโดยไม่ได้ตั้งใจ คือไม่ได้มีความตั้งใจแต่แรกที่จะกระทำให้อุบัติต้องคำถามที่ใช้กับการจัดการแบบนี้คือ "Can we make money with action, decision, or behavior?" (Corroll, 1993: 104-105) ซึ่งเป็นคำถามที่ไม่ได้ระบุว่าจะเป็นแบบมีศีลธรรมหรือผิดศีลธรรม ตัวอย่างการปฏิบัติ เช่น กรณีกำหนดรั้งรับผิดชอบในการรับพนักงานโดยกำหนดส่วนสูงหรือนำหนักโดยมีคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้สนใจบางกลุ่ม เป็นต้น

ในปัจจุบันผู้บริหารและองค์กรธุรกิจได้รับการเรียกร้องให้ปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมมากขึ้น เพราะการดำเนินการของธุรกิจมีส่วนเกี่ยวข้องกับและมีผลกระทบต่ออย่างใกล้ชิดต่อสังคม ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ ผู้มีส่วนได้เสียหรือ Stakeholder นั้นตามความหมายที่คาร์โรล (Carroll, 1993: 106) ได้เสนอไว้ก็คือบุคคลบุคคลหรือองค์กรที่เป็นผู้อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อธุรกิจหรือเป็นผู้ที่อาจได้รับจากธุรกิจผู้ที่มีส่วนได้เสียจึงรวมทั้งบุคคลที่อยู่ภายในองค์กรและนอกองค์กร เช่น พนักงาน บริหาร กรรมการ ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้า คู่แข่ง ราชการ องค์กรภาคเอกชนและสังคมในส่วนรวม ดังนั้นการกระทำใดๆของผู้บริหารและองค์กรการธุรกิจจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียด้วย

แนวทางการพิจารณาการจัดการสามแบบนี้เป็นแนวทางที่มีประโยชน์ในการวิเคราะห์จริยธรรมขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางการประพัตติตนของผู้บริหารโดยยึดถือระบบการจัดการที่มีศีลธรรมเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาจริยธรรมของบุคคลและองค์กรได้อีกด้วย ซึ่งได้นำเสนอการเปรียบเทียบการจัดการทั้งสามแบบดังตาราง 2

ตาราง 2: การเปรียบเทียบการจัดการสามแบบ

ลักษณะขององค์กร	การจัดการแบบผิดศีลธรรม	การจัดการแบบไม่มีศีลธรรม	การจัดการแบบมีศีลธรรม
ปทัสฐานจริยธรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การตัดสินใจกระทำและพฤติกรรมจัดการเป็นสิ่งตรงกันข้ามอย่างสิ้นเชิงกับศีลธรรม</li> <li>● การตัดสินใจไม่เป็นไปตามหลักจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับทั่วไป</li> <li>● เป็นการกระทำที่ตรงกันข้ามกับความมีศีลธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดการไม่เป็นทั้งแบบมีศีลธรรมหรือผิดศีลธรรมแต่การตัดสินใจอยู่นอกเหนือขอบเขตที่จะนำเอาศีลธรรมมาพิจารณา</li> <li>● กิจกรรมการจัดการอยู่นอกเหนือขอบเขตระเบียบของศีลธรรมเฉพาะกรณีอาจตีความได้ว่าขาดสำนึกและขาดความรู้เรื่องศีลธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● กิจกรรมการจัดการเป็นไปตามมาตรฐานของจริยธรรมหรือความถูกต้องพฤติกรรมเป็นไปตามกฎแห่งความประพฤติมาตรฐานเป็นที่ยอมรับแบบวิชาชีพ</li> <li>● การเป็นผู้นำทางจริยธรรมเป็นการประพฤติปฏิบัติตามปกติโดยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ</li> </ul>
แรงจูงใจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เห็นแก่ตัว, ฝ่ายจัดการคำนึงถึงแต่ผลประโยชน์ของตนเองหรือของบริษัท</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความตั้งใจดีแต่เห็นแก่ตัวในส่วนที่ผลกระทบต่อผู้อื่นไม่มีการนำมาพิจารณา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ดี ฝ่ายจัดการต้องการความสำเร็จแต่อยู่ภายในขอบเขตของความมีจริยธรรม (เป็นไปตามระเบียบที่ถูกต้อง)</li> </ul>
เป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> <li>● กำไรและความสำเร็จขององค์กรไม่ว่าจะต้องจ่ายเงินเท่าใดก็ตาม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● กำไรโดยไม่มีการพิจารณาเป้าหมายด้านอื่นเลย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● กำไรอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายและมาตรฐานจริยธรรม</li> </ul>
ความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มาตรฐานทางกฎหมายเป็นสิ่งกีดขวางที่ฝ่ายจัดการจะต้องเอาชนะให้ได้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● กฎหมายเป็นแนวทางจริยธรรมโดยชอบที่จะอาศัยกฎหมายที่เป็นรายลักษณะอักษรมากกว่าประเด็นคำถามหลักอะไรที่เราทำได้ตามกฎหมาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ปฏิบัติตามกฎหมายทั้งลายลักษณ์อักษรและเจตนารมณ์กฎหมายเป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำของพฤติกรรมทางจริยธรรมชอบที่จะดำเนินการให้ได้มาตรฐานที่สูงกว่ากฎหมายบังคับ</li> </ul>

## ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะขององค์กรการ	การจัดการแบบผิดศีลธรรม	การจัดการแบบไม่มีศีลธรรม	การจัดการแบบมีศีลธรรม
ยุทธศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แสวงหาโอกาสทุกอย่างเพื่อให้บริษัทได้ประโยชน์ เลือกเดินทางลัดเมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ให้ฝ่ายจัดการมีเสรีในการปฏิบัติอาจนำจริยธรรมส่วนบุคคลมาใช้แค่จะใช้เฉพาะเพื่อผู้จัดการเลือกเท่านั้นปฏิบัติตามกฎหมายถ้าถูกจับได้หรือถูกบังคับให้กระทำ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ดำรงตนอยู่ในมาตรฐานจริยธรรมอย่างสูงเป็นผู้นำทางจริยธรรมเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นมีความเข้าใจอย่างสูงสุดในเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวกับจริยธรรม</li> </ul>

ที่มา: Carroll. (1993). *Business & Society: Ethic and Stakeholder Management*. p.106.

ความคาดหวังจากสังคมต่อผู้บริหารและองค์กรธุรกิจนั้นเกี่ยวข้องกับในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน เช่น การตลาด การขาย การผลิต การจัดการ และการดำเนินงานทุกด้านทั้งนี้มักจะปรากฏว่าผู้บริหารและองค์กรผลิตได้ประพฤติดีศีลธรรมและจริยธรรมอยู่เสมอๆ เช่น ด้วยการตลาดมักจะมีการสร้างความต้องการให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนอันเป็นความต้องการที่ไม่เป็นจริงหรือจำเป็นหรือแม้กระทั่งการโฆษณาที่มีการหลอกลวงลูกค้า การขาย การช่อม ก็เช่นเดียวกันลูกค้ามักจะตกเป็นเหยื่อของความไม่มีจริยธรรมของผู้บริหาร พนักงาน ขององค์กรธุรกิจบางส่วน ในด้านการดำเนินงานด้านอื่นก็เช่นกันมักพบปัญหาการไม่มีจริยธรรมอยู่เสมอ เช่น การปล่อยของเสียจากโรงงานลงในแม่น้ำลำคลอง การทำลายสิ่งแวดล้อม การผลิตสินค้าที่ด้อยคุณภาพไม่ปลอดภัย การปฏิบัติต่อพนักงานที่ไม่เป็นธรรม เป็นต้น

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2554: ออนไลน์) กล่าวว่า สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากผลความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ณ จุดหนึ่งจุดใดส่งผลกระทบต่อแพร่กระจายไปยังส่วนอื่นได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความเสื่อมโทรมด้านจริยธรรมของสังคมที่มาจากสาเหตุของการยึดวัตถุมากกว่าความดี การแข่งขันเพื่อการเอาชนะแทนการร่วมมือ การมองเห็นคนอื่นเป็นคู่แข่งมากกว่าเป็นพันธมิตรการศึกษาจะได้ทางออกที่ดีต่อปัญหาดังกล่าว และผู้นำสถานศึกษาน่าจะเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมต่อครู นักเรียน และบุคลากรอื่นในสังคม

กรีนฟีเชลด์ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2554: ออนไลน์; อ้างอิงจาก Greenficeld. 1991) กล่าวว่า อาจารย์ใหญ่เผชิญกับปัญหากลิ่นไม่เข้ากายไม่ออกด้านจริยธรรมอยู่ทุกวัน ซึ่งอาจารย์ใหญ่

ไม่อาจปฏิเสธความรับผิดชอบต่อปัญหาด้านคุณธรรมของสังคมของนักเรียน และต่อวิชาชีพครูโดย ปัญหาที่เกิดขึ้นบางครั้งแม้ยากที่จะชี้ชัดได้ว่าอะไรถูกอะไรผิดอะไรควรอะไรไม่ควรประพฤติในแง่ของศีลธรรมก็ตาม สังคมมีความคาดหวังด้านจริยธรรมจากครูใหญ่ เช่น

1. โรงเรียนต้องเป็นสถาบันแห่งศีลธรรม (Moral Institute) ที่ช่วยกำหนดบรรทัดของสังคม (Social Norm)

2. อาจารย์ใหญ่ต้องเป็นต้นแบบ ด้านศีลธรรม (Moral Agent) การตัดสินใจเรื่องใด ๆ ของอาจารย์ใหญ่ต้องอยู่บนเหตุผลค่านิยมทางศีลธรรม (Moral Value) เป็นหลักมากกว่าหลักอื่นใด

3. การบริหารโรงเรียนจะต้องยึดหลักทฤษฎีเพื่อให้เกิดบรรยากาศให้นักเรียนได้เจริญงอกงาม ได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข (ดี เก่งและมีความสุข)

การแสดงออกทางศีลธรรมของผู้นำนอกจากสามารถมองเห็นได้จากการประพฤติปฏิบัติประจำทุกวันแล้ว ผู้นำยังต้องทำให้นโยบายต่าง ๆ และโครงสร้างของโรงเรียนแฝงด้วยค่านิยมเชิงจริยธรรมทั้งสิ้น ตัวอย่างเช่น สังคมปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องการเป็นผู้ชนะบนความพ่ายแพ้ของคนอื่น จึงเกิดการเอาเปรียบและใช้กลยุทธ์สกปรกไร้จริยธรรมเพียงแต่ช่วยชนะของตนตั้งนั้น ครูใหญ่จึงต้องทำให้นโยบายและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของครูและนักเรียนมุ่งเน้นคุณธรรมจริยธรรมเรื่องคุณธรรม การไม่เอาเปรียบผู้อื่น เน้นความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ยึดความสำคัญของการทำงานแบบทีมมากกว่าทำรายบุคคล ใช้กลยุทธ์การแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบชนะ/ชนะมากกว่าชนะ/แพ้ รวมทั้งการสร้างค่านิยมให้เกิดการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น เป็นต้น โดยสรุปจะเห็นว่าครูใหญ่จึงไม่เพียงจะเป็นผู้นำการประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมเฉพาะตนเองเท่านั้น แต่มีหน้าที่สำคัญยิ่งคือ "การสร้างโรงเรียนให้เป็นสถาบันคุณธรรม จริยธรรม (Ethical Institution) อีกด้วย

ในฐานะเป็นผู้นำ ครูใหญ่ต้องระมัดระวังเป็นพิเศษในการใช้อำนาจหน้าที่ของตนอย่างมีจริยธรรม การแสดงทัศนคติหรือการตัดสินใจต่าง ๆ ของครูใหญ่ที่ดี จะต้องทำให้ทุกคนเห็นว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุผลของจริยธรรม สิ่งที่ผู้นำคิด พูดและทำล้วนต้องสอดคล้องกัน ทุกคนจึงเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม การใช้อำนาจการทำให้ (Coercive Power) ฟังหลีกเลียงให้มากที่สุดและเป็นทางเลือกสุดท้ายเมื่อหมดวิธีอื่นแล้ว เพราะมีผลเสียมากกว่าและไม่นำไปสู่การสร้างวินัยตนเองหรือการเคารพตนเองของผู้เพียงอย่างเดียว

ในการเป็นผู้นำที่ต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม ครูใหญ่มักจะพบกับความอึดอัดใจที่จะต้องตัดสินใจทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งในที่เห็นว่าดีกว่าทางเลือกหนึ่งในเกณฑ์เชิงจริยธรรมทั้งนี้ เพราะบางครั้งประเด็นเชิงจริยธรรมใช้การเลือกระหว่างผิดหรือถูก แต่เป็นเรื่องของอย่างไรที่เหมาะสมกว่ากัน ตัวอย่างเช่น การใช้งบประมาณที่มีจำกัดของโรงเรียนระหว่างโครงการส่งเสริมนักเรียนปัญญาเลิศกับโครงการสอนเสริมเพื่อลดการตกซ้ำชั้นของนักเรียน กรณีที่ครูใหญ่นโยบายการให้ความอิสระแก่ครู (Teacher Autonomy) แต่ขณะที่เน้นเรื่องผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Student Achievement) เป็นเรื่องสำคัญด้วย ปรากฏว่าคณะครูได้ใช้อำนาจที่ได้รับไปจัดทำเกณฑ์

มาตรฐานทางวิชาการของนักเรียนต่างลงเพื่อทำตัวเลขของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นต้น หรือครูใหญ่ควรปกป้องครูที่ทำงานสอนดี แต่ลวงละเมิดทางเพศต่อนักเรียนหรือไม่ ครูใหญ่ควรปฏิบัติอย่างไร ถ้าผู้บังคับบัญชาของตน ขอให้สนับสนุนให้บริษัทที่ต้องการชนะการส่งนมพร้อมดื่มให้นักเรียนทั้งที่รู้ว่าต่ำกว่ามาตรฐาน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2554: ออนไลน์) ไม่มีสูตรสำเร็จใดที่ผู้นำสามารถใช้เพื่อแก้ปัญหาทางเลือกทางจริยธรรมแต่มีแนวทางดำเนินกว้างๆ เช่น

1. ตัวผู้นำเองจะต้องมีมาตรฐานด้านจริยธรรม (Ethical Etandards) และต้องประพฤติปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ เช่น แสดงออกทางพฤติกรรมของผู้ที่เมตตาเอื้อเฟื้ออาหารต่อศิษย์เพื่อนครูและคนทั่วไปการแสดงออกในความเป็นผู้รักความเป็นธรรมและความยุติธรรม การมีพฤติกรรมของผู้ที่มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น การให้การเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น

2. เมื่อจำเป็นต้องหาทางออกจากปัญหาเชิงจริยธรรม มีหลักที่ผู้นำควรพิจารณา ดังนี้ 1) ดูผลที่เกิดขึ้นตามมาถ้าตัดสินใจเลือกวิธีตามนั้น และให้พยายามวิเคราะห์ว่าใครบ้างที่ถูกผลกระทบและผลที่เกิดจากคนเหล่านี้เป็นอย่างไร 2) ตัดสินใจเลือกทางเลือกโดยอิงหลักเกณฑ์ทางศีลธรรม (Moral Vules) เช่น เชื่อว่าทำเช่นนั้นแล้วโลกของเราจะน่าอยู่ยิ่งขึ้น เพราะทุกคนอยู่ในหลักศีลธรรม 3) พยายามยึดแนวทางเอื้ออาทร (Caring) เอาใจเขามาใส่ใจเรา เช่น พยายามคิดว่าถ้าคนที่อยู่ในเหตุการณ์นั้นเป็นเรา เราอยากให้คนอื่นปฏิบัติกับเราอย่างไร เป็นต้น

3. ปัญหาทางจริยธรรมน่าจะมีตัวเลือกที่เป็นทางออกได้มากกว่าสองทาง (Dilemmas) คือไม่ถูกก็ต้องผิด แต่ควรมีทางเลือกที่สาม (Trilemmas) ซึ่งเป็นทางออกที่ดีกว่า เช่น แทนที่โรงเรียนจะกำหนดให้นักเรียนทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรมทางพุทธศาสนา ก็ควรมีกิจกรรมทางเลือกมีสอดคล้องการนับถือศาสนาอื่นของนักเรียนบางคนด้วยเช่นกัน

4. สุดท้ายผู้นำเองต้องทำตัวเหมือนปรอทรับรู้และตระหนักถึงปัญหาทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นได้ดีโดยเฉพาะในชุมชน ซึ่งตนมีบทบาทเป็นผู้นำ

สตารัท (Starratt, 2005: 72) ระบุว่า จริยธรรมของผู้นำทางการศึกษามี 5 ระดับด้วยกัน คือ จริยธรรมในฐานะมนุษย์ ในฐานะพลเมือง ในฐานะนักการศึกษา ในฐานะผู้บริหารการศึกษา และในฐานะผู้นำทางการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ระดับแรกคือ ในฐานะมนุษย์ (As a Human) เป็นขั้นพื้นฐานของจริยธรรมหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษาคือ ต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างต่อสังคม ต้องเข้าไปศึกษาวิถีชีวิต ทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของชุมชนของสถานศึกษาเพื่อที่จะสามารถดำเนินการหรือจัดการทางการศึกษาได้สอดคล้องกับแนวคิดความเชื่อพื้นฐานของชุมชนนั้นๆ

ระดับที่สองคือ ในฐานะพลเมือง (As a Citizen) หมายถึง การที่พลเมืองคนหนึ่งดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยไม่หวังประโยชน์ส่วนตน แต่มุ่งเน้นที่ประโยชน์ของหน่วยงานหรือประโยชน์ของสาธารณะเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้นำทางการศึกษาจะต้องมีสามัญสำนึกที่ดี เกี่ยวกับการรับใช้สาธารณะจะต้องปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก และจะต้องมีจิตแห่งการรับใช้



สาธารณะเนื่องจากถ้าผู้นำมีการรับใช้สาธารณะจะเป็นเครื่องยืนยันให้ชุมชนแน่ใจและไว้วางใจว่าผู้นำจะมีความรับผิดชอบ จะปฏิบัติงานเพื่อประชาชน โดยประชาชน และให้ความสำคัญในผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

ระดับที่สามคือ ในฐานะนักการศึกษา (As an Educator) จริยธรรมในระดับนี้นักการศึกษาจะต้องมีความรับผิดชอบพิเศษ คือ ต้องมีความรู้อย่างลึกซึ้งในเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอน ต้องสามารถถ่ายทอดและประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้นสู่ชุมชนได้ นอกจากนั้นยังต้องสามารถแก้ไขปัญหาเรื่องการเรียนการสอนด้วยวิธีที่เหมาะสมทั้งต่อครูและนักเรียน จริยธรรมทางการศึกษานี้เชื่อมโยงกับจริยธรรมการเรียนรู้ที่อยู่ภายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น กิจกรรมการเรียนรู้ควรยึดควรยึดถือในหลักของคุณธรรมและจริยธรรมไม่ครอบงำความคิดของนักเรียนให้เชื่อตามที่เราคิดไว้ก่อนเพราะนั่นอาจจะทำให้ความรู้ที่เกิดขึ้นบิดเบือนไปจากที่ควรจะเป็น และเมื่อใดที่เรากระทำเช่นนั้น นั่นคือเรากำลังไม่มีจริยธรรมทางการศึกษา

ระดับที่สี่ ในฐานะผู้บริหารการศึกษา (As an Educational Administrator) จริยธรรมในระดับนี้ ผู้บริหารการศึกษาจะต้องเข้าถึงโครงการและการจัดกระบวนการเรียนการสอนซึ่งเป็นงานหลักของโรงเรียน เนื่องจากจริยธรรมด้านกระบวนการเรียนรู้ไม่สามารถเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมขึ้นในกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนและจะต้องไม่ไปสกัดกั้นการเกิดคุณธรรมและจริยธรรมและคุณงามความดีในโรงเรียนด้วย

ระดับที่ห้า ในฐานะผู้นำทางการศึกษา (As an Educational Leader) จากสี่ระดับที่กล่าวมาก่อนนี้เป็นลักษณะจริยธรรมแห่งการจัดการ แต่จริยธรรมในระดับที่ห้านี้เป็นจริยธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจริยธรรมแห่งการจัดการมุ่งเน้นไปในการแลกเปลี่ยนข้อตกลง เช่น ฉันทสัญญา จะจัดหาสิ่งนั้นให้สิ่งนี้ให้ถ้าคุณยอมทำตามข้อตกลงของฉัน โดยจะมีลักษณะตรงกันข้ามกับจริยธรรมแห่งการแลกเปลี่ยนกล่าวคือถ้าเป็นจริยธรรมแห่งการแลกเปลี่ยน ผู้นำจะเรียกทุกคนที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น ครู นักเรียน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ผู้นำจะเป็นผู้คอยประสานงานและให้กำลังใจ สร้างให้เกิดความเชื่อ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยผู้นำจะต้องรู้ศักยภาพและความสามารถของแต่ละคนในโรงเรียนเพื่อสร้างให้เกิดสิ่งที่ดีทั้งเรื่องงานและเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวข้อง การแสดงจริยธรรมในฐานะผู้นำทางการศึกษาจะต้องนำจริยธรรมก่อนหน้าทุกระดับมาช่วยด้วย ดังนั้นในจริยธรรมระดับนี้ ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำเชิงรุก มากกว่าเชิงรับ ผู้นำจะต้องสร้างกิจกรรมต่างๆเกี่ยวกับจริยธรรมที่เติมเต็มความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ให้กับครูและนักเรียน เพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนต่อไป

จึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงจะเป็นผู้นำการประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมเฉพาะตนเองเท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่สำคัญยิ่งคือ การสร้างโรงเรียนให้เป็นสถาบันคุณธรรม จริยธรรมซึ่งผู้นำจะต้องมีมาตรฐานด้านจริยธรรม มีการหาทางออกจากปัญหาที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งต้องรับรู้และตระหนักถึงปัญหาทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นได้ดี อย่างไรก็ตามผู้บริหารจะต้องรู้จักจริยธรรมใน

ฐานะหรือภาระหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอว่าตนเองอยู่ในฐานะอะไรในการบริหารจัดการสถานศึกษาของตน

### พื้นฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้นำทางการศึกษา (Foundational Ethics for Educational Leaders)

สิ่งที่จะทำให้จริยธรรมของผู้นำฝั่งแน่นติดอยู่กับตัวผู้นำหรือผู้บริหารการศึกษานั้น ประกอบด้วยพื้นฐานทางจริยธรรมสามประการ คือ พื้นฐานด้านความรับผิดชอบ พื้นฐานด้านการแสดงออก พื้นฐานด้านการปฏิบัติตน พื้นฐานสามประการดังกล่าวถือเป็นคุณธรรมที่ผู้นำทางการศึกษาต้องมีและนำไปใช้ทั้งบริหารองค์กร และงานการเรียนการสอน (Starratt, 2005: 72) ดังแสดงในภาพประกอบ 2

### ภาพประกอบ 3 พื้นฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้นำทางการศึกษา



ที่มา : Starratt, R.J. (2005). *Ethical Leadership In The Essentials of School Leadership*. p. 72

พื้นฐานทางจริยธรรมของผู้นำทางการศึกษาประการแรกคือ ด้านความรับผิดชอบ ผู้นำจะต้องแสดงความรับผิดชอบในฐานะมนุษย์ที่ดำรงอยู่ในสังคม โดยปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม และในฐานะพลเมืองจะต้องมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม ประพฤติปฏิบัติตนให้สังคมศรัทธาไว้วางใจ ส่วนความรับผิดชอบในฐานะนักการศึกษาผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นความสนใจเอาใจใส่อย่างจริงจังในเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอนและการเรียนรู้สำหรับความรับผิดชอบในฐานะผู้นำทางการศึกษานั้น จะต้องแสดงความรับผิดชอบในจัดกระบวนการเรียนการสอนซึ่งเป็นงานหลักของโรงเรียนให้เกิดผลทั้งงานวิชาการและด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

ประการที่สองคือ ด้านการแสดงออก ผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นถึงความจริงใจต่อการจัดกิจกรรมต่างๆ แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์ลึกซึ้ง ทั้งเรื่องการบริหารสังคมชุมชนและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีการแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่อยู่ในโรงเรียนอย่างจริงจัง ซึ่งผู้นำต้องยอมรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้ร่วมงานสามารถวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานของผู้นำได้ นอกจากนั้นจะต้องแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบเชิงรุกของผู้นำ เช่น มีการมอบอำนาจ (Enabling) ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น

ประการสุดท้าย คือ ด้านการปฏิบัติตน ผู้นำต้องปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นระบบอย่างทั้งในฐานะนักการศึกษาและผู้บริหารการศึกษา กล่าวคือจะต้องให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นในการสนทนาพูดคุยกับผู้ปฏิบัติงานรอบข้างและในการพูดคุยหรือบทสนทนานั้นจะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิก ต้องไม่เป็นการบังคับ ช่มชู้ หรือสั่งการ หรือครอบงำความคิดของผู้ที่สนทนาด้วย ผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าตนเองมีคุณธรรมในการดำรงชีวิต ใช้หลักมนุษยธรรมในการทำงาน และใช้คุณธรรม ความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

พื้นฐานทางจริยธรรมทั้งสามประการเป็นคุณธรรมที่ผู้นำต้องมีฝังแน่นอยู่ในตัว และทั้งสามประการมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้เนื่องจากเป็นส่วนเติมเต็มซึ่งกันและกัน เช่น ด้านความรับผิดชอบก็ต้องมีย้อนกลับมาองด้านการแสดงออก เพื่อพิจารณาถึงพื้นฐานจิตใจ และคุณธรรมจริยธรรมที่กลุ่มหรือสังคมนั้นๆ ให้ความสำคัญในการดำเนินชีวิตด้านการปฏิบัติตนก็ต้องแสดงออกอย่างเหมาะสมในเรื่องการมีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง การสนทนาพูดคุยทั้งเรื่องงานและการดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งทั้งสามองค์ประกอบดังกล่าวจึงเป็นส่วนประกอบซึ่งกันและกัน ซึ่งผ่านทะลุหากัน เมื่อเรามองถึงคุณธรรมของผู้นำทางการศึกษาเราจะพบว่าคุณธรรมของผู้นำควรจะอยู่ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระบบการพัฒนาโรงเรียนหรือหน่วยงาน ดังนั้นผู้นำควรจะให้ความใส่ใจและส่งเสริมสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับครูและนักเรียน ผู้นำควรปฏิบัติตนให้เหมาะสมให้เป็นแบบอย่างให้กับครู โดยต้องพยายามทำให้เกิดจริยธรรมในการเรียนการสอน จะต้องมีการนำพาคณะให้เกิดความสนใจและตั้งใจที่จะสอนนักเรียนโดยยึดหลักใช้คุณธรรมควบคู่ไปกับการเรียนการสอน

### แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา

พระธรรมปิฎก (2543: 594) กล่าวว่า “ถ้าแยกพุทธธรรมออกเป็น 2 ส่วน คือ สัจธรรม ส่วนหนึ่ง กับ จริยธรรมส่วนหนึ่ง แล้วกำหนดความหมายขึ้นใช้ในที่นี้โดยเฉพาะ โดยกำหนดให้สัจธรรมเป็นส่วนแสดงภาวะหรือรูปลักษณะตัวจริง และให้จริยธรรมเป็นฝ่ายข้อประพฤติทั้งหมด ก็จะเห็นว่าสัจธรรมในพระพุทธศาสนา ย่อมหมายถึงคำสอนเกี่ยวกับสภาวะของสิ่งทั้งหลาย หรือธรรมชาติและความเป็นไปโดยธรรมชาติของสิ่งทั้งหลาย หรือกฎทั้งหลายนั่นเอง ส่วนจริยธรรมก็หมายถึง การถือเอาประโยชน์จากความรู้ความเข้าใจในสภาพและความเป็นไปของสิ่งทั้งหลาย หรือการรู้จักธรรมชาติแล้วนำมาใช้ในทางที่เป็นประโยชน์ อีกนัยหนึ่ง สัจธรรมคือธรรมและกฎธรรมดา จริยธรรมคือความรู้ในการประยุกต์สัจธรรม” จะเห็นได้ว่า ในแนวทางพระพุทธศาสนานั้นมองว่าการนำหลักธรรม สัจธรรมในพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์นั้น ถือว่ามีจริยธรรมแน่นอน ประโยชน์ที่เกิดขึ้นนั้น ก็ควรเป็นประโยชน์ที่เกิดแก่ตนเองและผู้อื่นไปด้วยกัน

จริยธรรมในพระพุทธศาสนา มีเป้าหมายที่เอื้อประโยชน์ที่ลึกซึ้ง 3 ชั้นด้วยกัน (พระธรรมปิฎก. 2543: 595) คือ

1. ประโยชน์ขั้นต้น (ทิฏฐธรรมมิกัตถะ) แปลว่า ประโยชน์ปัจจุบัน เป็นจุดหมายขั้นต้น หมายถึง ประโยชน์ที่มองเห็นกันอยู่ที่เขาใจกันง่าย ๆ เกี่ยวกับชีวิตประจำวัน หรือเรื่องธรรมดาสามัญที่มุ่งหมายกันในโลกนี้ ได้แก่ ลาภ ยศ สุข สรรเสริญ หรือ ทรัพย์สิน ฐานะ เกียรติ ไม้ตรี ฯลฯ

2. ประโยชน์ขั้นลึกล้ำ (สัมปรายิกัตถะ) แปลว่า ประโยชน์เบื้องหน้าหรือเบื้องสูง เกี่ยวด้วยชีวิตด้านในหรือประโยชน์ด้านคุณค่าของชีวิต เป็นจุดหมายขั้นสูงต่อไป ได้แก่ ความเจริญงอกงามแห่งชีวิตจิตใจ ที่ก้าวหน้าเติบโตใหญ่ขึ้นด้วยคุณธรรม ความใส่ใจในทางศีลธรรม ในการสร้างสรรค์ที่ดีงาม ฯลฯ

3. ประโยชน์อย่างยั่งยืน (ปรมาตถะ) หรือประโยชน์ที่เป็นสาระที่แท้จริงของชีวิต เป็นจุดหมายขั้นสูงสุดหรือที่หมายขั้นสุดท้าย ได้แก่ การรู้แจ้งสภาวะของสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิต มีจิตใจเป็นอิสระโปร่งโล่งผ่องใส ไม่ถูกบีบคั้นกับข้อข้องจำกัดด้วยความยึดติดถือมั่นหวาดหวั่นของตนเอง ปราศจากกิเลสเผาผลาญที่ทำให้เศร้าหมองขุ่นมัวอยู่อย่างไร้ทุกข์

จะเห็นได้ว่าการศึกษาถึงหลักธรรมในพระพุทธศาสนา แล้วนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นขั้นใด ดังกล่าวข้างต้น ถือได้ว่าเป็นการดำเนินชีวิตในแนวทางจริยธรรม ในความหมายทางพระพุทธศาสนา

ในปัจจุบัน การศึกษาถึงความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมมีมากขึ้นเรื่อย ๆ ด้วยความประสงค์ที่จะสร้างผู้นำที่มีส่วนเสริมให้เกิดให้สังคมที่มีคนอยู่รวมกันอย่างมีความสุข มีการพัฒนาที่ยั่งยืนในองค์กร โดยยึดหลักคุณธรรมและศีลธรรมที่สังคมยอมรับ แต่ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำทางจริยธรรมในองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็้องค์การภาครัฐ องค์กรเอกชน

องค์การทางการค้า องค์การทางการศึกษา หรืออื่นๆ นั้นยังไม่เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างกว้างขวาง เป็นเพราะคนส่วนใหญ่อาจมองภาพได้ไม่ชัดว่า การทำให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นโดยยึดถือหลักคุณธรรมนั้น จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือองค์การอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าผู้นำมีความเชื่อว่าการคำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นหรือส่วนรวมนั้น ผู้นำต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวหรือองค์การ ดังนั้นจึงถือเป็นความท้าทายอย่างยิ่งในการที่ปวงชนธรรมดาจะตัดสินใจและกระทำการที่เป็นการเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

การศึกษาถึงสภาวะผู้นำทางจริยธรรมในแนวทางพระพุทธศาสนา เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยชี้ให้เห็นว่า การตัดสินใจและปฏิบัติตนในฐานะผู้นำอย่างมีจริยธรรมนั้นจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ปฏิบัติตนเองเป็นสำคัญ ฉะนั้น ถ้าผู้นำทั้งหลายตระหนักถึงประโยชน์ของการเป็นผู้นำโดยยึดหลักจริยธรรมแบบแนวพุทธซึ่งประกอบด้วยประโยชน์ 3 ชั้นคือ 1) ประโยชน์ขั้นต้น (ทิฏฐธัมมิกัตถะ) 2) ประโยชน์ขั้นลึกลับ (สัมปรายิกัตถะ) 3) ประโยชน์อย่างยิ่งยวด (ปรมาตถะ)

ศาสนาพุทธไม่ได้เป็นศาสนาหลักที่คนส่วนใหญ่นับถือในต่างประเทศ ก็มีชาวต่างชาติจำนวนมากให้ความสนใจในปรัชญาคำสอนทางพุทธศาสนา และมีความเลื่อมใสในหลักคำสอนของศาสนาพุทธมากขึ้นเรื่อยๆ อีกทั้งแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำทางจริยธรรมของโลกตะวันตกกับแนวคิดทางจริยธรรมของตะวันออก เรื่องหลักคุณธรรม ความดีงาม หรือคุณค่าต่างๆ ที่ควรเป็นหลักยึดปฏิบัติ นั้นน่าจะมีความคล้ายคลึงกันในทุกศาสนา สังคมและความเชื่อโดยในแนวทางพุทธศาสนา ถือว่าหลักธรรมหรือสัจธรรมเป็นแนวทางที่ควรประยุกต์ใช้จึงเรียกว่ามีจริยธรรม

ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเชื่อว่า การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางจริยธรรมจะมีความสัมฤทธิ์ผลอย่างมากโดยเฉพาะในสังคมไทยที่ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ การศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา จะนำไปสู่การสร้างมุมมองการเป็นผู้นำทางจริยธรรมให้สังคมโลกในอีกลักษณะหนึ่ง และเป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการ ให้เกิดการพัฒนายั่งยืนต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา ที่นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

พระธรรมฐิติญาณ (2546: 18) กล่าวว่า ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนานั้น คือ ความเป็นผู้มีความสามารถทำหน้าที่ดำเนินการ จัดการและควบคุมดูแลกิจการทั้งหมดที่มีอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเป็นผู้มีความสามารถดี ความประพฤติดี มีคนยอมรับนับถือ ซึ่งจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐานของผู้นำอันประกอบด้วย หลักทศพิธราชธรรม ทศธรรม และพรหมวิหารธรรม เป็นต้น

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549: 99) กล่าวว่า ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนานั้น คือ ความเป็นคนที่มีจิตสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน บริหารงานอย่างมีสติรอบคอบ และสิ่งสำคัญต้องมี

ความพอดี เป็นคนดี มีธรรมะในการบริหารให้บรรลุเป้าประสงค์ซึ่งประกอบด้วยหลักธรรมดังนี้ คือ หลักทศพิธราชธรรม

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2549: 13) กล่าวว่า ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนานั้น คือ เป็นผู้นำอย่างสัตบุรุษอย่างผู้มีคุณธรรม เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ นำให้ถูกต้องทางจิตใจ โดยยึดหลักทศพิธราชธรรม และอิทธิบาท 4

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 26, 2550: 9) กล่าวว่า ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนานั้น คือ ผู้นำ ผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหว หรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยหลักธรรมดังนี้ คือ หลักทศพิธราชธรรม พรหมวิหารธรรม 4 สังคหวัตถุธรรม 4 พลธรรม 4

สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง (2549: 49-50) กล่าวว่า ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนานั้น คือ เป็นบุคคลที่สามารถจูงใจให้บุคคลากรเกิดความเชื่อถือศรัทธาและสามารถปฏิบัติตาม เพื่อไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้อย่างไม่มีข้อสงสัยและปราศจากการโต้แย้งแต่ประการใด เป็นผู้นำแห่งจิตวิญญาณ ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำเหนือผู้นำ ผู้นำเหล่านี้จะต้องยืนอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมดังนี้ คือ หลักพรหมวิหารธรรม 4 อริยสัจ 4 และสังคหวัตถุธรรม 4

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 34) กล่าวว่า ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนานั้น คือ เป็นผู้นำที่มีคุณภาพและคุณธรรม เป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเฉลียวฉลาด และมีสติปัญญาในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ดังนั้น ผู้นำแบบนี้จะต้องยึดเอาหลักธรรมดังต่อไปนี้ เพื่อนำไปบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพ คือ ทศพิธราชธรรม

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552: 90-91) กล่าวว่า ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนานั้น คือ ผู้นำที่มีบทบาทในด้านการกำหนดนโยบายที่มีความรับผิดชอบทั้งโดยทางตรงและโดยทางอ้อม เพื่อให้ได้อย่างคุ้มค่า ประหยัด ฤทธิ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ฉะนั้นหลักธรรมที่จะช่วยให้ผู้นำหรือผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมนั้นส่วนใหญ่มาจากหลักธรรมทางศาสนาอันได้แก่ พรหมวิหารธรรม 4 อิทธิบาท 4 ทศพิธราชธรรม 10 สังคหวัตถุ 4 และสัปปุริสธรรม 7 เป็นต้น

พระราชญาณวิสิฐ (2552: 32-35) กล่าวว่า ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนานั้น คือ เป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่ดีที่กว้างไกล และมีคุณธรรมประจำใจสูง ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ได้ผลสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพสูง มีความถูกต้อง เหมาะสม บริสุทธิ์ และยุติธรรม หลักปฏิบัติเหล่านั้น ได้แก่ ทศพิธราชธรรม 10 และพลธรรม 4

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. 2553: 14-28) กล่าวว่า ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนานั้น คือ ผู้นำที่สมบูรณ์แบบมีความเป็นผู้โดยสมบูรณ์ เป็นบุคคล



จากตาราง 3 พบว่า แนวคิดความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นักการศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกัน ผู้วิจัยได้ประสานแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษา โดยนำมาเป็นแนวในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ และถือว่ามีความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา เพื่อให้ห้องค์การบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า นักการศึกษาทั้งหลายได้กล่าวถึงหลักธรรมที่สำคัญของความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาไว้ ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร 2 ด้าน ดังนี้

1. ทศพิธราชธรรม 10 ประการ
2. พรหมวิหารธรรม 4 ประการ

โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านต่อไปนี้

### 3.1 ด้านทศพิธราชธรรมสำหรับผู้บริหาร

#### ความหมายของด้านทศพิธราชธรรม

จากแนวความคิดของทศพิธราชธรรมซึ่งเป็นหลักธรรมสำหรับปกครองคน เป็นธรรมสำหรับผู้บริหาร ธรรมดังกล่าวเป็นพื้นฐานของการเป็นนักบริหารที่ดีที่พึงมี ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและยั่งยืน จากแนวคิดดังกล่าวมีนักการศึกษา คณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิหลายสาขาให้ความหมายที่สอดคล้องกันพอสรุปได้ดังนี้

ทินพันธุ์ นาคะตะ (2543: 24-25) กล่าวว่า หลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ เป็นปทัสถานในการปกครอง และประพฤติปฏิบัติตน เป็นหลักธรรมที่ก่อให้เกิดการเคารพกันและกัน ก่อเกิดการอำนวยความสะดวกแก่หมู่คณะ

พระพิจิตรธรรมพาที (ชัยวัฒน์ ธรรมวฑฒโน. 2544: 9) ได้ให้ความหมายทศพิธราชธรรมว่า ธรรมะสำหรับพระราชา หรือธรรมที่พระเจ้าแผ่นดินพึงปฏิบัติ 10 ประการ ทั้งนี้ ทศพิธราชธรรมมีความหมายโดยอ้อม หมายถึง ธรรมะสำหรับผู้เป็นใหญ่ หรือชนผู้เป็นหัวหน้า

พระธรรมฐิติญาณ (2546: 18) เป็นคุณธรรมสำหรับหล่อหลอมจิตใจให้ผู้นำในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี โดยจะช่วยบ่งบอกทิศทางและกำกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนแก่สังคม และบังเกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ประเทศชาติต่อไป

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2549: 23-24) ให้การสนับสนุนว่าแม้ทศพิธราชธรรมจะมีชื่อเรียกธรรมสำหรับพระราชา แต่ประชาชนพลสกนิกรทั้งหลาย ก็สามารถมาเป็นหลักประพฤติปฏิบัติได้ เพราะทศพิธราชธรรมนั้นจะสามารถคุ้มครองบ้านเมือง ป้องกันบ้านเมือง พัฒนาบ้านเมือง ในฐานะที่เป็นธรรมที่จะช่วยได้จริง



สุเมธ ตันติเวชกุล (2549: 102) เลขาธิการมูลนิธิชัยพัฒนาได้เชิญชนประชาชนคนไทยปฏิบัติตามพระราชจริยวัตรของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ โดยกล่าวว่า หลายท่านอาจจะรู้สึกว่าเป็นธรรมเนียมของพระราชินี เป็นของสูงและไม่เหมาะสำหรับประชาชนคนธรรมดาที่จะนำมาประพฤติปฏิบัติ แต่ความเป็นจริงแล้วบุคคลธรรมดาสามารถน้อมนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน เพราะเป็นหนทางนำพาสู่ความเจริญก้าวหน้า ความสงบ และยังเป็นการดำเนินตามเบื้องพระยุคลบาท

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 4-8) กล่าวว่า ทศพิธราชธรรมนี้มีที่มาจากนิทานชาดกเรื่องมหาหงส์ชาดก ในชาดกเรื่องนี้ พญาหงส์ซึ่งเป็นพระโพธิสัตว์ได้สนทนารวมกับพระเจ้ากรุงพาราณสี เรื่องทศพิธราชธรรมของพระราชินี 10 ประการ โดยพระเจ้ากรุงพาราณสีเล่าให้พญาหงส์ฟังว่า เราพิจารณาเห็นธรรม 10 ประการที่มีอยู่ในตัวเราเหล่านี้ คือ 1) ทาน 2) ศีล 3) บริจาค 4) อาชชวะ 5) มัททวะ 6) ตปะ 7) อักโกธะ 8) อวิหิงสา 9) ขันติ 10) อวิโรธนะ เมื่อนั้นปีติและโสมมอันมิใช่น้อยย่อมเกิดแก่เรา ซึ่งทศพิธราชธรรมในมหาหงส์ชาดกนี้มีอิทธิพลต่อรัฐาภิบาลนโยบายหรือวิธีการปกครองบ้านเมืองของพระมหากษัตริย์ไทย ตั้งแต่สมัยสุโขทัยมาจนถึงปัจจุบันมากยิ่งขึ้นกว่าคำสอนอื่น เช่น ราชสังคหวัดถุหรือจักรวรรดิวัตร เพราะเหตุว่าพระมหากษัตริย์ไทยในอดีต ต้องถือปฏิบัติตามคัมภีร์พระธรรมศาสตร์ซึ่งมีต้นกำเนิดมาจากประเทศอินเดีย โดยประเทศไทยได้นำคัมภีร์พระธรรมศาสตร์ฉบับมอญ มาปรับเป็นของไทยเพื่อให้พระมหากษัตริย์ใช้เป็นกฎหมายบ้านเมืองที่เรียกว่าคัมภีร์พระธรรมศาสตร์ ซึ่งบัญญัติว่าพระมหากษัตริย์ต้องเป็นธรรมิกราช คือเป็นพระมหากษัตริย์ต้องตั้งอยู่ในทศพิธราชธรรม รักษาศีล 5 เป็นปกติ และรักษาอุโบสถศีลในวันพระ 8 ค่ำและ 15 ค่ำ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 34) ได้ให้ความหมายของทศพิธราชธรรมว่า เป็นหลักธรรมที่พระราชินีหรือผู้นำประเทศจะพึงปฏิบัติ และผู้บริหารจัดการและสามัญชนก็สามารถยึดถือและนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันเพื่อเป็นหนทางไปสู่ความดีงาม ความสุข ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าในชีวิตได้ ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่า ทศพิธราชธรรม หมายถึง หลักธรรมในการบริหารจัดการและในการดำรงชีวิต 10 ประการที่ผู้บริหารหน่วยงานควรยึดถือเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง

สุรีย์ มีผลกิจ (2550: 56) กล่าวว่า ทศพิธราชธรรม คือ ธรรมของพระราชินี หรือคุณธรรมของผู้นำประเทศ เป็นหลักธรรมของผู้ปกครองบ้านเมือง ที่ควรประพฤติมี 10 ประการ

พระราชญาณวิสิฐ (2552: 34-35) ได้ให้ความหมายของทศพิธราชธรรมว่า เป็นข้อปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบสำหรับพระราชามหากษัตริย์ที่ทรงใช้ปกครองพระราชอาณาจักร และเป็นหลักธรรมของผู้บริหารทุกระดับ ที่จะพึงใช้ประกอบการปฏิบัติงานของตน ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนโดยส่วนรวมได้เป็นอย่างดี

อุทัย โสวัณนัง (2552: 60) ได้ให้ความหมายของทศพิธราชธรรมว่า ทศพิธราชธรรมเป็นหลักธรรม 10 ประการ สำหรับผู้ปกครอง ซึ่งในยุคปัจจุบัน หมายถึง พระมหากษัตริย์ นัก

ปกครองและผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานทุกระดับ ที่ควรทำความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง องค์กรและหมู่คณะที่ใกล้ชิด ตลอดจนถึงสังคมประเทศชาติ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 91) ได้ให้ความหมายของทศพิธราชธรรม ว่า ธรรมของพระราชา และสำหรับผู้บริหารทุกๆ ส่วนงาน ประกอบด้วยหลักธรรม 10 ประการ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2553: 27) ได้ให้ความหมายของทศพิธราชธรรม เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ราชธรรม 10 คือ ธรรมของพระราชา กิจวัตรที่พระเจ้าแผ่นดินควรประพฤติ คุณธรรมของผู้ปกครองบ้านเมือง ธรรมของผู้ปกครอง

พระมหาสุริยา ฐิตเมธี (2553: 99) ได้ให้ความหมายของทศพิธราชธรรม ว่า เป็นพระราชวัตรที่พระมหากษัตริย์ทรงบำเพ็ญมา แต่เจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมืองที่ทำหน้าที่ในการบริหารก็สามารถนำมาใช้ได้เช่นกัน และควรจะนำไปใช้ในการบริหารงานให้เป็นไปอย่างชอบธรรมและมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

กมล ฉายาวัณณะ (2554: 45) ได้ให้ความหมายของทศพิธราชธรรม ว่า เป็นธรรมปฏิบัติ 10 ประการของผู้ที่จะเป็นพระราชาที่ดี หรือสำหรับการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่ดี ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ เป็นสิ่งที่จะนำความเจริญรุ่งเรืองความสงบสุข สันติภาพ ความเป็นผู้มีอิสระเหนือความทุกข์ และเหนือปัญหาทุกอย่างทุกประการ

ล่องดาว วงเงิน (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า หลักทศพิธราชธรรม หรือราชธรรม 10 เป็นธรรมของพระราชา กิจวัตรที่พระเจ้าแผ่นดินควรประพฤติปฏิบัติ หรือคุณธรรมของผู้ปกครองบ้านเมือง เป็นหลักธรรมสำหรับทำให้ผู้นั้นรักใคร่พอใจ 10 อย่าง หลักทศพิธราชธรรมจึงเป็นหลักธรรมของผู้ปกครองหรือบุคคลทั่วไปที่สามารถนำไปประพฤติปฏิบัติตนได้

สรุปได้ว่า ทศพิธราชธรรม เป็นหลักธรรม 10 ประการ สำหรับผู้ปกครอง หรือเป็นคุณธรรมของผู้ปกครอง ซึ่งในยุคปัจจุบัน หมายถึง นักปกครองและผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานทุกระดับ ที่ควรทำความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง องค์กรและหมู่คณะที่ใกล้ชิด ตลอดจนถึงสังคมประเทศชาติ

ทศพิธราชธรรมประกอบด้วยหลักธรรม 10 ข้อ ที่ผู้วิจัยแจกแจงการตีความหมายของหลักธรรมแต่ละข้อ โดยวิเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวกับหลักทศพิธราชธรรม ของ พระธรรมฐิติญาณ (2546) ; สุขเมธ ตันติเวชกุล (2549) ; ท่านพุทธทาสภิกขุ (2549) ; พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550) ; วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) ; สุรีย์ มีผลกิจ (2550) ; เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) ; พระราชญาณวิสิฐ (2552) ; อุทัย โล้วม้นคง (2552) ; พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต. 2553) ; พระมหาสุริยา ฐิตเมธี (2553) ; กมล ฉายาวัณณะ (2554) ; ล่องดาว วงเงิน (2554) ให้ความหมายของหลักธรรม 10 ข้อ จากแหล่งต่างๆ มีดังนี้

### 3.1.1 ทาน

จากหลักการแนวคิดเกี่ยวกับทศพิธราชธรรมที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นนักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาถึงหลักของทานไว้ดังนี้

พระธรรมจิติญาณ (2546: 26) ได้กล่าวว่า การให้ หมายถึง การให้ความรัก ความเคารพ ให้ความร่วมมือ

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549: 102) ได้กล่าวว่า การให้อย่างมีผู้รับ ไม่ว่าจะเป็นการให้ทางกำลังวัตถุสิ่งของการให้ทางกำลังสติปัญญา การให้ทางกำลังกาย กำลังใจ จะเห็นได้ชัดว่าจนจากโครงการพัฒนาต่างๆที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ดำเนินตามแนวทางพระราชดำริ การพระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ในกรณีและภัยพิบัติต่างๆ

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2549: 24) ได้กล่าวว่า การให้บั้นปัจเจกแห่งชีวิต อะไรเป็นปัจจัยของการดำรงอยู่แห่งชีวิตก็ให้ปัจจัยเหล่านั้น ทั้งในทางรูปธรรม นามธรรม ที่เป็นรูปธรรมก็หมายถึง วัตถุสิ่งของ ที่เป็นนามธรรมก็หมายถึง ความรู้ ความฉลาด ความสามารถ ล้วนแต่เป็นปัจจัยแห่งชาติ

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต. 2550: 13) ได้กล่าวว่า การให้ทรัพย์สินสิ่งของและธรรมเพื่อช่วยเหลือประชาชน รวมทั้งการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่างๆ เป็นการให้เพื่อสงเคราะห์อนุเคราะห์ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นสำคัญ วิธีการให้ทานแบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ 1) อามิสทาน (การให้สิ่งของ) และ 2) ธรรมทาน (การให้ธรรมเป็นทาน) หรือวิทยาทาน (การให้ความรู้เป็นทาน)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 34-35) ได้กล่าวว่า การให้ นอกเหนือจากการบริจาคเป็นทรัพย์สินหรือสิ่งของแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ตกทุกข์ได้ยากแล้ว อาจจะให้น้ำใจแก่ผู้อื่นได้ด้วย เช่น ให้กำลังใจแก่ผู้ตกอยู่ในห้วงทุกข์ ให้คำแนะนำที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้รอยยิ้ม และปิยวาจาแก่ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง รวมถึงบุคคลที่มารับบริการ เป็นต้น

สุรีย์ มีผลกิจ (2550: 57) ได้กล่าวว่า การให้ การสละ การเผื่อแผ่แบ่งปัน อันเป็นกุศลที่เกิดขึ้นจากความรัก ความเมตตา ความกรุณา ความศรัทธา ความเป็นผู้ไม่ตระหนี่ ให้เป็นผู้ที่มีจิตใจเอื้อเฟื้อ โอบอ้อมอารี แบ่งเป็นการให้ 2 ประการ คือ อามิสทาน เป็นการให้ด้วยวัตถุสิ่งของสิ่งต่างๆและธรรมทาน เป็นการให้ด้วยธรรมะ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 91) ได้กล่าวว่า การให้วัตถุสิ่งของ ทรัพย์สินเงินทองที่พอจะให้ได้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เรียกว่า วัตถุทาน การให้อภัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความผิดพลาด นับว่าเป็นคุณธรรมที่สำคัญมากประการหนึ่งสำหรับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะกระทำผิดโดยเจตนาหรือไม่เจตนาก็ตามแต่ผู้บังคับบัญชาประเภทที่ขาดคุณธรรมข้อนี้ก็จะไม่มีการให้อภัยกัน จะกลั่นแกล้งหรือลงโทษทัณฑ์กันอย่างปราศจากความเมตตากรุณา เรียกว่า อภัยทาน ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องรู้จักสั่งสอนอบรมให้

ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีความรู้ทั้งทางโลก (งาน) ให้มีความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทางธรรม (คุณธรรม) ด้วยจะเป็นการดียิ่งยิ่ง เรียกว่า ธรรมทาน เป็นต้น

พระราชญาณวิสิฐ (2552: 36) ได้กล่าวว่า การให้นั้นหมายถึง การแบ่งปัน ให้ทรัพย์สินของ เพื่ออนุเคราะห์สังเคราะห์ผู้อื่นด้วยจิตเมตตา ปรรณนาที่จะให้ผู้รับอยู่ดีมีสุข และหรือกรุณาธรรม ปรรณนาที่จะให้ผู้ประสบความทุกข์เดือนร้อน ให้พ้นทุกข์

อุทัย โล้วมันคง (2552: 68) ได้กล่าวว่า การให้ หมายถึงการที่ผู้บริหารให้ทรัพย์สิน วัตถุสิ่งของ หรือองค์ประกอบที่ได้มาซึ่งวัตถุ อันหมายรวมถึงเงิน เวลา กำลังกายของตนและผู้อื่น ที่ต้องการ (วัตถุทาน) การให้ความรู้ การชี้แนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน (วิทยาทาน) และการใช้ชีวิต (ธรรมทาน) และการให้อภัยแก่ผู้ที่ทำให้ผิดพลาด ที่พร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุง หรือการไม่ถือโทษในเรื่องทั้งปวง (อภัยทาน)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต. 2553: 27) ได้กล่าวว่า ให้ปัน หมายถึง บำเพ็ญตนเป็นผู้ให้ โดยมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อให้เขาได้ มิใช่เพื่อจะเอาจากเขา เอาใจใส่ อำนวยบริการ จัดสรร ความสงเคราะห์ อนุเคราะห์ ให้ประชากรภรรู้ได้รับประโยชน์สุข ความ สะดวกปลอดภัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เดือนร้อนประสบทุกข์และให้ความสนับสุนนแก่คน ทำความดี

พระมหาสุริยา จิตเมธี (2553: 96) ได้กล่าวว่า การให้ทรัพย์สินหรือสิ่งของแก่ผู้ยากไร้ผู้ด้อยโอกาส และผู้ตกทุกข์ได้ยาก การให้การชี้แนะในทางที่ถูกที่ควร (ธรรมทาน) แก่ผู้ที่ยกเลิกในที่สุดแม้แต่เพื่อนร่วมงาน ที่สำคัญการให้อภัยแก่ผู้ที่จะพร้อมจะกลับเนื้อกลับตัวเป็นคนดี (อภัยทาน) กล่าวโดยรวมการให้ความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมโลกอันเป็นก้าวแรกแห่งการอยู่ร่วมกัน

กมล ฉายาวัดนะ (2554: 46) ได้กล่าวว่า การให้ การให้ในที่นี้หมายถึง ให้วัตถุ ภายนอก เป็นสิ่งของต่างๆ โดยต้องมีผู้รับโดยตรง จึงจะเป็นการให้ที่เรียกว่า ทานัง คือ ทาน ซึ่ง ให้แล้วมีผลเป็นความผูกพัน เป็นการสร้างสรรค์ความสงบสุข

ล่องดาว วงเวียน (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การให้ (Charity) การเป็นผู้ให้ เป็นคุณธรรมข้อแรกของนักบริหารตามหลักทางพุทธศาสนา การให้นั้นมีอยู่ ๒ อย่างคือ อามิสทาน ได้แก่ การให้วัตถุสิ่งของ เช่น ให้ เงินทองเสื้อผ้า ให้ที่อยู่อาศัย ให้อาหาร ธรรมทาน ได้แก่ การให้ ธรรมหรือความรู้ ให้สติปัญญา ให้กำลังใจ ให้ภัย ให้ความรัก ให้ความเอื้อเฟื้อ ให้ความเมตตา

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของทานหรือการให้ หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่เป็น การให้ทรัพย์สิน วัตถุสิ่งของ และกำลังกายของตนแก่ผู้อื่นที่ต้องการ (วัตถุทาน) การให้ความรู้ การ ชี้แนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน (วิทยาทาน) และการให้อภัยแก่ผู้ที่ทำให้ผิดพลาด ที่พร้อมที่จะ แก้ไขปรับปรุง หรือการไม่ถือโทษในเรื่องทั้งปวง (อภัยทาน)

### 3.1.2 ศิล

จากหลักการแนวคิดเกี่ยวกับทศพิธราชธรรมที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นนักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาถึงหลักของศีลไว้ดังนี้

พระธรรมฐิติญาณ (2546: 26) ได้กล่าวว่า การไม่เบียดเบียนตนเอง และผู้อื่น หมายถึง การทำตนให้ปกติของตนจะมีลักษณะ “ไม่โหดร้าย ไม่มีอไว ไม่ใจเร็ว ไม่ขี้ปด และไม่หมดสติ” ซึ่งสอดคล้องกับคำว่า “ชีวิตมีศีลเหมือนดินมีปุ๋ย ชีวิตมีธรรมเหมือนดินมีน้ำ”

สุเมธ ดันติเวชกุล (2549: 102) ได้กล่าวว่า การสำรวมในศีล การรักษากาย วาจา ให้เรียบร้อย พระราชจริยวัตรที่ปรากฏทางพระวรกาย ทางพระวาจา ล้วนหมดจดงดงาม เป็นที่จับใจของผู้พบเห็น

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2549: 24) ได้กล่าวว่า ภาวะปกติ และเหตุปัจจัยหรือ การจัดการที่ทำให้เกิดภาวะปกติ อุปมาเหมือนว่าก่อนดิน ก่อนศิลา มีความเป็นปกติ ความหมายนี้ใช้ได้กับคำว่า สีละ หรือศีล ที่รักษาสมาทานกันอยู่ เหตุทำให้เกิดความปกติ แล้วก็เกิดความปกติ แล้วก็มีผลของความปกติ อยู่กันอย่างสงบสุข

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2550: 16) ได้กล่าวว่า การสำรวมระวังรักษาพฤติกรรมทางกายและวาจาให้ถูกต้องเรียบร้อยดีงาม ทั้งที่เป็นอัตตหิตสมบัติ คือ ความดีงามส่วนตัว และปรหิตปฏิบัติ คือ ความดีงามเพื่อส่วนรวม การรักษาศีลที่เป็นทศพิธราชธรรมนั้น ต้องเป็นปรหิตปฏิบัติด้วย คือ ผู้ปกครองต้องมีภาพแห่งความซื่อสัตย์สุจริต สามารถทำต้องเป็นแบบอย่างและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ไม่ทุจริตคอร์รัปชั่น พุดง่าย ๆ ก็คือ ผู้ปกครองต้องมีชื่อเสียงเกียรติคุณอันดีงามโดยไม่มีประวัติต่างพร้อย ผู้ปกครองต้องมีศีลสามัญญตา คือ ความมีศีลเสมอกันกับสมาชิกในสังคม หมายความว่า ต้องรักษาระเบียบกติกาศีลและปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมืองเช่นเดียวกับประชาชนทั่วไปโดยไม่มีข้อยกเว้น ผู้ปกครองต้องไม่ทำตัวให้อยู่เหนือกฎหมาย เพราะถือตัวว่ามีอำนาจเบ็ดเสร็จ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 35) ได้กล่าวว่า ความประพฤติที่ดีงาม อยู่ในศีลในธรรมตามหลักศาสนาของแต่ละคน เป็นต้นว่า ยึดถือศีล 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา

สุริย์ มีผลกิจ (2550: 185) ได้กล่าวว่า ความประพฤติดีงาม สำรวมกายวาจาให้เรียบร้อยงดงาม ไม่กระทำความผิด ไม่พูดผิด ประกอบแต่ความสุจริต ประพฤติตนตามกฎหมาย ตามจารีตประเพณี รักษาจริยธรรม เป็นตัวอย่างให้เป็นที่เคารพนับถือของปวงชน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 91) ได้กล่าวว่า เป็นการรักษาความสุจริต การประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม มีการสำรวมทั้งกาย วาจา และใจอยู่เสมอ จะพูดอะไรจะทำอะไร ก็เป็นไปด้วยความสุจริต เป็นเยี่ยงอย่างที่ดีแก่พนักงานซึ่งจะนำไปสู่ความเคารพนับถือของพนักงานของตนได้เป็นอย่างดีที่สุด

พระราชญาณวิสสุ (2552: 38) ได้กล่าวว่า การสำรวมระวังกาย วาจา ให้เรียบร้อย ไม่มีโทษ กล่าวคือ เจตนางดเว้นจากความประพฤติปฏิบัติ ที่เป็นการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ให้เดือดร้อนเสียหาย

อุทัย โฉมมั่นคง (2552: 68) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติอยู่ในศีลธรรมอันดีทั้ง กาย วาจา ใจ อันเป็นหลักการสากลคุ้มครองสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการประพฤติตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน ตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และขนบธรรมเนียมประเพณีดีงามของสังคม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต. 2553: 27) ได้กล่าวว่า ประพฤติดีงาม สำรวมกายและวาจา ทวารประกอบแต่การสุจริต รักษาจิตตุดุณ ประพฤติให้ควรเป็นตัวอย่าง และเป็นที่เคารพนับถือของประชาราษฎร์ มิให้มีข้อที่ผู้ใดจะดูแคลน

พระมหาสุริยา จิตเมธี (2553: 96-97) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติตามศีล 5 เพราะศีล 5 (มนุษยธรรม) เมื่อก้าวโดยกว้างแล้วก็คือหลักการสากลคุ้มครองสิทธิมนุษยชนนั่นเองเป็นความคุ้มครองพฤติกรรม ทางกาย ทางวาจา โดยมีสติอันเกิดจากการไม่เสพของมีนเมา การรักษาศีลก็คือการกระทำ การเจรจาโดยมีสติรู้เท่าทัน

กมล นายวัฒน์ (2554: 46) ได้กล่าวว่า ภาวะปกติ สีละแปลว่าปกติ ภาวะปกติ ไม่มีอะไรรบกวนวุ่นวาย รวมทั้งการปฏิบัติเพื่อให้เกิดภาวะเช่นนั้นด้วย

ลอลองดาว วงเวียน (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ความมีระเบียบวินัย (Self - Discipline) ผู้ปฏิบัติทุกระดับ เป็นบุคคลแบบอย่างที่ดีที่ต้องมีความ "งามด้วยศีล" ได้แก่ ต้องเป็นบุคคลที่มีระเบียบวินัย เคร่งครัด ระมัดระวัง ควบคุมตนเองได้จะต้องรู้จักบริหารคน บริหารงานและบริหารบ้านเมือง

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของศีลสำหรับผู้บริหาร ว่า ศีล หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม ตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน ตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของสังคม

### 3.1.3 ปริจจาคะ

จากหลักการแนวคิดเกี่ยวกับทศพิธราชธรรมที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นนักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาถึงหลักของปริจจาคะไว้ดังนี้

พระธรรมจิติญาณ (2546: 27) ได้กล่าวว่า การเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนใหญ่เอาไว้ เพื่อความร่มเย็นของบ้านเมือง เสียสละทรัพย์เพื่อรักษาอวัยวะ เสียสละอวัยวะเพื่อรักษาชีวิต แต่บางครั้งถึงกับเสียสละแม้กระทั่งชีวิตเพื่อรักษาความเป็นธรรม

สุเมธ ดันติเวชกุล (2549: 104) ได้กล่าวว่า การบริจจาค เป็นการให้ภายใน หรือที่เรียกว่าทางจิตใจ เป็นการให้แบบไม่ต้องมีผู้รับ เป็นการยอมสละส่วนเฉพาะตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมได้ มีจิตใจกว้างขวาง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูล

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2549: 24) ได้กล่าวว่า ปรินิพพานหรือปริชาด เป็นการให้ใน ภายใน ไม่ต้องมีผู้รับก็ได้ เป็นการให้สิ่งที่ไม่ควรมียู่ในตน เช่น การละกิเลส เป็นต้น ละความ ตระหนี่ หวงแหน โดยเฉพาะอย่างยิ่งละความเห็นแก่ตน ท่าน..ให้วัตถุปัจจัยภายนอก มีตัวผู้รับ ปรินิพพาน... ให้ปัจจัยภายในไม่ต้องมีตัวผู้รับก็ได้ ต่างกันไม่ใช่อย่างเดียวกัน ไม่ใช่ทำให้...ให้ ด้วยกัน

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 16) ได้กล่าวว่า สละกิเลส เช่น สละความเห็นแก่ตัวหรือความสุขสบายส่วนตัวเพื่อทำประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน การปฏิบัติธรรม ขอนี้มุ่งปรารถนาปฏิบัติ คือ ยึดประโยชน์สุขของคนอื่นเป็นที่ตั้ง เนื่องจากทศพิธราชธรรมข้อปริชาดนี้ เป็นเรื่องกิเลสจาคะ หมายถึง การสละกิเลส จึงต่างจากทศพิธราชธรรมข้อทานซึ่งเป็นเรื่องของ อามิสทานจาคะหมายถึงการสละสิ่งของ ท่านพุทธทาสภิกขุกล่าวถึงความแตกต่างระหว่างทานและ ปริชาดไว้ว่า ทานเป็นการสละที่ต้องมีผู้รับ เช่น เราตักบาตรก็ต้องมีพระรับบาตร แต่การปริชาด คือ การสละกิเลส เช่น สละความเห็นแก่ตัว ไม่ต้องมีผู้รับ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 35) ได้กล่าวว่า ความเสียสละ หมายถึง การเสียสละ ความสุขส่วนตัวเพื่อความทุกข์หรือประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งอาจจะเป็นครอบครัว หน่วยงาน หรือ เพื่อนร่วมงานก็ได้ เช่น การบริจาคทุนทรัพย์ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการเสียสละร่างกาย อวัยวะหลังตายแล้วเพื่อการศึกษา เป็นต้น โดยทั่วไปการเสียสละไม่ว่าสิ่งใดก็ตาม ถือเป็น การลด ความเห็นแก่ตัว ซึ่งล้วนมีส่วนช่วยให้สังคมดีขึ้นทั้งสิ้น

สุรีย์ มีผลกิจ (2550: 185) ได้กล่าวว่า การให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ เกื้อกูลด้วยวัตถุสิ่งของแก่สังคม และมีการเสียสละ หมายถึง การสละกิเลส สละความตระหนี่ และความไม่ตั้งใจออกไปจากใจของตนเอง การเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อสร้างประโยชน์สุขให้แก่ ประชาชน และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552: 91) ได้กล่าวว่า เป็นการเสียสละของผู้บังคับบัญชา อาจจะเป็นการเสียสละความสุขสำราญผลประโยชน์ของตนเองเพื่อประโยชน์ของพนักงานและของ องค์กรที่ตนรับผิดชอบอยู่

พระราชญาณวิสิฐ (2552: 60) ได้กล่าวว่า กิริยาที่เป็นไปด้วยกุศลเจตนาประกอบไปด้วย สติปัญญาอันเห็นชอบ ที่เสียสละประโยชน์สุขส่วนตัว เพื่อประโยชน์สุขแก่ชนส่วนรวม หรือ เสียสละประโยชน์สุขส่วนน้อย เพื่อประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่ อันเป็นไปเพื่อบรรเทาภิเลส คือ ความ ตระหนี่ ความเห็นแก่ตัว แก่พวกพ้องหมู่เหล่าของตน จัดและหรือที่เป็นไปเพื่อเพิ่มพูนบุญบารมี ธรรม คือ คุณความดีอย่างยิ่งยวดสูงขึ้นไป 3 ระดับ กล่าวคือ ระดับบารมี อุปบารมี ปรมัตถ บารมี

อุทัย โล้วมันคง (2552: 68) ได้กล่าวว่า การเสียสละเพื่อส่วนรวม หมายถึง การ เสียสละ เวลา ทรัพย์สิน หรือความสุขส่วนตัวเพื่อความทุกข์หรือประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งอาจจะเป็น ครอบครัว หน่วยงานประเทศชาติ หรือสังคมโลก

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต. 2553: 27) ได้กล่าวว่า การบริจาต หมายถึง สามารถเสียสละความสุขสำราญ เป็นต้น ตลอดจนชีวิตของตน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

พระมหาสุริยา จิตเมธี (2553: 97) ได้กล่าวว่า การเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อความสุขหรือประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งอาจจะเป็นครอบครัว หน่วยงาน หรือเพื่อนร่วมงานของเราก็ได้ โดยทั่วไปการเสียสละไม่ว่าสิ่งใดก็ตาม ถือเป็น การลดความเห็นแก่ตัว ซึ่งล้วนมีส่วนช่วยให้สังคมดีขึ้นทั้งสิ้น ในวงกว้างคือการเสียสละอารมณ์เสียไม่ไห้แพร่กระจายขยายวงอันเป็นมะเร็งร้ายแห่งการอยู่ร่วมกัน

กมล ฉายาวัณณะ (2554: 46) ได้กล่าวว่า บริจาต เป็นการให้ แต่เป็นการให้ภายในทางจิตใจไม่ต้องมีผู้รับก็ได้ จึงแตกต่างจากทาน เป็นการบริจาตสิ่งที่ไม่ควรมีอยู่ในตน อะไรที่ไม่ควรมีอยู่ในตน บริจาตออกไป เป็นการบริจาตที่เรียกว่า สละสิ่งที่ไม่ต้องมีผู้รับ ไม่ซ้ำกับคำว่า ทาน

ลลองดาว วงเวียน (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การเสียสละ (Self - Sacrifice) ละทิ้ง ความหมายเชิงปฏิบัติว่า ให้ ในลักษณะของ "ทาน" เป็นการให้สิ่งที่ตนมีอยู่และในเพียงบางส่วน แต่การให้ลักษณะของ "บริจาต" นั้น เป็นการให้ทั้งหมด ให้ไม่มีส่วนเหลือ ผู้ปฏิบัติที่ดียอมต้องมีความพร้อมในการเสียสละ คือการเสียสละทั้ง ๔ คือ เสียสละทรัพย์ เสียสละอวัยวะ เสียสละชีวิต เสียสละทั้งหมด ทั้งทรัพย์ อวัยวะและชีวิตเพื่อรักษาความถูกต้องดีงามของบ้านเมือง

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของบริจาตจะสำหรับผู้บริหารว่า การบริจาต หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ต้องเสียสละเพื่อส่วนรวม หน่วยงาน ประเทศชาติ หรือสังคม โดยทั่วไปการเสียสละไม่ว่าสิ่งใดก็ตาม ถือเป็น การลดความเห็นแก่ตัว ซึ่งล้วนมีส่วนช่วยให้สังคมดีขึ้นทั้งสิ้น

### 3.1.4 อาชชวะ

จากหลักการแนวคิดเกี่ยวกับทศพิธราชธรรมที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นนักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาถึงหลักของอาชชวะไว้ดังนี้

พระธรรมจิติญาณ (2546: 27) ได้กล่าวว่า การซื่อตรง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความจริงใจ

สุเมธ ดันติเวชกุล (2549: 105) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้ตรง ได้แก่ การประพฤติต่อตนเองละผู้อื่นด้วยความจริงใจ ไม่มีมารยาสาไถย ไม่มีนอก ไม่มีใน พระมหากษัตริย์ทรงซื่อตรงในฐานะที่เป็นผู้ปกครอง ดำรงอยู่ในสัตย์สุจริต ซื่อตรงต่อพระราชสัมพันธมิตรและอาณาจักรประชาชาษฎ์

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2549: 25) ได้กล่าวว่า ความซื่อตรง ตรงต่อเพื่อนมนุษย์ ตรงต่อหน้าที่การงานแห่งความเป็นมนุษย์ ความซื่อตรงนี้เป็นเหตุให้เกิดความรักสามัคคี ไว้วางใจ ซื่อตรงต่อเพื่อนมนุษย์ก็อยู่กันอย่างสะดวกสบาย ซื่อตรงต่อหน้าที่แห่งความเป็นมนุษย์นี้



เป็นความตรงสุดยอด ความเป็นมนุษย์มีหลักเกณฑ์อย่างไร ซื่อตรงต่อความเป็นอย่างนั้น ปฏิบัติเพื่อความเป็นอย่างนั้น

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2550: 23) ได้กล่าวว่า ความซื่อตรง หมายถึง ความซื่อสัตย์สุจริต บอกความจริงแก่ประชาชน ไม่น้อฉลุลอกหลวง ไม่ทุจริตคอร์ปชั่น วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 35) ได้กล่าวว่า ความซื่อตรง หมายถึง การดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความเป็นคนตรง ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คิดคดโกงหรือหลอกหลวงผู้อื่น เช่น ไม่คิดคดทรยศต่อประเทศชาติและประชาชน หรือไม่น้อราษฎ์บังหลวงทั้งเวลา ทรัพย์สินของหน่วยงานตน แม้จะได้ทรัพย์สินไปมากมาย แต่เงินบาปที่ได้ไปก็จะเป็นสิ่งอัปมงคลที่ทำให้ผู้นั้นไม่เจริญก้าวหน้า ถูกคนรุมสาปแช่ง และแม้คนอื่นจะไม่รู้ แต่ตัวผู้กระทำความชั่วอยู่แก้ไขและไม่มีความสบายใจ สบายใจ เนื่องจากเกรงกลัวคนอื่นจะมารู้ความลับตลอดไป ผู้ที่ประพฤติตนด้วยความซื่อตรง แม้ไม่ร่ำรวยเงินทอง แต่จะมั่งคั่งด้วยมิตรที่จริงใจ ตายไปก็ตายตาหลับ ลูกหลานก็ภาคภูมิใจ เพราะไม่ต้องแบกรับความอับอายที่มีบรรพบุรุษเป็นคนโกงชาติบ้านเมือง

สุริย์ มีผลกิจ (2550: 285) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้ซื่อตรง ซื่อสัตย์ ตรงในทางที่ดี ตรงในทางสุจริต 6 ประการคือ

1. ตรงต่อบุคคล มีความซื่อสัตย์ต่อบุคคล ไม่เลอกชั้นวรรณะ ไม่คดโกง ไม่มีเล่ห์เพทุบาย ไม่หลอกหลวง ไม่นินทาว่าร้ายด้วยเจตนาชั่ว ไม่คิดร้ายละแหรคุณต่อผู้มีพระคุณ
2. ตรงต่อเวลา ในการนัดหมาย เพื่อกระทำการกิจทุกอย่าง
3. ตรงต่อวาจา กระทำตามที่ได้ลั่นวาจาไว้ โดยไม่บิดพลิ้ว
4. ตรงต่อหน้าที่ ไม่ทำการเบียดบัง อ้อราษฎ์บังหลวง
5. ตรงต่อความดี ยึดมั่นในหลักคุณธรรม ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี รักษาความเที่ยงธรรม ความยุติธรรมอย่างมั่นคง
6. ตรงต่อตนเอง ซื่อตรงต่ออุดมการณ์ของตน ตรงต่อมิตรสหาย ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ไม่ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่มีใช้ปณิธานของตนเอง

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 91) ได้กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาที่มีคุณธรรมข้อนี้ อยู่ในชีวิตจิตใจก็จะต้องเป็นคนที่ดีมีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ต่อพนักงาน

พระราชญาณวิสิฐ (2552: 64-67) ได้กล่าวว่า ความซื่อตรง ความถูกต้อง ความจริงแท้ อธิบายว่า มีความซื่อตรงต่อตนเอง คือ มีความจริงใจต่อตนเอง ไม่หลอกตนเอง มีความซื่อตรงต่อบุคคลอื่น ต่อสังคม และประเทศชาติ คือ มีความจริงใจต่อผู้อื่น ไม่คดโกง หลอกหลวง และมีความซื่อตรงต่อกิจการงานอาชีพ หรือทำหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบ คือ ต้องซื่อตรงต่อวิชาชีพของตนเอง ไม่ล่วงละเมิดจรรยาบรรณวิชาชีพของตน

อุทัย โล้วมั่งคั่ง (2552: 68) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้ตรง หมายถึง ความเป็นผู้ตรงในการดำเนินชีวิตในฐานะมนุษย์อันหมายถึงความซื่อสัตย์สุจริตและความตรงในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่การทำงานต่างๆในฐานะผู้บริหารให้งานประสบความสำเร็จ อันหมายถึงความตรงในการ

รับผิดชอบหน้าที่การงานซึ่งต้องประกอบด้วยความพอใจในการงาน ความขยันหมั่นเพียร เอาใจ  
 ฝักใฝ่ และความไตร่ตรองในการทำงาน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต, 2553: 27) ได้กล่าวว่า ปฏิบัติการโดยซื่อตรง  
 หมายถึง ซื่อตรงทรงสัตย์ไรร้มารยา ปฏิบัติภารกิจโดยสุจริต มีความจริงใจ ไม่หลอกลวงประชาชน

พระมหาสุริยา ฐิตเมธี (2553: 97) ได้กล่าวว่า ความซื่อตรง หมายถึง ดำเนิน  
 ชีวิตและปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานต่างๆ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เช่น ถ้าเป็นนักธุรกิจ ก็ต้องมี  
 ความรับผิดชอบต่อลูกค้า เป็นข้าราชการ พนักงานบริษัท ก็ไม่คอร์รัปชัน ถ้าทุกคนมีความซื่อสัตย์  
 เป็นพื้นฐานในการประกอบกิจกรรมต่างๆแล้วย่อมสร้างความน่าเชื่อถือต่อองค์กรในระยะยาว ถ้า  
 มองทางมิติจิตวิญญาณแล้วเงินทองที่ได้มาโดยความไม่สุจริตนั้นเป็นบาปเป็นสิ่งอัปมงคลที่ทำให้เรา  
 ไม่เจริญก้าวหน้าไม่มีวันจะมีความสุขกาย สบายใจ เพราะกลัวคนอื่นจะมารู้ความลับตลอดเวลาเข้า  
 ทำนองสวรรค์มีตาฟ้ามีใจ

กมล ฉายาวัดนะ (2554: 46-47) ได้กล่าวว่า ความซื่อตรง ความเปิดเผย ไม่  
 เกิดโทษเกิดภัย ไม่เกิดอันตรายใดๆ เป็นที่ไว้วางใจได้ ซื่อตรงตั้งแต่ตนเอง คือความเป็นมนุษย์ของ  
 ตนเอง และซื่อตรงต่อผู้อื่น ซึ่งเกี่ยวข้องโดยสรุปคือ ความซื่อตรงต่อหน้าที่ที่จะต้องทำ ทำหน้าที่  
 ให้ถูกต้อง ให้ซื่อตรง ให้เพียงพอ ให้เหมาะสมกับความเป็นมนุษย์

ล่องดาว วงเวียน (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ความซื่อตรง (Honesty) ความ  
 ซื่อตรงเป็นหลักธรรมที่สำคัญอย่างยิ่งของนักบริหารอีกประการหนึ่ง นักบริหารต้องเป็นบุคคลที่  
 ซื่อตรง ไม่คดโกง โปรงใส ตรวจสอบได้ จึงสามารถนำคน นำงาน นำบ้านเมือง วิ่งตรงไปสู่เป้าหมาย  
 ได้อย่างปลอดภัยรวดเร็ว ตรงกันข้ามหากนักบริหารไร้ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ซื่อตรง คดโกง คิดคด  
 ททรยศต่อชาติบ้านเมือง พระพุทธศาสนาเปรียบเทียบกับว่าเป็น “มหาโจร” ปล้นชาติปล้นแผ่นดิน  
 ตามวิสัยของมหาโจร

เนื่องจากความหมายของอาชชวะ ไม่ได้จำกัดอยู่ที่ความซื่อตรง ซื่อสัตย์สุจริตหรือ  
 จริงใจอันเป็นคุณลักษณะความตรงในการดำเนินชีวิตในฐานะมนุษย์ ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของอาชชวะ  
 สำหรับผู้บริหารว่า อาชชวะ คือ ความเป็นผู้ตรง หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ต้องเป็นผู้มี  
 ความซื่อสัตย์สุจริต และความตรงในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานต่างๆ ในฐานะผู้บริหารให้งาน  
 ประสบความสำเร็จ อันหมายถึงความตรงในการรับผิดชอบหน้าที่การงาน ซึ่งต้องประกอบด้วยความ  
 พอใจในงาน ความขยันหมั่นเพียร เอาใจฝักใฝ่ และความไตร่ตรองในการทำงาน

### 3.1.5 มัททวะ

จากหลักการแนวคิดเกี่ยวกับทศพิธราชธรรมที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นนักวิชาการและ  
 นักการศึกษาได้ศึกษาถึงหลักของมัททวะไว้ดังนี้

พระธรรมวิสุทธิญาณ (2546: 27) ได้กล่าวว่า ความอ่อนโยนถือว่าเป็นเสน่ห์ของ  
 ผู้บริหารจะเห็นได้ว่า “ผู้บริหารบางคนมีเสน่ห์ แต่ไม่มีอำนาจ, ผู้บริหารบางคนมีอำนาจ แต่ไม่มี

เสน่ห์ แต่ผู้บริหารบางท่านมีเสน่ห์ด้วย มีอำนาจด้วย” ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีควรมีความอ่อนโยน มีความสง่างามเข้ากับบุคคลและสังคมได้ดี

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549: 106) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้อ่อนโยน ได้แก่ มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมต่อท่านผู้ใหญ่ผู้เจริญ อ่อนโยนต่อบุคคลที่เสมอและต่ำกว่า วางตนสม่าเสมอ ไม่ดูหมิ่นผู้อื่น ในหลวงของเราทรงปฏิบัติพระราชธรรมข้อนี้อยู่เป็นนิตย์ ทรงมีพระพักตร์อันแจ่มชื่น อันบ่งบอกถึงพระเมตตาคุณและพระกรุณาธิคุณอันเปี่ยมล้นอยู่ภายในพระองค์ มิได้ทรงถือพระอิศริยยศ เสด็จพระราชดำเนินทรงเยี่ยมราษฎรโดยไม่เลือกชั้นวรรณะแต่อย่างใด

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2549: 25) ได้กล่าวว่า ความอ่อนโยน อ่อนโยนต่อบุคคลซึ่งใครๆก็ชอบความอ่อนโยน อย่าต้องกล่าวถึงมนุษย์เลย แม้แต่สัตว์ก็ยังชอบความอ่อนโยนของบุคคลผู้เป็นเจ้าของ นี่ก็เป็นการอ่อนโยนต่อบุคคล เป็นการอ่อนโยนแห่งอาการทางกาย ที่นี้มีการอ่อนโยนอาการทางจิต คือ มีจิตที่อบรมไว้ดี มีความอ่อนโยน คล่องแคล่ว ที่จะทำการงานทางจิต จะคิด จะนึก จะรู้สึกอะไรก็คล่องแคล่ว เหมือนขี้ผึ้งที่อ่อนดีแล้วจะปั้นเป็นอะไรก็ง่ายอย่างนั้น

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 27) ได้กล่าวว่า เป็นการปฏิบัติต่อคนอื่นด้วยความอ่อนโยนสุภาพเรียบร้อย ไม่เย่อหยิ่งหลงตัวเอง มีททจะเป็นความแข็งแรงแต่ไม่แข็งกระด้างและเป็นความอ่อนโยนแต่ไม่อ่อนแอ ผู้นำมี 2 ประเภทคือ 1) ผู้นำที่นิ่งอยู่บนหัวคน และ 2) ผู้นำที่นิ่งอยู่ในหัวใจคน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 35) ได้กล่าวว่า ความอ่อนโยน คือ ความสุภาพอ่อนโยน มีอัธยาศัยไมตรีและไม่เย่อหยิ่ง ถือตัวต่อคนทั้งหลาย รวมทั้งไม่ติดยึดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย เมื่อเป็นเช่นนี้คนทั่วไปก็จะต้อนรับ เพราะอยู่ใกล้แล้วสบายใจ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 92) ได้กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาที่มีคุณธรรมข้อนี้จะเป็นผู้อ่อนโยนเข้าถึงคน มีอัธยาศัยไมตรีที่ดีต่อคนทั้งหลาย มีท่วงทำกิริยาที่สุภาพ นุ่มนวล และละมุนละไมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยให้ได้รับความรักและความจงรักภักดีจากพนักงานของตน

พระราชญาณวิสิฐ (2552: 64-67) ได้กล่าวว่า ความสุภาพอ่อนโยน หมายถึง ความเป็นผู้มีอัธยาศัยใจคอ และมีกิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน งดงาม ตามฐานะตามเหตุผลที่ควรดำเนิน ไม่แข็งกระด้าง ตื้อดิ่ง ด้วยความเย่อหยิ่งถือตัวถือตน และหรือด้วยความดี้อัน ความเป็นผู้มีวาจาอ่อนหวาน ความเป็นผู้รู้จักเคารพ นับถือ เกรงใจผู้อื่น

อุทัย โล้วมันคง (2552: 68) คือ ความสุภาพอ่อนโยน หมายถึงความสุภาพอ่อนโยนที่ผู้บริหาร ฯ แสดงออกถึงกิริยามารยาทที่สุภาพเรียบร้อย ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างให้เกียรติ และการพูดจาสุภาพ ไพเราะนุ่มนวล กับบุคคลในทุกระดับ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. 2553: 27) ได้กล่าวว่า ความอ่อนโยน หมายถึง มีอัธยาศัย ไม่เย่อหยิ่งหยาบคายกระด้างถือองศ์ มีความงาม สง่าเกิดแต่ท่วงทำกิริยาสุภาพอ่อนโยนที่ผู้บริหาร แสดงออกถึงกิริยามารยาทที่สุภาพเรียบร้อย ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างให้เกียรติ และการพูดจาสุภาพ ไพเราะ กับบุคคลในทุกระดับ

พระมหาสุริยา จิตเมธี (2553: 97) ได้กล่าวว่า ความสุภาพอ่อนโยน หมายถึง การแสดงความพฤติกรรมทางกาย วาจาอย่างอ่อนน้อมในท่าที่ต่อบุคคลในทุกระดับไม่เยอหยิ่ง ถือด้วยกตชนมผู้อื่น หรือหยาบคายกับใคร ไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่ผู้น้อยหรือเพื่อนในระดับเดียวกัน หลักธรรมข้อนี้ จึงเป็นการสร้างเสน่ห์ความน่ารักอย่างหนึ่งให้แก่ตัวเราด้วย

กมล ฉายาวัฒน์ (2554: 47) ได้กล่าวว่า ความอ่อนโยน ความอ่อนโยนภายนอก คือ อ่อนโยนต่อบุคคลซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องกับตัวเราเป็นการสร้างสรรค์ซึ่งความรักความสามัคคี ส่วนความอ่อนโยนภายในคือ ความอ่อนโยนของจิตใจ จิตที่อบรมไว้ดีแล้วมีความถูกต้องเหมาะสมอ่อนโยนพร้อมที่จะใช้ทำหน้าที่ใดๆ ก็ได้

ล่องดาว วงเวิน (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ความอ่อนโยน (Gentleness) เป็นคุณธรรมที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับนักบริหาร โดยนักบริหารที่ต้องการให้เป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นๆ แล้วจะต้องเป็นบุคคลที่อ่อนโยนนุ่มนวลไม่หยาบคาย ไม่แข็งกระด้าง ไม่เยอหยิ่ง ยโสโอหัง ที่บังอาจทำตนเป็นเหมือน "คางคกขึ้นวอ" ไล่ลดมานะละทีฐิทั้งปวง

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของมัททวะสำหรับผู้บริหาร ว่า ความสุภาพอ่อนโยน หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ต้องมีความสุภาพอ่อนโยนที่แสดงออกถึงกิริยามารยาทที่สุภาพเรียบร้อย ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างให้เกิดเกียรติ และการพูดจาสุภาพ ไพเราะ นุ่มนวล กับบุคคลในทุกระดับ

### 3.1.6 ตปะ

จากหลักการแนวคิดเกี่ยวกับทศพิธราชธรรมที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นนักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาถึงหลักของตปะไว้ดังนี้

พระธรรมจิติญาณ (2546: 27) ได้กล่าวว่า ความเพียรเผากิเลส อย่าให้กิเลสมาบีบอำนาจเหนือเรา ถ้าเราเผากิเลสได้ เราเย็นสบาย ดังคำว่า "เป็นสุขทุกเวลาเมื่อหันมาปฏิบัติธรรม ทนโลกทนเหตุการณ์ สุขสำราญเมื่อปฏิบัติธรรม ดวงใจที่ไร้คุณธรรม ดวงใจจะชอกช้ำจนวันตาย"

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549: 107) ได้กล่าวว่า ความเพียร หมายถึง ความบากบั่น ความก้าวหน้า ไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่อันเป็นคุณสมบัติที่เผาผลาญกิเลสความเกียจคร้านทั้งปวง การที่พระมหากษัตริย์ทรงตั้งพระราชอุตสาหะ วิริยะ ปฏิบัติพระราชกรณียกิจทั้งปวงให้สำเร็จย่อมเป็นตัวอย่างอันดีในเรื่องความเพียร

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2549: 25) ได้กล่าวว่า วิริยะที่เผากิเลสอุปสรรค เช่น อธิธิบาททั้ง 4 มีแล้วก็เผาความไม่สำเร็จให้เกิดความสำเร็จ

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 27) ได้กล่าวว่า ความเพียรเผากิเลสตัณหา ไม่หลงระเริงไปกับคำสรรเสริญเยินยอ และความสำเร็จสำเร็จสำราญที่มาพร้อมกับอำนาจวาสนาจนลืมนิสิตปฏิบัติหน้าที่ให้บริบูรณ์ ผู้นำที่มีตบะจะสามารถควบคุมจิตใจให้พอใจกับความเรียบง่าย เขาเป็นคนที่ได้ดีแล้วไม่ลืมนิ้ว เขาอยู่อย่างไม่ตามใจกิเลสตัณหา แม้จะมีเงินทองมากมาย เขาก็ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยสุรุ่ยสุร่าย

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 35) ได้กล่าวว่า ความเพียร หมายถึง การดำรงชีวิต หรือการปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างไม่ย่อท้อ ไม่ท้อถอย ไม่ลดละเบื่อง่ายในกิจทั้งปวง แต่ให้ ปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความมูมานะ ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายจนประสบความสำเร็จ ความเพียร นี้จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่องานสำเร็จ และยังสอนให้สู้ชีวิต ไม่ถดถอย ท้อแท้ หรือยอมแพ้ อะไรง่าย ๆ

สุริย์ มีผลกิจ (2550: 101) ได้กล่าวว่า ความเพียรเผากิเลส คือธรรมที่เป็นเครื่อง เพลผลาญบาปอกุศล ซึ่งต้องอาศัยความเพียร 4 ประการ ได้แก่

1. เพียรระงับยับยั้งบาปอกุศลที่ยังไม่เกิด มิให้เกิดขึ้น
2. เพียรละบาปอกุศลที่เกิดขึ้นแล้ว ให้หยุดอยู่
3. เพียรเจริญกุศลธรรมที่ยังไม่เกิด ให้เกิดขึ้น
4. เพียรรักษากุศลที่เกิดขึ้นแล้ว ให้ตั้งมั่น และให้เจริญมากขึ้น

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 92) ได้กล่าวว่า เป็นการมียอมให้กิเลสค้นหาเข้ามา ครอบงำจิตใจของตน จะไม่ยอมหลงไหลหมกมุ่นอยู่กับความสุขสำราญใดๆ มีความเป็นอยู่ง่ายๆ และสม่ำเสมอ ไม่มากจนเกินไป มีความมุ่งมั่นและบำเพ็ญเพียรในอันที่จะประกอบกิจการที่อยู่ใน ความรับผิดชอบของตนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

พระราชญาณวิสิฐ (2552: 74) ได้กล่าวว่า ธรรมเครื่องเผากิเลส หมายถึง การ ประกอบความเพียร ความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบาก การสำรวมระงับกายและวาจาให้สงบ เรียบร้อยดีไม่มีโทษ ข้อปฏิบัติเข้มงวด เป็นเครื่องเผากิเลส

อุทัย โล้วม่นคง (2552: 68) ได้กล่าวว่า ความเพียรกำจัดกิเลส หมายถึง การที่ ผู้บริหาร ฯ มีความเพียรแสวงหาคุณความดีใส่ตัว ความเพียรรักษาความดีให้อยู่กับตัวนาน ๆ ความ เพียรเลิกละความไม่ดีไม่งาม และความเพียรระงับความไม่ดีไม่งามต่างๆ ไม่ให้เกิดมีในตัวอีก

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต. 2553: 28) ได้กล่าวว่า พันมัวเมาเผากิเลส หมายถึง ความทรงเดช แผลดเผากิเลสค้นหา มิให้เข้ามาครอบงำจิต ระงับยับยั้งข่มใจได้ ไม่ หลงไหลหมกมุ่นในความสุขสำราญและการปรนเปรอ มีความเป็นอยู่สม่ำเสมอหรืออยู่อย่างง่ายๆ สามัญ มุ่งมั่นแต่จะบำเพ็ญเพียรทำกิจในหน้าที่ให้บริบูรณ์

พระมหาสุริยา จิตเมธี (2553: 98) ได้กล่าวว่า ความเพียร เป็นหลักธรรมที่สอน ให้เราไม่ย่อท้อโดยเนื้อแท้แล้วความเพียรในที่นี้ หมายถึง 1) เพียรแสวงหาคุณความดี 2) เพียร รักษาความดีให้อยู่กับตัวให้นาน 3) เพียรเลิกละความไม่ดีไม่งาม 4) เพียรระงับความไม่ดีไม่งาม ต่างๆ ไม่ให้เกิดมีในตัวอีก ซึ่งความพากเพียรนี้จะทำให้เราภาคภูมิใจ นอกจากนี้ยังสอนให้เราสู้ ชีวิต ไม่ย่อท้ออะไรง่าย ๆ

กมล ฉายาวัฒน์ (2554: 47) ได้กล่าวว่า คือ วิริยะ ความพากเพียร ความบากบั่น ความก้าวหน้า ความไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่ มีคุณสมบัติเผาผลาญกิเลสและความชั่ว ทั้งปวง

ลอร์ดดาว วงเวิน (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การระงับยับยั้งขมใจ (Self - Austerity) นักบริหารที่ดีต้องมี “ตบธรรม” คือการแผดเผากิเลสตัณหาให้เข้ามาครอบงำจิตใจของตนเองอยู่เสมอ คือ ละความชั่วภายในตนเองให้หมดไป หล่อหลอมเอาแต่ความดีงามใส่ตัว มีความดีเป็นแบบอย่าง มีความพากเพียรเป็นเครื่องเผากิเลส

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของตบธรรมสำหรับผู้บริหารว่า ความเพียรกำจัดกิเลส หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีความเพียรแสวงหาคุณความดีใส่ตัว ความเพียรรักษาความดีให้อยู่กับตัวนานๆ ความเพียรเลิกละความไม่ดีไม่งาม และความเพียรระงับความไม่ดีไม่งามต่างๆ ไม่ให้เกิดมีในตัวอีก

ความไม่ดีไม่งามมีความหมายตรงกับคำว่า กิเลส ซึ่งหมายถึงสภาพที่ทำให้จิตเศร้าหมอง (พระพรหมคุณาภรณ์. 2551: 233) และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเศร้าหมอง คือ กิเลส 10 อย่างคือ

1. โลภะ (ความอยากได้)
2. โทสะ (ความคิดประทุษร้าย)
3. โมหะ (ความหลง ความไม่รู้ ความเขลา)
4. มานะ (ความถือตัว)
5. ทิฏฐิ (ความเห็นผิด)
6. วิจิกิจฉา (ความลังเลสงสัย ความเคลือบแคลง)
7. ถีนะ (ความหดหู่ ความท้อแท้ถดถอย)
8. อุทธัจจะ (ความฟุ้งซ่าน)
9. อหิริกะ (ความไม่ละอายต่อความชั่ว)
10. อโนตปปะ (ความไม่เกรงกลัวต่อความชั่ว)

### 3.1.7 อักโกระ

จากหลักการแนวคิดเกี่ยวกับทศพิธราชธรรมที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นนักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาถึงหลักของอักโกระไว้ดังนี้

พระธรรมฐิติญาณ (2546: 27) ได้กล่าวว่า ความไม่โกรธต้องพยายามข่มใจให้ถึงที่สุด แม้จะถูกคนอื่นดูถูกเหยียดหยามหมิ่นตักดิ์ศรีก็ตาม คิดเสมอว่า “โกรธคือโง่ โโมโหคือบ้า ไม่โกรธดีกว่า จะได้ไม่บ้าไม่โง่”

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549: 108) ได้กล่าวว่า ความไม่โกรธ ได้แก่ การไม่แสดงความโกรธให้ปรากฏตลอดถึงการการไม่พยายามมุ่งร้ายผู้อื่น กิริยาที่แสดงความโกรธออกมานั้นไม่งดงาม น่าเกรงขามในหลวงของเราไม่แสดงพระอาการกริ้วโกรธ แม้จะมีเหตุให้ระคายเคืองเบื่องพระยุคลบาทพระองค์ทรงมีพระอาการสงบนิ่ง

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2549: 25) ได้กล่าวว่า เราก็เห็นกันอยู่ว่าเป็นความไม่โกรธแต่ตัวหนึ่งสื่อละเอียดอ่อนกว่านั้น แปลว่าไม่กำเริบ ไม่กำเริบในภายในทำให้ตนลำบาก ไม่กำเริบในภายนอกทำให้ผู้อื่นลำบาก ไม่โกรธผู้อื่นก็คือไม่กำเริบในภายใน ไม่กำเริบในภายนอก

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 33) ได้กล่าวว่า ความไม่โกรธ ความหมายโดยตรง ก็คือความเมตตาต่อคนทั่วไป ไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจของความโกรธ ไม่ใช่อำนาจบาตรใหญ่ มีความสุขที่ได้พบปะประชาชนทั่วไปอย่างใกล้ชิด

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 35) ได้กล่าวว่า ความไม่โกรธ หมายถึง การไม่โมโหหรือโกรธง่าย ไม่ลุแก่อำนาจ ถึงแม้ในหลายสถานการณ์จะทำได้ยาก แต่ถ้าสามารถฝึกฝนไม่ให้เป็นคนโมโหง่าย และพยายามระงับยับยั้งความโกรธอยู่เสมอ จะเป็นประโยชน์หลายอย่าง เช่น ทำให้สุขภาพจิตดีหน้าตาผ่องใสทำให้รักษามิตรไมตรีกับผู้อื่นไว้ได้อันมีผลให้คนรักและเกรงใจ

เนตร์พัฒนา ยาริราช (2552: 92) ได้กล่าวว่า เป็นผู้มีเหตุผลไม่โกรธง่าย ไม่เกรี้ยวกราด ไม่โมโหโกรธลูกน้องอย่างไรเหตุผล ไม่วินิจฉัยความและกระทำการด้วยอำนาจความโกรธ มีเมตตาประจําใจไว้ระงับความขุ่นเคือง

พระราชญาณวิสิฐ (2552: 77) ได้กล่าวว่า กิริยาที่ไม่แสดงความโกรธให้ปรากฏตลอดทั้งไม่ผูกโกรธ พยาบาท อาฆาต มุ่งร้ายผู้อื่น แม้จะต้องลงโทษทัณฑ์แก่ผู้กระทำความผิด ก็กระทำตามเหตุผลที่สมควร ตามหลักกฎหมาย และหรือกระทำตามระเบียบวินัยที่ได้กำหนดไว้ดีแล้ว ไม่กระทำด้วยอำนาจความโกรธ ผูกพยาบาท และแม้มีเหตุให้โกรธก็สามารถข่มความโกรธเสียได้ ด้วยขันติธรรม ด้วยเมตตากรุณาธรรม และด้วยสติปัญญาอันเห็นชอบ คือ รู้โทษของความโกรธ อันนำไปสู่ความผูกโกรธ อาฆาต พยาบาท และรู้คุณของการละความโกรธ ไม่ผูกโกรธพยาบาท ตามที่เป็นจริง

อุทัย โล้วมันคง (2552: 68) ได้กล่าวว่า ความไม่โกรธ ซึ่งหมายถึงมีความสงบเสงี่ยมไม่แสดงความโกรธใดๆ แก่ผู้พ้อเห็น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. 2553: 28) ได้กล่าวว่า ถือเหตุผลไม่โกรธ หมายถึง ไม่กริ้วกราด ไม่วินิจฉัยความและกระทำการด้วยอำนาจความโกรธ มีเมตตาประจําใจไว้ระงับความเคืองขุ่นวินิจฉัยความและกระทำการด้วยจิตอันสุขุมราบเรียบตามธรรม

พระมหาสุริยา ฐิตเมธี (2553: 98) ได้กล่าวว่า ความไม่โกรธ ซึ่งหมายถึง มีความสงบเสงี่ยมไม่แสดงอาการลุแก่อำนาจโกรธ ก้าวร้าวแก่ผู้พ้อเห็น เพราะความโกรธทำร้ายความน่ารักลง แต่หากเราสามารถฝึกฝน ไม่ให้เป็นคนโมโหง่าย และพยายามระงับยับยั้งความโกรธอยู่เสมอ ทำให้เราสุขภาพจิตดีมิตรเก่าไม่หน่าย มิตรใหม่ไม่หนี อันมีผลให้คนรักแลเกรงใจ

กมล ฉายาวัดนะ (2554: 47) ได้กล่าวว่า ไม่โกรธ หรือไม่กำเริบ ไม่มีความกำเริบภายใน คือ กลุ้มอยู่ในใจ ไม่มีความกำเริบภายนอกอันจะทำให้ประทุษร้ายคนอื่น ไม่กำเริบทั้งภายใน ไม่กำเริบทั้งภายนอก

ล่องดาว วงเวิน (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ความไม่โกรธ (Non - Anger) นักบริหาร คือ บุคคลผู้มีบทบาทมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการโดยเฉพาะการตัดสินใจ (Decision

- Making) ให้ทำหรือไม่ทำอย่างไรอย่างหนึ่ง ซึ่งในสถานการณ์อย่างนี้ นักบริหารจะมีอารมณ์โกรธไม่ได้เลย ต้องมีความสุขสงบ เยือกเย็น เห็นตน เห็นคน เห็นงาน เห็นบ้านเมืองอย่างแจ่มใสไม่ขุ่นมัว

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของอักษุโศภะสำหรับผู้บริหารว่า ความไม่โกรธ ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีความสงบเสงี่ยมไม่แสดงความโกรธใดๆ แก่ผู้พบเห็น มีเมตตาประจําใจไว้ระงับความเคืองขุ่น ไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจของความโกรธ อันมีผลให้คนรักและเกรงใจ

### 3.1.8 อวิหิงสา

จากหลักการแนวคิดเกี่ยวกับทศพิธราชธรรมที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นนักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาถึงหลักของอักษุโศภะไว้ดังนี้

พระธรรมฐิติญาณ (2546: 28) ได้กล่าวว่า การไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน ต่างคนต่างก็ทำหน้าที่ของตน ไม่ผูกขาดในตำแหน่งหน้าที่การงาน เปิดโอกาสให้ผู้อื่นที่มีความสามารถ

สุเมธ ดันติเวชกุล (2549: 109) ได้กล่าวว่า ความไม่เบียดเบียน ได้แก่ การไม่ก่อความทุกข์ยากให้แก่ผู้อื่นตลอดถึงสัตว์ ด้วยเห็นเป็นของสนุกของตนเพราะอำนาจโมหะ เช่น ทำร้ายคนและสัตว์อื่นเล่น ความไม่เบียดเบียนจักเป็นไปได้ ก็ต้องอาศัยความกรุณาเป็นเบื้องต้น

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2549: 26) ได้กล่าวว่า ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ไม่เบียดเบียนตนเองนี้บางคนยังไม่เข้าใจ เพราะถือเสียว่าคนมันรักตัวเองแล้วจะเบียดเบียนทำไม นั่นแหละจะมีได้มาก เพราะไม่รู้ ไม่เข้าใจ มันก็ทำไปในลักษณะที่เป็นการเบียดเบียน ผู้ปฏิบัติผิดพลาด ความชั่วทั้งหลาย เป็นการเบียดเบียนตนเองโดยที่ไม่อยากจะเบียดเบียน แต่ความโง่เขลามันทำให้เป็นการเบียดเบียน ถ้าว่าเบียดเบียนไปถึงผู้อื่นเรื่องก็ร้ายกาจมาก

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 36) ได้กล่าวว่า ความไม่เบียดเบียน หมายถึง ความกรุณาต่อคนทั่วไป ไม่หาเรื่องกดขี่ข่มเหง หรือลงอาญาแผ่นดินโดยปราศจากเหตุอันควร สงสารห่วงใยเมื่อเห็นความทุกข์ของประชาชนและหาหนทางที่จะดับทุกข์เข็ญของพวกเขา

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 36) ได้กล่าวว่า ความไม่เบียดเบียน หมายถึง การบีบบังคับผู้อื่น รวมทั้งการไม่ใช้อำนาจไปบังคับ หรือหาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่นด้วย และนอกจากไม่เบียดเบียนคนด้วยกันแล้ว ยังไม่ควรเบียดเบียนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสัตว์อีกด้วย มิฉะนั้นผลร้ายจะย้อนกลับมาสู่ผู้เบียดเบียนและสังคม อย่างที่เห็นกันทั่วไปที่เกิดภัยธรรมชาติต่างๆ ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่มนุษย์ไปเบียดเบียนธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม ในขณะที่ไม่เบียดเบียนคนทั่วไปก็ควรมีความกรุณาแผ่ไปอย่างทั่วถึงด้วย

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552: 92) ได้กล่าวว่า เป็นผู้ไม่เบียดเบียนหรือกดขี่ข่มเหงรังแกผู้ใต้บังคับบัญชา มีความกรุณาต่อเขาและไม่หลงในอำนาจที่ตนมีอยู่ และไม่ใช้อำนาจเพื่อเบียดเบียนผู้อื่น



พระราชญาณวิสสุ (2552: 79) ได้กล่าวว่า ความไม่เบียดเบียนผู้อื่นให้ลำบาก หมายถึง ความไม่ก่อความทุกข์ยากให้แก่บุคคลอื่น ตลอดทั้งสัตว์อื่นทั้งหลาย บุคคลผู้ถือหลัก "อวิหิงสา" ประจำใจยอมไม่ประพฤติเบียดเบียนใคร ไม่รุกราน ไม่กดขี่ข่มเหงใคร ไม่รังแก ไม่บีบบังคับใคร ให้เดือดร้อนโดยไม่เป็นธรรม

อุทัย โฉมมั่นคง (2552: 68) ได้กล่าวว่า การไม่เบียดเบียน หมายถึง การไม่บีบบังคับข่มเหงจิตใจ ไม่กดขี่รังแกทางร่างกาย และไม่เอาเปรียบทรัพย์สินของผู้อื่น โดยการใช้กำลังหรืออำนาจต่างๆที่เหนือกว่า

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต. 2553: 28) ได้กล่าวว่า มือหิงสานำรมเย็น หมายถึง ความไม่เบียดเบียน ไม่หลงระเริงอำนาจ ไม่บีบบังคับกดขี่ มีความกรุณา ไม่หาเหตุเบียดเบียนลงโทษอาชญาแก่ประชาราษฎร์ผู้ได้อาศัยความอาฆาตเกลียดชัง

พระมหาสุริยา ฐิตเมธี (2553: 98) ได้กล่าวว่า การไม่เบียดเบียน ซึ่งหมายถึง การไม่บีบบังคับผู้อื่น รวมไปถึงการไม่ใช้อำนาจไปบีบบังคับข่มเหงรังแกผู้ด้อยกว่า ไม่ไปข่มขู่ให้เขากลับเราหรือไปบีบบังคับโดยแสดงอำนาจอิทธิพลครอบงำโดยวิธีการต่างๆ กล่าวให้ชัดไม่เข้าไปเบียดเบียนทางกายโดยการใช้ศัตราวุธ และไม่เข้าไปว่าร้ายผู้อื่นที่ไม่มีมูลแห่งความเป็นจริงเพียงเพื่อทำลายฝ่ายตรงข้าม แต่เลือกใช้วิธีที่สงบ

กมล ฉายาวัดนะ (2554: 48) ได้กล่าวว่า ไม่เบียดเบียน ไม่มีการกระทำความเบียดเบียนอันกระทบกระทั่งตนเองหรือผู้อื่น การเบียดเบียนตนเอง คือ การทำตนเองให้ลำบาก ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นต้องทำ ไม่จำเป็นต้องทำให้ตนเองลำบาก เหมือนที่ทำกันเกินกว่าเหตุ ทำแต่พอดีก็ไม่ต้องมีความลำบาก ถึงจะมีความลำบากก็เชื่อว่าเป็นความลำบากที่เหลือจะทนทานหรือจะกระทำได้

ลลองดาว วงเวิน (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การไม่เบียดเบียน (Non - Violence) นักบริหารที่ดีต้องไม่เบียดเบียนทั้งคนและสัตว์ รวมทั้งไม่เบียดเบียนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ตามหลักพระพุทธศาสนา คือไม่มีความเห็นผิดจากทำนองคลองธรรม ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความเท่าเทียมกัน เหมือนกันเสมอภาคกัน เคารพในกฎหมาย ไม่ทะเลาะวิวาท บาดหมางกันด้วยความคิดเห็นที่แตกต่างกัน นำความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาสร้างความสามัคคี

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของอวิหิงสาสำหรับผู้บริหารว่า การไม่เบียดเบียน หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ไม่เป็นผู้ข่มเหงจิตใจ ไม่กดขี่รังแกร่างกาย และไม่เอาเปรียบทรัพย์สินของผู้อื่น โดยการใช้กำลังหรืออำนาจต่างๆ ที่เหนือกว่า

### 3.1.9 ชั้นดี

จากหลักการแนวคิดเกี่ยวกับทศพิธราชธรรมที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น นักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาถึงหลักของชั้นดีไว้ดังนี้

พระธรรมฐิติญาณ (2546: 28) ได้กล่าวว่า ความอดกลั้น เพื่อรักษาหน้าที่การงาน อดทนต่อผู้ร่วมงาน เพื่อรักษาสัมพันธ์ภาพ และมีตรภาพเอาไว้ การปฏิบัติงานจะได้ราบรื่น

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549: 110) ได้กล่าวว่า ความอดทน ได้แก่ ความอดทนต่อ โทสะ อดทนต่อโมหะนั้นเอง ไม่ทำลวงไปด้วยอำนาจโลภะ หรือราคะ โทสะ โมหะนี้ งามทางกาย ทางวาจา ตลอดถึงทางใจ ชั้นดี คู่กับ โสรจจะ โสรจจะ ได้แก่ การทำใจให้สงบจากความคิดที่จะทำ ชั่ว พุดชั่ว หรือคิดชั่ว ชั้นดีและโสรจจะ เป็นธรรมะที่ทำให้งาม คือ ทำใจให้งามก่อนเมื่อใจงามแล้ว กายก็งาม วาจาก็งาม ความคิดเรื่องราวต่างๆ ก็งาม

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2549: 26) ได้กล่าวว่า ความอดทน หมายถึง รอได้ คอยได้ ไม่กระวนกระวายใจ ถ้าไม่มีความอดทนมันก็เหมือนกับทรมานตัวเอง จะมีฉลาดเฉลียวปัญญา วิเศษอย่างไร ถ้าไม่รอได้ ทนได้ มันก็จะเปล่าประโยชน์ เพราะประโยชน์มันไม่ออกมาทันที มัน ต้องมีโอกาสตามเวลาแห่งความสำเร็จ ต้องรอได้ทนได้ เหมือนกับทำนา มันต้องรอได้กว่าจะ ออกเป็นข้าวออกมา

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 38-39) ได้กล่าวว่า ความอดทน ต่ออริฏฐารมณฺ์ หมายถึง สิ่งที่ไม่น่าปรารถนาหรือไม่พอใจ เมื่อต้องประสบสิ่งไม่ไม่ปรารถนา หรือไม่พอใจก็สามารถควบคุมกิริยาอาการให้สงบอยู่ได้ เป็นนายเหนือสถานการณ์ ไม่ แสดงออกอาการหงุดหงิดทुरนทुरายหรือแสดงความไม่พอใจจนออกนอกหน้า ผู้นำที่ดีต้องมีความ อดทนสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดีในทุกสถานการณ์ เขาใช้ความสงบสยบความ เคลื่อนไหว และผู้นำต้องพร้อมที่จะเผชิญต่อสภาวะที่ไม่พึงปรารถนารอบด้านเหมือนกับช่างศึกที่ เข้าสู่สนามรบแล้วต้องทนต่อสู่สนามรบแล้วต้องทนต่อลูกศรที่ยิงใส่มาจากสี่ทิศ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 36) ได้กล่าวว่า ความอดทน หมายถึง การทนต่อ ความโลภ โกรธ หลง ทั้งกายวาจาใจ การทนต่อความยากลำบาก ไม่ท้อถอย และไม่หมดกำลังใจ กาย กำลังใจที่จะดำเนินชีวิต และทำหน้าที่การงานต่อไปจนสำเร็จ รวมทั้งไม่ย่อท้อต่อการทำความ งามความดี ความอดทนจะทำให้ชนะปัญหาอุปสรรคทั้งปวงไม่ว่าเล็กหรือใหญ่ และจะทำให้แกร่ง ขึ้น เข้มแข็งขึ้น

สุรีย์ มีผลกิจ (2550: 92) ได้กล่าวว่า ความอดทน หมายถึง อดกลั้น ซึ่งความ อดทน ได้แก่ การตั้งใจทำหน้าที่การงาน ด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็งทนทาน ไม่หวั่นไหว ไม่ ท้อถอย อดทนต่อความร้อน ความหนาว ต่อความหิวเป็นต้น ความอดกลั้น ได้แก่ การระงับใจต่อ คำลวงเกิน ไม่หวั่นไหว หรือสบประมาท

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 92) ได้กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาที่มีขันติจะต้องรู้จัก อดทน อดกลั้นต่องานที่ตรากตรำ อดทนต่อความเหนื่อยยาก อุปสรรคต่างๆ ทนต่อความน่าเบื่อ และความลำบากประการทั้งปวง นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงการไม่ยอมหมดกำลังใจหรือไม่ยอมละ ทิ้งหน้าที่ที่ตนได้กระทำไปโดยถูกต้องและโดยชอบธรรม

พระราชญาณวิสิฐ (2552: 83-84) ได้กล่าวว่า ความอดทน อดกลั้น หมายถึง อดทนต่อความยากลำบาก ตรากตรำ ในการประกอบกิจการงานในอาชีพหรือในหน้าที่รับผิดชอบ

ต่อตนเองและผู้อื่น อดทนต่อถ้อยคำเสียดสีนินทา ว่าร้าย ก้าวร้าว ล่วงเกินต่างๆจากผู้อื่น และ อดทนต่อความมุ่งมั่นกระทำคุณความดี ละเว้นความชั่วเพื่อเจริญบุญกุศลคุณความดีให้สูงขึ้น ไป

อุทัย โสวัมนันต (2552: 68) ได้กล่าวว่า ความอดทน หมายถึง การที่ผู้บริหาร ฯ อดทนต่อความยากลำบาก ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการดำรงชีวิต มีมานะอดทนในการทำงาน มีความอดทนต่ออารมณ์ร้ายๆที่เข้ามากระทบ คือการควบคุมอารมณ์เมื่อผิดหวัง หรือการอดกลั้น ต่อความโลภและความอยากได้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต. 2553: 28) ได้กล่าวว่า ชานะเชษฐด้วยขันติ ความอดทน หมายถึง อดทนต่องานที่ตรากตรำ อดทนต่อความเหนื่อยยาก ถึงจะลำบากกายนำ เหนื่อยหน่ายเพียงไร ก็ไม่ท้อถอยถึงจะถูกขู่ถูกหยันด้วยคำเสียดสีถากถางอย่างไร ก็ไม่หมด กำลังใจ ไม่ยอมสละทิ้งกรณที่บำเพ็ญโดยชอบธรรม

พระมหาสุริยา ฐิตเมธี (2553: 98-99) ได้กล่าวว่า ความอดทน หมายถึง ให้เรา อดทนต่อความยากลำบาก ไม่ท้อถอยทำหน้าที่การทำงาน ที่สำคัญมีความอดทนต่ออารมณ์ร้ายๆ ต่างๆ ที่เข้ามากระทบใช้ความอดทนยับยั้งความโกรธไม่ให้เห็นแสดงออก ความอดทนจะทำให้เราชนะ อุปสรรคทั้งปวงไม่ว่าเล็กหรือใหญ่และจะทำให้เราแกร่งขึ้น เข้มแข็งขึ้น

กมล ฉายาวังษะ (2554: 48) ได้กล่าวว่า การอดทน รอได้ คอยได้ คำนับบางทีก็ แปลว่า ความสมควรเพราะอดทนได้ คอยได้ ก็สมควรแก่ความเป็นผู้ที่ทำอะไรได้สำเร็จถ้าไม่ อดทน รอไม่ได้ คอยไม่ได้ ก็เป็นบ่าตลอดเวลา ยิ่งเป็นผู้ใหญ่เท่าไรยิ่งต้องทนเท่านั้น

ล่องดาว วงเวียน (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ความอดทน (Tolerance) ความ งามของนักบริหารอยู่ที่การมีความอดทน หรือการมีขันติ และการมีความสงบเสงี่ยมเจียมตัว หรือ การมีโสรจจะ นักบริหารที่ดีจึงจำเป็นจะต้องฝึกฝนอบรมตนเองให้เป็นคนมีความอดทนและความ เสงี่ยมเจียมตัวอยู่เสมอ

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของขันติสำหรับผู้บริหารว่า ความอดทน หมายถึง การปฏิบัติตน ของผู้บริหารที่มีความอดทนต่อความยากลำบาก ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการดำรงชีวิต มีมานะ อดทนในการทำงาน มีความอดทนต่ออารมณ์ร้ายๆที่เข้ามากระทบ คือการควบคุมอารมณ์เมื่อ ผิดหวัง หรือการอดกลั้นต่อความโลภและความอยากได้

### 3.1.10 อวิโรหนะ

จากหลักการแนวคิดเกี่ยวกับศตพินราชธรรมที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นนักวิชาการและ นักการศึกษาได้ศึกษาถึงหลักของอวิโรหนะไว้ดังนี้

พระธรรมวิสุทธิญาณ (2546: 28) ได้กล่าวว่า การไม่ประพฤติผิดทำนองคลองธรรม ไม่ผิดจารีตประเพณี

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549: 111) ได้กล่าวว่า ความไม่คลาดธรรมดา วางตนเป็นหลักหนักแน่นในธรรม คงที่ ไม่มีความเอนเอียง หวั่นไหว เพราะถ้อยคำที่ดีร้าย ลากสักการะ หรือ อภิวรรณณ์ อภิวรรณณ์ใด ๆ สถิตมั่นในธรรม ทั้งส่วนยุติธรรม คือความเที่ยงธรรมก็ดี นิติธรรม คือระเบียบแบบแผน หลักการปกครอง ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามก็ดี ไม่ประพฤติกให้เคลื่อนคลาดวิบัติไป

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2549: 26) ได้กล่าวว่า ไม่มีอะไรพิรุณที่ผิดไปจากแนวทางแห่งความถูกต้อง เป็นคุณธรรมระดับปัญญา ถ้าแปลเป็นอย่างอื่นเสียแล้ว ธรรมะชุดนี้จะขาดปัญญา ซึ่งเป็นไปไม่ได้ สิ่งที่เราเรียกว่าปัญญานี้จะมาเป็นตัวสุดท้ายของหมวดเสมอ อวิโรชนะ นี้หมายถึงปัญญาไม่มีอะไรผิดพลาดจากทำนองคลองธรรมเพราะไม่รู้ คือ ไม่มีปัญญานั้นเอง ถ้าไม่มีการพิรุณหรือผิดพลาด ก็หมายความว่าปัญญานี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 40-41) ได้กล่าวว่า ความไม่คลาดจากธรรม หมายถึง การยึดมั่นในหลักการปกครอง หลักนิติธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ โดยไม่ประพฤติกปฏิบัติให้ผิดเพี้ยนไปจากหลักการเหล่านั้น ผู้ปกครองจะมั่นคงอยู่ในหลักการเช่นนั้นได้ ต้องมีปัญญารู้เท่าทันสถานการณ์และตัดสินใจโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 36) ได้กล่าวว่า ความเที่ยงธรรม หมายถึง ความยุติธรรม ความรอบคอบ ความถูกต้อง ความหนักแน่น ไม่เอนเอียงหวั่นไหวด้วยคำพูด อารมณ์ หรือลากสักการะใดเป็นการทำอะไรด้วยความรอบคอบ ด้วยความถูกต้อง มีใจด้วยความถูกต้องรวมตลอดไปถึงการยกย่องผู้ประพฤติดีประพฤติกชอบ ขณะเดียวกันให้ค้นหาหรือไม่สนับสนุนผู้กระทำความผิด

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552: 92) ได้กล่าวว่า เป็นผู้ที่ยึดมั่นอยู่ในหลักของความยุติธรรมหรือความเที่ยงธรรม หลักนิติธรรมหรือระเบียบแบบแผน และหลักการปกครอง และหลักของขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามนั่นเอง สิ่งใดที่จะเป็นประโยชน์แก่ลูกน้องโดยชอบธรรมแล้วก็ไม่ขัดขืนหรือไม่ขัดขวาง วางตนเป็นหลักหนักแน่นในธรรม ปราศจากความเอนเอียงหวั่นไหว

พระราชญาณวิสิฐ (2552: 86) ได้กล่าวว่า ความไม่คลาดจากธรรม หมายถึง ความไม่ผิด โดยความหมายทั่วไปหมายถึง ความไม่คลาดจากธรรม ความเป็นผู้คงที่ คือ มั่นคงอยู่ในธรรม และหมายถึง ปัญญาอรอบรู้สภาวะธรรม และอริยสัจธรรมตามที่เป็ความจริง

อุทัย โล้วมั่นคง (2552: 69) ได้กล่าวว่า ความยุติ หมายถึงรวมไปถึงความหนักแน่นความเที่ยงธรรมเป็นหลักด้วยความไม่เอนเอียงหวั่นไหวหรือมีอคติอาจจะโดยความชอบ โดยความเกรียดย โดยความไม่รู้ โดยความกลัวในการตัดสินใจ การปฏิบัติหน้าที่ และการปฏิบัติต่อผู้อื่น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. 2553: 28) ได้กล่าวว่า มิปฏิบัติคลาดจากธรรม หมายถึง ประพฤติมิให้ผิดจากศาสนธรรม อันถือประโยชน์สุขความดีงามของรัฐและราษฎร์เป็นที่ตั้งอันใดประชาราษฎร์ปรารถนาโดยชอบธรรม ก็ไม่ขัดขืน การใดจะเป็นไปโดยชอบธรรมเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ก็ไม่ขัดขวาง วางองค์เป็นหลักหนักแน่นในธรรม คงที่ ไม่มีความเอน

เอียงหัวโนหวงเพราะถ้อยคำที่ดีร้าย ลากสักการะ หรืออิฏฐารมณฺ์ อนิฏฐารมณฺ์ใด ๆ สถิตมั่นในธรรม ทั้งส่วนยุดิธรรม คือ ความเที่ยงธรรม กิติ นิติธรรม คือ ระเบียบแบบแผนหลักการปกครอง ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม กิติ ไม่ประพฤติให้เคลื่อนคลาดวิบัติไป

พระมหาสุริยา ฐิตเมธี (2553: 99) ได้กล่าวว่า ความยุดิธรรม หมายถึงไปถึงความหนักแน่นความเที่ยงธรรมเป็นหลัก ไม่เอนเอียงหัวโนหวงมือคดทั้งในทางนิติธรรม หรือยึดตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม คือ ยึดความถูกต้องมาก่อนความถูกต้อง

กมล ฉายาวัณณะ (2554: 49) ได้กล่าวว่า ความไม่มีพิรุณ หมายถึง ผิดไปจากทางที่ควรจะเป็น คำว่าไม่มีอะไรพิรุณนี้อาจขยายความออกไปได้เป็นความถูกต้อง

ล่องดาว วงเวียน (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ความไม่คลาดธรรม (Non - Opposition) หมายถึง มีความหนักแน่นในธรรม ไม่มีความเอนเอียงหัวโนหวงสถิตมั่นในธรรม นักการบริหารทุกระดับ ตั้งแต่บริหารตน บริหารบุคคลากร บริหารงาน และการบริหารบ้านเมือง ไม่ว่าจะระดับใดจะต้องไม่มีความผิดพลาด ความเสียหาย ต้องไม่มีพิรุณใด ๆ เพราะหากมีความผิดพลาดมีพิรุณบกพร่อง ย่อมเป็นช่องทางให้เกิดความหายนะสะสมทับถมต่อเนื่องและเรื้อรัง จะแก้ไขลำบากยากที่จะกำจัดได้ และเป็นการแสดงให้เห็นว่า นักบริหารที่ดีจะต้องมีหลักการ หลักวิชา และหลักธรรมในการบริหารการทำงานใด ๆ ไม่ว่าจะใหญ่หรือเล็กจะต้องไม่มีข้อผิดพลาด ไม่ผิดทางห่างเป้าหมาย

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของอวิโรธนะสำหรับผู้บริหารว่าความยุดิธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีความหนักแน่นความเที่ยงธรรมเป็นหลักด้วยความไม่เอนเอียงหัวโนหวงหรือมือคดอาจจะโดยความชอบ โดยความเกลียด โดยความไม่รู้ โดยความกลัว ในการตัดสินใจ การปฏิบัติหน้าที่ และการปฏิบัติต่อผู้อื่น

### 3.2 ด้านพรหมวิหารธรรมสำหรับผู้บริหาร

#### ความหมายของด้านพรหมวิหารธรรม

จากแนวความคิดของพรหมวิหารธรรมซึ่งเป็นหลักธรรมสำหรับปกครองคน เป็นธรรมสำหรับผู้บริหาร ธรรมดังกล่าวเป็นพื้นฐานของการเป็นนักบริหารที่ดีที่พึงมี ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและยั่งยืน จากแนวคิดดังกล่าวมีนักการศึกษา คณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิหลายสาขาให้ความหมายที่สอดคล้องกันพอสรุปได้ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 75) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหารธรรมไว้ว่า นักบริหารที่จะปกครองคนได้จะต้องมีคุณธรรมที่เรียกว่า ธรรมของผู้ใหญ่ คือ มีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทร และทำใจให้เป็นกลาง นั่นคือ การใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้พระเดชมีพระคุณควบคุมการบริหาร

สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง (2549: 52) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหารธรรมไว้ว่า การปฏิบัติตนที่ดี ทำให้เกิดความศรัทธา ความเลื่อมใส บุคลากรทั้งหลายเชื่อมั่นโดย

ปฏิบัติตามผู้นำที่เขาเคารพและศรัทธา โดยเฉพาะธรรมเนียมแห่งการปกครองคน เป็นธรรมที่ยิ่งใหญ่ ซึ่งเป็นธรรมะของพระพรหมที่ใช้ในการปกครองเทวดา

พระมหาสมปอง ปจโจปการี (2550: 263) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหารธรรมไว้ว่า สิ่งที้นำจะขาดไม่ได้ก็คือคุณธรรม ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานสำหรับผู้นำ เรียกว่า พรหมวิหารธรรม

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 93) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหารธรรมไว้ว่า เป็นธรรมประจำใจอันประเสริฐ ใช้กำกับความประพฤติ เรียกว่า พรหมวิหารธรรม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต. 2553: 20) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหารธรรมไว้ว่า ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม มี 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

กมล ฉายาวัณณะ (2554: 36) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหารธรรมไว้ว่า เป็นธรรมของผู้ยิ่งใหญ่ ผู้ประเสริฐ เป็นผู้มีความใจกว้างขวางยิ่งใหญ่ หรือยิ่งใหญ่ด้วยคุณธรรมความดีงาม ผู้ที่มีพรหมวิหารจึงเป็นผู้นำที่ดี เป็นบุคคลตัวอย่างที่ดี

พระมหาเต็มพงศ์ เต็มมาตย์นอก (2554: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหารธรรมไว้ว่า ธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ พรหมวิหารธรรมเป็นหลักธรรมสำหรับทุกคน เป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ หลักธรรมนี้ ได้แก่ เมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข กรุณา ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี อุเบกขา การรู้จักวางเฉย

สมหวัง วิทยาปัญญาานนท์ (2554: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหารธรรมไว้ว่า ธรรมอันเป็นเครื่องอยู่ของพรหมเป็นหลักธรรมสำหรับผู้ใหญ่ ผู้ปกครอง ผู้นำ ผู้จัดการ ได้แก่ บิดามารดา ครู อาจารย์ หัวหน้าหน่วยงาน และนักบริหาร

อุทัย บุญประเสริฐ (2554: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหารธรรมไว้ว่า เป็นหลักธรรมพื้นฐานสำหรับผู้ที่เป็นผู้ใหญ่ ผู้ที่มีความประพฤติและการปฏิบัติเยี่ยงคนที่เป็นผู้ใหญ่อที่มีวุฒิภาวะ (Maturity) ในตัวเอง มีวุฒิภาวะประจำในตัวเองเป็นหลักสำคัญ หลักปฏิบัติก็มาจากคำสอนเรื่อง เมตตา-กรุณา-มุทิตา-อุเบกขา นั่นเอง เป็นทั้งวุฒิภาวะและพฤติกรรมที่มีรากฐานมาจากจิตใจ มาจากการสั่งสมการมีจิตใจที่ดี มาจากการพัฒนาจิตเป็นหลัก

สรุปได้ว่า พรหมวิหารธรรม เป็นหลักธรรม 4 ประการ สำหรับผู้ปกครอง ซึ่งในยุคปัจจุบัน หมายถึง เป็นหลักธรรมพื้นฐานสำหรับผู้ที่เป็นผู้ใหญ่ ผู้ปกครอง และนักบริหาร ซึ่งมีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทร และทำใจให้เป็นกลาง โดยการใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้พระเดช และพระคุณควบคุมการบริหารในการครองใจคน

พรหมวิหารธรรมประกอบด้วยหลักธรรม 4 ข้อ ที่ผู้วิจัยแจกแจงการตีความหมายของหลักธรรมแต่ละข้อ โดยวิเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวกับหลักพรหมวิหารธรรม ของ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (2549) ; สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง (2549) ;พระมหาสมปอง ปจโจปการี (2550) ; พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต. 2553) ; เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) ;

กมล ฉายาวัดนะ (2554) ; พระมหาเต็มพงศ์ เต็มมาตย์นอก (2554) ; สมหวัง วิทยาปัญญาพันธ์ (2554) ; อุทัย บุญประเสริฐ (2554) ความหมายของหลักธรรม 4 ข้อ จากแหล่งต่างๆ มีดังนี้

### 3.2.1 เมตตา

จากหลักการแนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหารธรรมที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นนักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาถึงหลักของเมตตาไว้ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 76) ได้กล่าวว่า ความรักความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข นักบริหารต้องมีความรักและความหวังดีแก่เพื่อร่วมงาน ความรักจะเกิดได้ถ้านักบริหารรู้จักมองแง่ดีหรือส่วนที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียในตัวเขา นักบริหารต้องรู้จักมองข้ามและให้อภัย เมื่อพบส่วนดีก็จดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา

สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง (2549: 52) ได้กล่าวว่า การเห็นอกเห็นใจลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอหน้า ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

พระมหาสมปอง ปจฺโจปการี (2550: 263) ได้กล่าวว่า ความรัก ความหวังดี ความปรารถนาดี ต้องมีอยู่ตลอดเวลา เป็นปกติของผู้นำหรือผู้บริหาร “เมตตาธรรม คำจุนโลก” ผู้นำควรถือเป็นสำคัญ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 93) คือ ความรักใคร่ ปรารถนาให้เป็นสุข มีจิตแผ่ไมตรีและประโยชน์ต่อผู้อื่น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. 2553: 20) ได้กล่าวว่า คือ ความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข

ศิริมา ศรีอรุณสุตา (2553: 14) ได้กล่าวว่า ความรักใคร่ ความปรารถนาจะให้เขาเป็นสุข

กมล ฉายาวัดนะ (2554: 36) ได้กล่าวว่า ความปรารถนาดี มีไมตรี อยากให้มนุษย์ สัตว์ มีสุขทั่วหน้า

พระมหาเต็มพงศ์ เต็มมาตย์นอก (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ความสุขเกิดขึ้นได้ทั้งกายและใจ เช่น ความสุขเกิดจากการมีทรัพย์ ความสุขเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์เพื่อการบริโภค ความสุขเกิดจากการไม่เป็นหนี้ และความสุขเกิดจากการทำงานที่ปราศจากโทษ เป็นต้น

สมหวัง วิทยาปัญญาพันธ์ (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ความรักใคร่เอ็นดู หมายถึง ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นให้มีความสุข ทั้งสุขกายและสุขใจ ความสำเร็จ และความเจริญรุ่งเรืองตามสมควรแก่สภาพ บุคคลที่เป็นใหญ่จะต้องแผ่ความรักให้กว้างขวางตั้งแต่รักตนเอง รักบิดามารดา ญาติพี่น้องมิตรสหาย ศัตรู และสัตว์ทั่วไป เพื่อสร้างมิตรภาพ และเห็นคุณค่าของชีวิตมากขึ้นจนไม่กระทำความชั่ว การจะให้ความสุขแก่ผู้อื่นทำได้หลายวิธี มีดังนี้ ช่วยเหลือทางกายคือ

ช่วยให้ข้าวปลาอาหารแก่คนยากจน จูงคนตาบอดหรือคนชราข้ามถนน ช่วยเหลือทางวาจา เช่น พุดไฟเพราะ ปลอบโยนให้กำลังใจแก่คนที่กำลังเศร้าโศกเสียใจ ช่วยเหลือทางใจ เช่น มีความปรารถนาดีต่อเขา ไม่คิดอาฆาตพยาบาท

อุทัย บุญประเสริฐ (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า หลักเมตตาเป็นพื้นฐานที่สำคัญ จะอยู่ที่การพัฒนาจิตของตนเองให้รู้จักสังมการรู้จักหวังดีต่อผู้อื่น ฝึกตนให้มีจิตใจที่อยากให้ผู้อื่นมีความสุข อยากรู้จักผู้อื่นประสบความสำเร็จ ความหวังดีและอยากให้ผู้อื่นมีความสุข ประสบความสำเร็จ เป็นขั้นต้นสำหรับการสร้างที่ดี สร้างสิ่งที่ดีต่อผู้อื่น มาจากการมีจิตที่เมตตาเป็นพื้นฐานสำคัญ มาจากจิตใจที่มีความรัก ที่เป็นความรักที่มีความปรารถนาดีแทรกซ้อนอยู่คู่ขนาน มีไมตรีในใจ มีจิตคิดทำประโยชน์แก่ผู้อื่น ซึ่งความสุขนั้นเป็นสิ่งที่โดยธรรมชาติมนุษย์แล้วทุกคนปรารถนา ไม่ว่าจะเป็นผู้ใดก็ตาม ลักษณะการแสดงออกของเมตตา นั้นนอกจากจิตหวังดี จิตที่อยากให้ผู้อื่นมีความสุขแล้ว จะมีพฤติกรรมที่ไม่สร้างความลำบากหรือความทุกข์ยากความลำบากให้กับผู้อื่น อันเป็นผลมาจากการมีจิตเมตตา เหมือนพ่อแม่มีต่อลูก หรือผู้ใหญ่ที่ดีพึงมีต่อเด็กหรือผู้ที่อ่อนด้อย ยากไร้ จากจิตที่มีเมตตาจะทำให้ตัวเองรู้สึกเป็นสุขสบายใจด้วย เมื่อคนอื่นมีความสุข ประสบความสำเร็จคำอธิบายตามหลักพุทธธรรมนั้น อธิบายด้วยถ้อยคำในแบบง่ายๆว่า เมตตา เป็นความปรารถนาอยากให้ผู้อื่นมีความสุข

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของเมตตาสำหรับผู้บริหารว่า เมตตา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข ให้ความรักและความหวังดีแก่เพื่อร่วมงาน ผู้บริหารจะต้องรู้จักมองแง่ดีหรือส่วนที่ดีของเพื่อนร่วมงาน และจะต้องไม่สร้างความลำบากหรือความทุกข์ยากความลำบากให้กับผู้อื่น โดยมีผลมาจากเมตตาของผู้บริหาร

### 3.2.2 กรุณา

จากหลักการแนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหารธรรมที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นนักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาถึงหลักของกรุณาไว้ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 77) ได้กล่าวว่า ความสงสารเห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม นักบริหารต้องมีความสงสาร ห่วงใยและคิดหาทางช่วยเหลือแก้ไข ความสงสารจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อยอมรับความเห็นของคนอื่น สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง (2549: 52) ได้กล่าวว่า การช่วยเหลือลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งบุคลากรในองค์กรให้พ้นจากความเดือนเนื้อร้อนใจ

พระมหาสมปอง ปจฺโจปการี (2550: 263) ได้กล่าวว่า ความสงสาร ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเพื่อให้พ้นจากความทุกข์ บางครั้งอาจช่วยเหลือด้านความรู้ อามิสสินจ้าง เป็นต้น

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 93) ได้กล่าวว่า ความสงสารคิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เพื่อบำบัดความทุกข์ยาก



พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. 2553: 20) ได้กล่าวว่า ความสงสารอยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ไฟ ใจที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือนร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง

ศิริมา ศรีอรุณสุตา (2553: 14) ได้กล่าวว่า สงสารในสัตว์ที่ตกยากมีทุกข์ ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ ความห่วงใยเมื่อเห็นผู้อื่นมีทุกข์คิดหาทางช่วยเหลือคิดปลดปล่อยทุกข์ของเขา

กมล ฉายาวัดนะ (2554: 37) ได้กล่าวว่า อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์

พระมหาเต็มพงษ์ เต็มมาตย์นอก (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความทุกข์ คือ สิ่งเข้ามาเบียดเบียนให้เกิดความไม่สบายกายไม่สบายใจ และเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน พระพุทธองค์ทรงสรุปไว้ว่าความทุกข์มี 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้ 1) ทุกข์โดยสภาวะ หรือเกิดจากเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติของร่างกาย เช่น การเกิด การเจ็บไข้ ความแก่ และความตายสิ่งมีชีวิตทั้งหลายที่เกิดมาในโลกจะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งรวมเรียกว่า กายิกทุกข์ และ 2) ทุกข์จรหรือทุกข์ทางใจ อันเป็นความทุกข์ที่เกิดจากสาเหตุที่อยู่นอกตัวเรา เช่น เมื่อปรารถนาแล้วไม่สมหวังก็เป็นทุกข์ การประสบกับสิ่งอันไม่เป็นที่รักก็เป็นทุกข์การพลัดพรากจากสิ่งอันเป็นที่รัก ก็เป็นทุกข์ รวมเรียกว่า เจตสิกทุกข์

สมหวัง วิทยานิพนธ์ (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ความสงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ หมายถึง ความปรารถนาจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ยากและความลำเค็ญต่าง ๆ เห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นการช่วยให้เขาพ้นจากสิ่งที่เบียดเบียนเขาที่ทำให้เกิดความไม่สบายทางกายและใจ เช่น ช่วยเหลือทางกาย ช่วยคนกำลังตกน้ำ ช่วยรักษาพยาบาลคนบาดเจ็บให้รอดพ้นจากอันตราย

อุทัย บุญประเสริฐ (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า เป็นความสงสารที่มาจากใจ ที่มีความคิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ พ้นจากความยากลำบาก หลักกรุณา จึงเป็นหลักของความปรารถนาอยากให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ไฟ ใจในอันจะช่วยบำบัดความทุกข์ยาก ทุกข์เป็นสิ่งที่เข้ามาเบียดเบียน ทำให้เกิดความไม่สบาย เกิดความยุ่งยาก ลำบาก คำว่ากรุณาโดยตัวของมันเองแปลว่าความสงสาร หมายถึง ความสงสารที่มุ่งสงเคราะห์ ตั้งใจจะช่วยเหลือ การสงเคราะห์ที่มาจากจิตใจ จะเป็นการสงเคราะห์แบบที่ไม่หวังผลตอบแทน ไม่มีจิตใจที่หวังเอาผลตอบแทน ไม่คิดค่าตอบแทน ตั้งใจจะช่วยให้หมดทุกข์ ให้พ้นจากความยากลำบาก จะด้วยกำลังกาย กำลังปัญญา กำลังทรัพย์ ไม่ว่าจะเป็นการสงเคราะห์ทางด้านวัตถุ หรืออื่นใดก็ตาม ถ้าหาให้ไม่ได้ ก็อาจใช้วิธีชี้ช่อง-บอกรางทางให้ อันเป็นผลมาจากการมีความกรุณาสงสารในจิตใจ ในทางการบริหารนั้น ผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมที่คอยคิดหาทางช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา มีจิตใจที่อยากช่วยเหลือ ไม่นิ่งเฉยดูตาย มีจิตใจที่จะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ไม่ทอดทิ้ง ไม่วางเฉย ผู้บริหารที่มีจิตใจลักษณะนี้จะครองใจผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยในงาน ได้ค่อนข้างแน่นอน มีโอกาสจะได้ผล

งานและน้ำใจตอบแทนมากกว่าค่าจ้างที่เขาได้รับจากหน่วยงานหรือองค์กรด้วยซ้ำไป ความรู้สึกที่ไม่ดีมักจะไม่มีเกิดขึ้นจากผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของกรุณาสำหรับผู้บริหารว่า กรุณา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่คอยคิดหาทางช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสงสารเห็นใจ มุ่งสงเคราะห์ด้วยกำลังกาย กำลังปัญญา กำลังทรัพย์ โดยที่ไม่หวังผลตอบแทน

### 3.2.3 มุทิตา

จากหลักการแนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหารธรรมที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นนักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาถึงหลักของมุทิตาไว้ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 77) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี มีสุข นักบริหารต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดยไม่กลัวว่าลูกน้องจะขึ้นมาทาบรัศมีเรา ไม่กีดกันใครแต่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำงานแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และพลอยยินดีชื่นชมในที่มงานด้วย

สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง (2549: 52) ได้กล่าวว่า การที่เรารู้สึกยินดีหรือดีใจเมื่อลูกน้องได้รับความก้าวหน้า หรือผู้นำสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

พระมหาสมปอง ปจฺโจปการี (2550: 263) ได้กล่าวว่า ความพลอยยินดี เมื่อใครได้ดี อย่าไปอิจฉาริษยา ควรแสดงความยินดีและชื่นชมที่เขาได้ดี

เนตรวิวัฒนา ยาวีราช (2552: 93) ได้กล่าวว่า มีความยินดี เมื่อผู้อื่นเป็นสุขไม่อิจฉาริษยาผู้อื่น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. 2553: 20) ได้กล่าวว่า ความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ก็มีใจแจ่มชื่นเบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำดีงามประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย พร้อมที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุน ไม่กีดกันริษยา

ศิริมา ศรีอรุณสุตา (2553: 14) ได้กล่าวว่า ความยินดีในเมื่อสัตว์มีสุข ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี เห็นผู้อื่นได้ดีมีสุขก็แจ่มชื่นเบิกบานใจด้วย เห็นเขาประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจพร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุนไม่กีดกันริษยา

กมล ฉายาวิวัฒนะ (2554: 37) ได้กล่าวว่า พลอยมีใจแจ่มชื่นเบิกบาน เมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุขและเจริญงอกงามประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นไป

พระมหาเต็มพงศ์ เต็มมาตย์นอก (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่า "ดี" ในที่นี้ หมายถึง การมีความสุขหรือมีความเจริญก้าวหน้า ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีจึงหมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ไม่มีจิตใจริษยา ความริษยา คือ ความไม่สบายใจ ความโกรธ ความฟุ้งซ่านซึ่งมักเกิดขึ้นเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีกว่าตน เช่น

เห็นเพื่อนแต่งตัวเรียบร้อยแล้วครูชมเชยก็เกิดความริษยาจึงแกล้งเอาเศษชอล์ก โคลน หรือหมึกไปป้ายตามเสื้อกางเกงของเพื่อนนักเรียนคนนั้นให้สกปรกและเทอะเราต้องหมั่นฝึกหัดตนให้เป็นคนที่มีมุกิตา เพราะจะสร้างไมตรีและผูกมิตรกับผู้อื่นได้ง่ายและลึกซึ้ง

สมหวัง วิทยานิพนธ์ (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ความมีจิตพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีความสุข ความสำเร็จหรือความเจริญ หมายถึง การแสดงความยินดีปรีดา เมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ เช่น การเลื่อนฐานะ ตำแหน่ง ยศ เป็นต้น มุกิตาเป็นคุณธรรมที่สามารถกำจัดความอิจฉาริษยาและการโกรธเคืองได้ เพราะการอิจฉาริษยาผู้อื่นย่อมมีแต่ความทุกข์ จิตใจจะหาความสุขสงบไม่ได้ แต่บุคคลที่มีมุกิตามีความสุขกายสุขใจ หน้าตาสดชื่นแจ่มใส และเป็นที่ยรักของคนทั่วไปผูกมิตรไว้ได้ สร้างไมตรีกับคนอื่นได้ง่าย

อุทัย บุญประเสริฐ (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า เป็นความยินดีด้วยที่เห็นผู้อื่นมีความสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเห็นผู้อื่นประสบสิ่งที่ดี ได้ดี ประสบความสำเร็จ มีความเจริญ โดยอารมณ์พลอยยินดีนี้ไม่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทน ไม่เกี่ยวข้องกับพิธีรีตองหรือมารยาททางสังคม แต่เป็นสิ่งที่สั่งสมให้เกิดขึ้นในจิตใจ เป็นจิตใจที่มีคุณภาพสูงในตัวเอง ได้จากการพัฒนาจิตของตนเอง อากาที่แสดงการพลอยยินดีจึงเป็นไปด้วยความจริงใจ จะเป็นการแสดงออกโดยไม่หวังผลตอบแทน ไม่มีจิตใริษยา การเป็นคนที่มิมุกิตานี้เอง จะสร้างไมตรีและผูกมิตรกับผู้อื่นได้ง่าย และมักจะลึกซึ้งความจริงแล้ว ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีนี้ หมายถึง ในจิตใจมีความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ประสบความสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยไม่มีจิตริษยานั่นเอง ผู้บริหารที่สั่งสมตนเองให้มีมุกิตา จะเป็นผู้ที่สร้างไมตรีได้อย่างยั่งยืน ผูกมิตรกับผู้อื่นได้ง่ายและลึกซึ้ง พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะรักและศรัทธา และจะเป็นตัวอย่างของคนที่มีจิตใจและการแสดงออกที่ดีงาม ทั้งขององค์กรและของสังคมโดยรวมอย่างแน่นอน

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของมุกิตาสำหรับผู้บริหารว่า มุกิตา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ต้องมีความยินดีชื่นชมเมื่อผู้อื่นได้ดี มีสุข และช่วยส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจนประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยไม่มีจิตใริษยาต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

### 3.2.3 อูเบกขา

จากหลักการแนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหารธรรมที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นนักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาถึงหลักของอูเบกขาไว้ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 78) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกลวงเฉยเป็นกลางไม่ลำเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่ง นั่นคือมีความยุติธรรมในการให้รางวัลและลงโทษ ข้อสำคัญก็คือผู้บริหารต้องรู้เท่าทัน คนร่วมงานทุกคน นักบริหารที่ไม่รู้เท่าทันสถานการณ์อาจวางเฉยได้เหมือนกัน นักบริหารต้องวางเฉยด้วยปัญญา คือ มีอูเบกขาอย่างรู้เท่าทันคน เมื่อทุก

คนทำงานในหน้าที่อย่างขยันขันแข็ง นักบริหารก็มองดูพวกเขาเฉยๆ ถึงคราวให้บำเหน็จรางวัลก็เฉลี่ยให้แก่ทุกคนอย่างถ้วนหน้า

สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง (2549: 52) ได้กล่าวว่า การวางเฉยในบางกรณีที่มีปัญหาเล็กน้อย ผู้นำแก่ง้งบ้าง โดยปิดหู ปิดตา ปิดปากเสียบ้าง รวมทั้งไม่ฝักใฝ่ข้างใดข้างหนึ่งในกรณีที่เกิดความขัดแย้งควรวางตนเป็นกลางและไกล่เกลี่ยเพื่อไม่ให้ปัญหาลุกลาม

พระมหาสมปอง ปจฺโจปการี (2550: 263) ได้กล่าวว่า การวางตนเป็นกลาง ไม่เข้าข้างใคร ตัดสินเอาความถูกต้องเป็นหลัก ไม่คำนึงความถูกต้องใจของใครทั้งสิ้น ถูกเป็นถูก ผิดเป็นผิด

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 93) ได้กล่าวว่า ความวางใจเป็นกลาง มีจิตใจเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงด้วยความรักหรือชัง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2553: 20) ได้กล่าวว่า ความมีใจเป็นกลาง มองตามเป็นจริง โดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคง เที่ยงตรงดุจตราขึง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดี หรือชั่วสมควรแก่เหตุผลที่ตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัย วางตน และปฏิบัติไปตามหลักการ เหตุผล และเที่ยงธรรม

ศิริมา ศรีอรุณสุตา (2553: 14) ได้กล่าวว่า ความเป็นกลางต่อทุกข์สุขของสัตว์ ความวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยความชอบหรือชัง ความวางใจเฉยได้ ไม่ยินดียินร้าย วางเฉยเมื่อแก้ไขอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ก็เฉย หรือถ้าแก้ไขได้ก็แก้ไข แก้ไขไม่ได้ก็เฉยเสีย อุเบกขาไม่สมน้ำหน้า ไม่อิจจาริชยาอย่างหนึ่งอย่างใดเลย

กมล ฉายาวิวัฒนะ (2554: 37) ได้กล่าวว่า วางจิตเรียบสงบสม่ำเสมอ เที่ยงตรงดุจตราขึง มองเห็นมนุษย์ สัตว์ทั้งหลายได้รับผลดีร้ายตามเหตุปัจจัยที่ประกอบไม่เอนเอียงไปด้วยความชอบหรือชัง

พระมหาเต็มพงศ์ เต็มมาตย์นอก (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การรู้จักวางเฉย หมายถึง การวางใจเป็นกลางเพราะพิจารณาเห็นว่า ใครทำดียอมได้ดี ใครทำชั่วยอมได้ชั่ว ตามกฎแห่งกรรม คือ ใครทำสิ่งใดไว้สิ่งนั้นย่อมตอบสนองคืนบุคคลผู้กระทำ เมื่อเราเห็นใครได้รับผลกรรมในทางที่เป็นโทษเราก็ไม่ควรดีใจหรือคิดซ้ำเติมเขาในเรื่องที่เกิดขึ้น เราควรมีความปรารถนาดี คือพยายามช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ในลักษณะที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

สมหวัง วิทยาปัญญาพนธ์ (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ความวางเฉยไม่ตีใจ ไม่เสียใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง ตั้งตนเป็นกลาง เมื่อปฏิบัติตาม 3 ข้อข้างต้นแล้วไม่เป็นผลด้วยความเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียงด้วยความรักหรือความชัง หรือปกปิดความผิดของคนที่ตนรักและโยนความผิดให้คนที่ตนชังเมื่อพิจารณาตามหลักของกฎแห่งกรรมที่ว่า ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ใครทำกรรมดียอมจะได้รับผลดี ใครทำกรรมชั่ว ย่อมจะได้รับผลชั่ว ตัวเราไม่ควรไปตีใจหรือซ้ำเติมกับความวิบัติของเขา

อุทัย บุญประเสริฐ (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การวางใจให้เป็นกลาง เป็นสิ่งที่สำหรับสามัญชนแล้ว พุดง่ายแต่ทำได้ค่อนข้างยากมาก อุเบกขาไม่ได้แปลว่าอยู่เฉยๆ แต่เป็นการ

รู้จักวางเฉยที่เป็นการทำใจให้เป็นกลาง มีจิตเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียงด้วยรักหรือความชัง พิจารณาด้วยจิตที่ไม่ลำเอียง พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามทำนองคลองธรรม เมื่อเห็นใครได้รับผลตามที่ควร ก็ไม่แสดงความยินดี ดีใจหรือคิดซ้ำเติมในเรื่องที่เกิดขึ้น ไม่ลำเอียงต่อผู้ใดผู้หนึ่งด้วยการวางจิตเป็นกลาง การมีเมตตา กรุณา มุทิตา เป็นสิ่งที่ดี แต่ถ้าไม่สามารถช่วยเหลือสงเคราะห์ได้ด้วยวิธีการที่ถูกต้องชอบธรรม ยุติธรรมได้ ต้องไม่ให้จิตใจของตนเป็นทุกข์ ก็ด้วยวิธีวางอุเบกขาพยายามวางใจให้เป็นกลาง ผู้บริหารหรือผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะสมบูรณ์ จะวางใจเป็นกลางได้มาก ไม่เอนเอียง และสามารถปล่อยวาง มีความยุติธรรมและสามารถควบคุมจิตใจของตนได้ เมื่อเหตุการณ์หรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้หนึ่งผู้ใดที่เกี่ยวข้องด้วย เป็นไปตามผลอันสมควรแก่เหตุ ไม่สามารถจะช่วยเหลือสงเคราะห์ได้ ฯลฯ หลักปฏิบัติสำคัญตามแนวพรหมวิหาร 4 ที่อาจช่วยให้มีจิตใจที่ไม่เป็นทุกข์ได้ดีที่สุด ตามแนวคำสอนนี้คือ หลักอุเบกขา

ผู้วิจัยจึงสรุปหลักของอุเบกขาสำหรับผู้บริหารว่า อุเบกขา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ต้องวางใจให้เป็นกลาง ตั้งตนเป็นกลาง โดยใช้ปัญญาพิจารณาเห็นผลอันเกิดขึ้นโดยสมควรแก่เหตุและรู้ว่าพึงปฏิบัติต่อไป ในกรณีที่เกิดความขัดแย้งควรวางตนเป็นกลางและไกล่เกลี่ยเพื่อไม่ให้ปัญหาลุกลาม

### 3.3. เอกสารเกี่ยวกับตัวแปรต้น

ในการศึกษครั้งนี้ผู้วิจัยจึงศึกษาตัวแปรต้นที่เกี่ยวข้อง 3 ตัว คือ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ดังต่อไปนี้

#### 3.3.1 ประสบการณ์การทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของประสบการณ์การทำงานไว้ดังนี้ ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง จำนวนปีในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 20 ปี และ ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป ได้มีผู้ทำการวิจัยโดยใช้ประสบการณ์การทำงานเป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอ โดยสังเขปดังนี้

ประสบการณ์การทำงาน (Experience) หมายถึง ความชัดเจนที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมา การทำงานให้ได้เกิดจากการเรียนรู้ แต่การทำงานให้ได้ดี เกิดจากประสบการณ์ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานในครั้งถัดไป (เปรมมิกา อ่อนธานี, 2555: ออนไลน์) และความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติ ที่เกิดจากการประกอบอาชีพ จากประสบการณ์การทำงานที่สะท้อนถึงกระบวนการทำงานและการพัฒนาอาชีพการฝึกอาชีพ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากการดำรงชีวิตและศึกษาเรียนรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ (สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน, 2555: ออนไลน์) โดยประสบการณ์การทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จหรือบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงย่อมมีความสามารถในการทำงานมากกว่า (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2547: 173-174) ดังที่ กริฟฟิน (พโยม ชมพูแสง, 2549: 104; อ้างอิงจาก Griffin, 1996: 21-22) กล่าวว่า ทักษะการบริหารจะต้อง

เรียนรู้อาจมาจากประสบการณ์ นักบริหารส่วนใหญ่ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งจากการทำงานที่หลากหลายเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์ติดต่อกันมา ผู้บริหารที่เผชิญกับการแข่งขันทางการบริหารในหลายรูปแบบได้พัฒนาประสบการณ์จนเกิดความรอบรู้ซึ่งไม่สามารถหาได้จากตำรา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

โกสุม ผือโย (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีบทบาทในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐดา แสนสิงห์ (2548: 290-294) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เขต 1 พบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการต่างกัน มีทัศนคติในด้านคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉวีวรรณ ใจอ่อน (2549: 91) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีสถานภาพพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลัดดาวลัย วิเศษภูติ (2549: 76) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนสฤทธิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

บงอร ไชยเผือก (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคatholic สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซูผล พบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู โดยรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประวีตร โหรา (2551: 143-144) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารหญิงตามทัศนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารหญิง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำแบบมุ่งคนแตกต่างกัน

ไมตรี คงนกุล. (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรุงเทพฯมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของ

บุคลากรจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ลัดดา ทองโคตร (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีด้านประสบการณ์การทำงาน จะเห็นว่า ประสบการณ์ก่อให้เกิดความสามารถและส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร นอกจากนี้ประสบการณ์ยังทำให้บุคคลมีพฤติกรรมและทัศนคติที่แตกต่างกัน

### 3.3.2 วุฒิกการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของระดับการศึกษาไว้ดังนี้

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิกการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผู้ทำการวิจัยโดยใช้ระดับการศึกษา เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอโดยสังเขปดังนี้

ณัฐดา แสนสิงห์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลต่อคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เขต 1 พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติในด้านคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของตนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนิษฐ์ภาค สิงหลกะ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชนเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่า การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตพัฒนา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิกการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรี กับวุฒิกสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยรวมต่อการบริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนิดา งามขุนทด (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน

สุกาญจนา เกษสังข์ (2550: 61-62) ได้ศึกษาจริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐาน

ครูสภาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีจริยธรรม ตามเกณฑ์มาตรฐานครูสภาโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวม แตกต่างกัน

ณัฐชานันท์ เรือนดาหลวง (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมการภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงใน ผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสิงห์บุรี ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับกลุ่มที่สำเร็จ การศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษานี้ ทฤษฎี ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกัน ส่งผลความสามารถในการปฏิบัติงาน แสดงความคิดเห็น มีทัศนคติ ในการบริหารจัดการและพัฒนาโรงเรียนของผู้บริหารในด้านจริยธรรมต่างกัน

### 3.3.3 ขนาดของโรงเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของขนาดของโรงเรียนไว้ดังนี้

ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนโดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ แบ่งขนาด คือโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีการกำหนดจำนวนนักเรียนดังนี้คือ โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 1 - 400 คน โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน ระหว่าง 401 - 800 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 801 คนขึ้นไป โดยมี ผู้ทำการวิจัยโดยใช้ขนาดของโรงเรียน เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอโดยสังเขปดังนี้

รจนา อ้ายพุกและคณะ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคาดหวังของครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดแพร่ ซึ่งได้เปรียบเทียบระดับความคาดหวังของครูผู้สอนใน สถานศึกษา ที่มีต่อคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดแพร่ โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า มี ระดับความคาดหวังแตกต่างกัน และเมื่อนำมาเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ทั้งสถานศึกษาขนาด กลาง และขนาดใหญ่ ต่างก็มีระดับความคาดหวังเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

สุรียา มนตรีภักดิ์ (2550: 73) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับครูสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน



สมพร แพร่ม้วน (2551: 79) ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่าคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวม แตกต่างกัน

ฟากรี ทองดีบุตร (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้เปรียบเทียบระดับความคาดหวัง พบว่า มีระดับความคาดหวังในการปฏิบัติต่อคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

พระมหาสุทนต์ สุทนต์โน (2552: 103) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธระดับประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เบญจวรรณ แป้นนอก (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษาในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษา ในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมพบว่าการดำเนินการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลัดดา ทองโคตร (2554. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ด้านขนาดของโรงเรียน พบว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ส่งผลความสามารถในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการและพัฒนาโรงเรียนในด้านจริยธรรมต่างกัน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน เป็นตัวแปรที่สำคัญต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหาร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรดังกล่าวว่าส่งผลต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 2 ด้านคือ 1) ด้านทศพิชราชธรรม 2) ด้านพรหมวิหารธรรม อยู่ในระดับมากน้อยเพียงไร

## 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับการศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

ทองยอม สาครสูงเนิน (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 โดยรวมทุกด้านมีพฤติกรรมการบริหารทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับพฤติกรรมการบริหารการศึกษาเป็นรายด้าน ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือพฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองตน พฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองตน และ พฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองงาน ตามลำดับ 2) ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันต่างมีความเห็นว่าพฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมทั้ง 3 ด้าน และโดยรวมไม่แตกต่างกัน

พรชนก ทองลาด (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาอิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิก ในภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการใช้พรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงงานเซรามิก ในภาคเหนือตอนบน การบริหารด้วยเมตตาอยู่ในระดับมากทุกตัว ส่วนการบริหารด้วยกรุณา มุทิตา และอุเบกขา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

พีรพัฒน์ สุขสวัสดิ์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้ทศพิธราชธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานแตกต่างกันมีระดับการใช้ทศพิธราชธรรมในการบริหารงานและมีประสิทธิผลในการบริหารงานแตกต่างกัน และระดับการใช้ทศพิธราชธรรมในการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในสถานศึกษาจำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านอวิโรหนะ ด้านปริจาคะ ด้านตปะ ด้านขันติ และด้านมัททวะ

ประเสริฐ คำลูน ( 2550 : บทคัดย่อ ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้นำเกี่ยวกับจริยธรรมการครองตนตามแนวพุทธศาสตร์กรณีศึกษาผู้นำสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำเห็นด้วยเกี่ยวกับจริยธรรมการครองตนตามแนวพุทธ

ศาสตร์อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านสังคม ผู้นำเห็นว่าควรนำหลักศีล 5 มาใช้ในการครองตน ด้านเศรษฐกิจ เห็นว่าผู้นำควรจะเป็นตัวอย่างในการเสียภาษีให้แก่ รัฐ ด้านการปกครอง ผู้นำเห็นว่าควรนำหลักธรรมาธิปไตยมาใช้ในการครองตน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ โดยภาพรวม ผู้นำมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมการครองตนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักพุทธธรรม มีลักษณะเป็นสากล เหมาะสำหรับทุกเพศ ทุกวัย ทุกชนชั้น ได้มีการอบรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่เด็กจนกระทั่งถึงวัยผู้ใหญ่ ทั้งจากครอบครัว วัดและโรงเรียน จึงทำให้มีความคิดที่ถูกต้องดีงามเหมือนกัน

ทัศนีย์ นุชนวลรัตน์ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับคือจริยธรรมด้านสังคม จริยธรรมด้านวิชาชีพ และจริยธรรมด้านคุณลักษณะ จริยธรรมด้านสังคม ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย อยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือความสามัคคี และอันดับสุดท้ายคือ การช่วยเหลือผู้อื่น จริยธรรมด้านวิชาชีพ ผู้บริหารมีอุดมการณ์ในอาชีพเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ และการยึดหลักความถูกต้องจัดอยู่ในอันดับสุดท้าย ส่วนจริยธรรมด้านคุณลักษณะส่วนตัว อันดับแรกได้แก่ ความเสียสละ รองลงมาคือ ความจริงใจ และการควบคุมอารมณ์จัดอยู่ในอันดับสุดท้าย จากผลการศึกษา พบว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณลักษณะส่วนตัวอยู่ในลำดับสุดท้าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การควบคุมอารมณ์ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาควรนำไปพิจารณาในการพัฒนาตนเองซึ่งจะเป็นผลดีต่อตัวผู้บริหารเองตลอดจนเพื่อนร่วมงาน สังคมและประเทศชาติต่อไป

นำศักดิ์ หนูคง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการไม่อาฆาตพยาบาทและเบียดเบียนผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสุภาพอ่อนน้อม และด้านการรักษากฎหมาย ระเบียบละวินัย มีค่าเฉลี่ยต่ำ และการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

วิเชียร บุญกล้า (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำสุด คือ ด้านมุกิตา ด้านเมตตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักพรหมวิหาร

ธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสอนมีการรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานซึ่งมีการรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ไสว บุญขวัญ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนันและผู้ใหญ่บ้านอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน นำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไปประยุกต์ใช้ในชุมชนของผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไปประยุกต์ใช้กับชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่องการเป็นผู้นำเป็นมิตรไมตรีกับทุกคนในชุมชน

ปรีชา อยู่ภักดี (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากกว่าทุกด้าน คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองงาน รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองคน และด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองตน ตามลำดับ การเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูกับกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งในด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองตน คุณธรรมจริยธรรมในการครองคน และคุณธรรมจริยธรรมในการครองงาน ไม่แตกต่างกัน

อัญญา ศรีสมพร (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้ผู้นำแนวพุทธของหัวหน้าภาควิชาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าภาควิชาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีการใช้ภาวะผู้นำตามแนวพุทธในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าภาวะผู้นำตามแนวพุทธมีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของหัวหน้าภาควิชาในระดับมาก และในการจัดอันดับความคิดเห็นภาวะผู้นำแนวพุทธแต่ละข้อที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน โดยหลักธรรมที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่เรื่อง หลักสัพปุริสธรรม 7 และหลักทศพิธราชธรรม 10 ผลการศึกษาพบว่า หลักธัมมัญญา (รู้หลัก) ในเรื่องสัพปุริสธรรม 7 มีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานมากเป็นอันดับ 1 และเห็นว่าหลักอาชชวะ ตามหลักทศพิธราชธรรม 10 มีความสำคัญน้อยที่สุดในบรรดาหลักธรรมทั้ง 17 ข้อ นอกจากนี้ในการทดสอบสมมุติฐานยังพบว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุ และ ความถี่ในการอ่านหนังสือหลักธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ในงานต่างกัน มีการใช้ภาวะผู้นำแนวพุทธไม่แตกต่างกัน

ตำรา คัมภีร์พาลและคณะ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอวิโรธนะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านทานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อุทัย โสวัณนัง (2552: 259-260) ได้ศึกษาการนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม เรื่องทาน (การให้) อักโกธะ (ความไม่โกรธ) อวิโรธนะ (ความยุติธรรม) และอาชชวะ (ความเป็นผู้ตรง) รายละเอียดดังนี้ คือ

1) คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม เรื่องทาน (การให้) พบว่า พฤติกรรมต่างๆ ที่ต้องได้รับการพัฒนาโดยเรียงความต้องการจำเป็นมากไปหาน้อย คือ การให้ทรัพย์สินส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือในเวลาที่ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน การชี้แนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตอยู่เสมอ และการไม่ถือโทษในการความผิดพลาดในการทำงานของผู้อื่น

2) คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม เรื่องอักโกธะ (ความไม่โกรธ) พบว่า พฤติกรรมต่างๆ ที่ต้องได้รับการพัฒนาโดยเรียงความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ การอดกลั้นไม่แสดงออกอาการก้าวร้าว ขณะที่มีความรู้สึกโกรธ การแสดงพฤติกรรมที่มีความสงบเนื่องจากความปรารถนาดีถึงแม้จะขัดแย้งต่อความต้องการของตนเอง และการมีน้ำใจเข้าช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่รู้สึกหงุดหงิดรำคาญ

3) คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม เรื่องอวิโรธนะ (ความยุติธรรม) พบว่า พฤติกรรมต่างๆ ที่ต้องได้รับการพัฒนาโดยเรียงความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ การไม่สนใจความสนิทใกล้ชิดของผู้ร่วมงานในการประเมินผลงาน การประเมินความคิดของตนเองอย่างเป็นทางการไม่เข้าข้างความคิดของตนเองว่าถูกต้องเสมอ การยอมรับว่าไม่มีความชำนาญเพียงพอในงานบางอย่าง การยอมรับว่าไม่มีความรู้เพียงพอในงานบางอย่าง การรับฟังผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของตนเอง การทำงานโดยไม่สนใจความดีความชอบส่วนตัวเลย การหมั่นตรวจสอบและปรับปรุงความประพฤติของตนอยู่เสมอ การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนร่วมโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัวเลย และการมองตนเองอย่างเป็นกลางอยู่ตลอด เห็นปัญหาของตนและหาทางแก้ไขปรับปรุง

4) คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม เรื่องอาชชวะ (ความเป็นผู้ตรง) พบว่า พฤติกรรมต่างๆ ที่ต้องได้รับการพัฒนาโดยเรียงความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ การจัดจำนวนคนทำงานในหน้าที่ต่างๆ อย่างพอเพียง การจัดหากำลังคนทำงานในแต่ละหน้าที่อย่างเหมาะสมตามความสามารถของแต่ละคน การจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือที่ต้องใช้ในการทำงานอย่างพอเพียง การทบทวนกับผู้ร่วมงานถึงความเข้าใจเรื่องรายละเอียดของงาน เป้าหมาย

กำหนดการ ฯลฯ การดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่เสมอ การถ่ายทอดขั้นตอนวิธีการในการบรรลุเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นหรือวิจารณ์เพื่อพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น การอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรและผู้เรียน การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียนอย่างชัดเจน การยอมรับผลการกระทำของตนเอง และปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น การรักษาคำพูดอยู่เสมอ การเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมวางแผน กำหนดขั้นตอนตัดสินใจ แก้ปัญหา การมีความโปร่งใสในการตรวจสอบ ติดตามผลการทำงาน การเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและบังเกิดผลดีต่องาน การให้กำลังใจผู้อื่นในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ และการมีเป้าหมาย พันธกิจและแผนการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน

พระบัณฑิต ญาณวีโร (สุธีระตฤชณา) (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำตามทฤษฎีตะวันตกที่เหมาะสมในยุคโลกาภิวัตน์ ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป และภาวะผู้นำตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักปาปณิกธรรม 3 หลักกอดติ 4 หลักพรหมวิหารธรรม 4 หลักสังคหวัตถุธรรม 4 หลักสัพปริสธรรม 7 หลักทศพิธราชธรรม 10 หลักราชสังคหวัตถุ 4 หลักสารณียธรรม 6 หลักสังคาลกสูตรและหลักอภิธานียธรรม 6

ภาวะผู้นำของพระธรรมโกศาจารย์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ภาค 2 ทั้ง 6 ด้าน ที่โดดเด่น ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และการสร้างแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับภาวะผู้นำตามทฤษฎีตะวันตก ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป และภาวะผู้นำตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักปาปณิกธรรม 3 และยังมีหลักธรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หลักสัพปริสธรรม 7 หลักพรหมวิหารธรรม 4 และหลักสังคหวัตถุธรรม 4

ผู้นำองค์กรคณะสงฆ์ไทยสามารถนำภาวะผู้นำของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) ได้แก่การมีวิสัยทัศน์และการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้นำในทางพระพุทธศาสนา ได้แก่หลักปาปณิกธรรม 3 หลักสัพปริสธรรม 7 หลักพรหมวิหารธรรม 7 และหลักสังคหวัตถุธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน ผู้นำคณะสงฆ์ไทยในระดับต่าง ๆ ควรมีภาวะผู้นำดังกล่าว เพื่อที่จะสร้างวิสัยทัศน์ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่คณะสงฆ์ ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของคณะสงฆ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อความเจริญรุ่งเรืองแห่งพระพุทธศาสนาสืบไป.

พระปลัดคำภา สิมบิตา (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาใน กลุ่ม 7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วารงคณา ตาเตียว (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสบการณ์การบริหารจัดการเชิงจริยธรรมทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลตติยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย วยให้ความหมายของการบริหารจัดการเชิงจริยธรรมทางการพยาบาล คือ 1) การทำงานโดย

ยึดหลักความถูกต้องตั้งตามหลักเหตุผล โดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนและเป็นไปเพื่อประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ 2) การทำงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม ไม่อคติลำเอียง และ 3) การทำงานโดยยึดหลักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ส่วนประสบการณ์การบริหารจัดการเชิงจริยธรรมทางการแพทย์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบ 2 ประเด็นหลัก ดังนี้ ประเด็นหลักแรก คือ การบริหารจัดการเชิงจริยธรรมในการบริหารคน คือ 1) บริหารโดยหลักความยุติธรรมและความเสมอภาค 2) บริหารโดยใช้หลักความรัก ความเมตตา และ 3) บริหารโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ประเด็นหลักที่สอง การบริหารจัดการเชิงจริยธรรมในการบริหารการปฏิบัติการพยาบาล คือ 1) บริหารโดยยึดประโยชน์และความปลอดภัยของผู้ป่วย 2) บริหารโดยยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพและคุณภาพการดูแล 3) บริหารโดยยึดหลักซื่อสัตย์สุจริต 4) บริหารโดยใช้ความรอบคอบใส่ใจ 5) บริหารโดยยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้และ 6) บริหารโดยนึกถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการเชิงจริยธรรมทางการแพทย์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลตติยภูมิ สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการเชิงจริยธรรมทางการแพทย์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีความถูกต้องเหมาะสม เพื่อประโยชน์ต่อบุคลากร/ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ป่วยและหน่วยงานองค์กร

จิรวัดน์ เกิดผล (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอน เขตพระโขนงและบางนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอนเขตพระโขนงและบางนา ครูผู้สอนมีระดับความรู้แบบภาวะผู้นำเรียงตามระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ รับรู้แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค่าเฉลี่ย 3.59 รับรู้แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ค่าเฉลี่ย 3.51 รับรู้แบบภาวะผู้นำทางจริยธรรม ค่าเฉลี่ย 3.51 รับรู้แบบภาวะผู้นำด้านชุมชน ค่าเฉลี่ย 3.48 ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน เขตพระโขนงและบางนา กรุงเทพมหานคร มีระดับการรับรู้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมากที่สุดได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีระดับการรับรู้แบบภาวะผู้นำน้อยที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านชุมชน

ศิริมา ศรีอรุณสุตา (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาขั้นต้นตามหลักพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับบ่อยครั้ง บุคคลทั่วไปที่ทำงานมีพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาขั้นต้นตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านเมตตาในหัวข้อผู้บังคับบัญชาของท่านมีความปรารถนาดีต่อท่าน การแสดงมีความเมตตาของผู้บังคับบัญชาของท่านต่อท่าน ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการดูแลช่วยเหลือและตอบแทนสังคม ด้านกรุณาในหัวข้อผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเห็นอกเห็นใจต่อท่าน ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการช่วยเหลือต่อท่านในเรื่องที่สามารถจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาของท่านมีน้ำใจในการทำงานร่วมกับท่าน ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับท่านได้ ด้านมูทิตาในหัวข้อผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความยินดีกับความสำเร็จของท่าน ผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานด้วยอารมณ์ที่แจ่มใส ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความจริงใจในการทำงานต่อท่าน ด้านอุเบกขาในหัวข้อผู้บังคับบัญชาของท่านมีการวางตัวเป็นกลางในการ

ตัดสินปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรของท่าน ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเที่ยงตรง การตัดสินปัญหาของผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เหตุผลในการสอบสวนปัญหา มีพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับบ่อยครั้ง

## 4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

เมอร์รี่ (Murry. 1996: Abstract) ได้วิจัยการวิเคราะห์หลักคุณธรรมของผู้นำ ที่นำไปประพฤติกฎปฏิบัติในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ผลการวิจัย พบว่า คุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้แก่ การดูแลห่วงใยความยุติธรรม และความรับผิดชอบ ส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหาร จะส่งผลสะท้อนออกมา คือ ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็นและมติที่ประชุม อันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในสถานศึกษา

เบกเลียและสตีฟโควิช (Begley & Stefkovich. 2004: 132-136) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการศึกษาคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติตามหลักศาสนา ที่มุ่งผลต่อค่านิยมและภาวะผู้นำในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าผู้นำในสถานศึกษานอกจากเป็นที่ยอมรับของชุมชนว่า เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางการศึกษา ที่จำเป็นในการบริหารงานแล้ว ต้องมีภาวะผู้นำที่ยึดในหลักศาสนาและมีคุณธรรมจริยธรรม มีการแสดงออกทางจริยธรรมที่เด่นชัดเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ การดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ในปกครอง มีความยุติธรรม และให้การยอมรับผู้อื่น

ฮูลชูลท์ (Hulshult. 2005: Abstract) ได้ศึกษาคุณธรรมความเป็นผู้นำในการศึกษาทางเลือก : ทฤษฎีและการปฏิบัติในการบริหารโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า งานวิจัยนี้เป็นกรณีศึกษาของผู้บริหารการศึกษา 6 ทางเลือกและขอบเขตที่ผู้บริหารตั้งใจที่จะเป็นผู้นำการปฏิบัติทางศีลธรรม การศึกษานี้ตรวจสอบส่วนบุคคลการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลความสัมพันธ์ที่อธิบายไว้โดย ดร. แอลลอย แอนเนโล (Eloy Anello) ของมหาวิทยาลัยทูรกรณีศึกษานี้สรุปได้ว่าเป็นผู้นำทางศีลธรรมแตกต่างกันไปในหมู่ของผู้บริหารแต่การปฏิบัติของงานของผู้บริหาร คือ การเป็นผู้นำที่สอดคล้องกันใน 4 วิธี ต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารเป็นหลักให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) การที่ผู้บริหารอดทนที่จะเอาชนะอุปสรรคเพื่อการเรียนรู้ 3) การที่ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ทางเลือกสำหรับโปรแกรมของผู้บริหาร และ 4) ผู้บริหารคิดทบทวนต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอในรูปแบบของชีวิตประจำวัน ส่วนบุคคลบางอย่างสะท้อนแต่จะไม่มี การสะท้อนให้เห็นถึงระบบในการดำเนินการภายในที่สอดคล้องกัน การพัฒนากรอบแนวคิด การศึกษานี้บ่งชี้ว่าผู้บริหารไม่ได้แยกความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติของการเจรจาและการสะท้อนการศึกษาที่ยังบ่งบอกถึงความจำเป็นในการวิจัยต่อไปในพื้นที่ของความเป็นผู้นำทางศีลธรรมและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องของชุมชนการเจรจาสื่อสารสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร



บริตตี (Brittney. 2010: Abstract) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของหลักเกณฑ์ของจริยธรรมในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมและหลักเกณฑ์ของจริยธรรมที่มีอยู่ในจำนวนมาก อย่างไรก็ตามการวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมจะขาดในภาคที่ไม่แสวงหากำไร หนึ่งปีที่ผ่านมาศึกษาได้ดำเนินการที่กระทำกับหลักเกณฑ์ของจริยธรรมในองค์กรไม่แสวงหากำไร ส่วนใหญ่ของพนักงานที่ไม่ได้รู้ว่าองค์กรของตนมีหลักเกณฑ์ของจริยธรรม วิทยานิพนธ์นี้จะขยายการศึกษาและวิเคราะห์ที่มีจริยธรรมและหลักเกณฑ์ภายในวรรณคดีเกี่ยวกับองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรและจริยธรรมและหลักเกณฑ์ภายใน 5 หน่วยงานที่ไม่แสวงหากำไรในทางตะวันตกเฉียงเหนือโอไฮโอ / ภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้มิชิแกน ซึ่งแตกต่างจากการสอบสวนเดิมที่ทุกคนสัมภาษณ์ระดับดีขององค์กรของตน หลักเกณฑ์ของจริยธรรม ผู้เข้าร่วมยังมีความสนใจในการเป็นส่วนร่วมมากขึ้นในการสร้างและการปรับปรุงหลักเกณฑ์ของจริยธรรม แต่ 44 เปอร์เซ็นต์ของผู้เข้าร่วมได้เป็นพยานในการละเมิดจริยธรรมที่หน่วยงานของพวกเขา การฝึกอบรมประจำปีและให้กำลังใจของพนักงานจะมีส่วนในการปรับปรุงหลักเกณฑ์หน่วยงานของจริยธรรมอาจจะลดการกระทำผิดจรรยาบรรณที่มีความชัดเจนภายในกิจการเหล่านี้

คาลโซเว่น (Kalshoven. 2010: Abstract) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรม ตามความคิดเห็นของพนักงาน พบว่า ผู้นำทางจริยธรรมในองค์กรมีความสำคัญสำหรับการวางจริยธรรมอย่างเป็นทางการในการปฏิบัติงานที่พวกเขาเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม 4 การศึกษาเชิงประจักษ์ที่รวมอยู่ในวิทยานิพนธ์การตรวจสอบวรรณกรรมและผลของพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นำ ในการศึกษาที่เป็นผู้นำทางด้านจริยธรรมเป็นตัววัดในความคิดของพนักงานใน ส่วนหนึ่งของผลการวิจัยหลักคือการเป็นผู้นำทางจริยธรรมทางด้านจริยธรรมที่อาจจะเห็นและเป็นตัววัด 7 พฤติกรรมความแตกต่างที่แยกต่างหากหรือรวมกันเป็นสร้างโดยรวม อีกประการหนึ่งในการหาที่สำคัญ คือ ความเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรมที่เกี่ยวข้องในเชิงบวกกับทัศนคติพนักงานหลายคน และพฤติกรรมผลการศึกษาพบว่า บริบทที่สามารถยับยั้งหรือเพิ่มความแข็งแกร่งของผลกระทบของการเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรมเกี่ยวกับการพนักงาน

สรุปได้ว่า จากงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศเรื่องของความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนายังมีน้อยมากส่วนใหญ่เป็นการวิจัยแบบภาพรวมไม่ได้เจาะจงเป็นเรื่องๆ เพราะฉะนั้นสมควรศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารอย่างจริงจังเพราะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่จะพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมของผู้บริหารให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีในทุกๆ ด้าน และบุคลิกภาพที่ดีเป็นที่ยอมรับของบุคลากร สามารถปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งผู้บริหารที่รู้จักเลือกใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน รู้จักนิสัยใจคอ สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชา และผู้นำในการพัฒนาคุณภาพจะส่งผลไปถึงองค์การของตนเอง ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนา นักเรียนที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของสถานศึกษา และยังเป็นประโยชน์แก่สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายได้อีกด้วย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2554 ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู ในเขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 13 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดนิมมานรดี โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม โรงเรียนวัดอ่างแก้ว (จีบ ปานชา) โรงเรียนวัดชัยฉิมพลี โรงเรียนวัดโคกนอน โรงเรียนวัดโตนด โรงเรียนวัดตะล่อม โรงเรียนวัดกำแพง โรงเรียนวัดวิจิตรการนิมิต โรงเรียนวัดประดู่บางจาก (พวงอุทิศ) โรงเรียนวัดทองศาลางาม โรงเรียนวัดมะพร้าวเตี้ย โรงเรียนบางจาก (โกมลประเสริฐอุทิศ) ประจำปีการศึกษา 2554 มีครูจำนวน 485 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู ในเขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2554 โดยเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอน ในเขตภาคีเจริญ จำนวน 13 โรงเรียน ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 608) และแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม รวมจำนวนทั้งสิ้น 238 คน หลังจากนั้นผู้วิจัยใช้สุ่มโรงเรียนเพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ 50% ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบง่ายตามขนาดโรงเรียน จำนวน 7 โรงเรียน ผู้วิจัยจึงหาสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกเป็นครูตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน กลุ่มประชากร	จำนวน โรงเรียน	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน โรงเรียน
เล็ก	50	4	25	2
กลาง	146	6	73	3
ใหญ่	279	3	140	2
รวม	485	13	238	7

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามระดับการปฏิบัติตนที่เกี่ยวกับความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ด้านทศพิธราชธรรมและด้านพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ตามที่กำหนดในกรอบและแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. สร้างข้อคำถามในแต่ละตอน ดังนี้

2.1 การสร้างแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษาของครู และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

2.2 การสร้างแบบสอบถามตามหลักทศพิธราชธรรมและหลักพรหมวิหารธรรม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจาก อุทัย โล้วมั่งคง (2552: 129 - 137) ศิริมา ศรีอรุณสุตา (2553: 191 - 192) และพระปลัดคำภา สิมบิดา (2552: 65-68) ลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยประโยคข้อคำถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามฉบับร่าง ให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจทานความสมบูรณ์ แล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence, IOC)

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับ ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

5. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม นำข้อคำถามที่คัดเลือกไว้ในข้อ 4 มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ .96

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขอบหนังสือแนะนำตัว จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงสำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

2. นำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถาม พร้อมหนังสืออนุญาตจากผู้อำนวยการเขต ส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้เวลากลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตัวเอง โดยประสานงานขอความอนุเคราะห์จากสถานศึกษาโดยตรง และนัดรับแบบสอบถามคืน ภายใน 1-3 สัปดาห์

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากแบบสอบถามที่แจกไปจำนวน 238 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 238 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

### 4. การจัดทำข้อมูล

#### 1. การจัดทำข้อมูล

1.1 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น

1.2 การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ได้กำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ตอนที่ 2 สอบถามระดับการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ด้านศัพทพิทธราชธรรมและด้านพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5 คะแนน
มาก	ให้	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้	3 คะแนน
น้อย	ให้	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน วุฒิกการศึกษาของครู และขนาดของโรงเรียน โดยใช้การคำนวณแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ด้านศัพทพิทธราชธรรมและด้านพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2.1 การแปลผลคะแนนความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ด้านศัพทพิทธราชธรรมและด้านพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์คะแนนดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ด้านศัพทพิทธราชธรรมและด้านพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ด้านศัพทพิทธราชธรรมและด้านพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ด้านศัพทพิทธราชธรรมและด้านพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ด้านศัพทพิทธราชธรรมและด้านพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาด้านทศพิธราชธรรมและด้านพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีดังนี้

### 1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

1.2 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item - Objective Congruence)

### 2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.4 การแจกแจงความถี่

3. สถิติในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe 's test)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่องศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

$n$	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
$t$	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution (One way ANOVA)
df	แทน	ระดับชั้นแบ่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 5 จำนวน และร้อยละข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน  
วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียนของครู

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 20 ปี	99	41.80
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	139	58.20
รวม	238	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	25	10.55
สูงกว่าปริญญาตรี	213	89.45
รวม	238	100.00
ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	25	10.50
ขนาดกลาง	73	31.20
ขนาดใหญ่	140	58.20
รวม	238	100.00

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 พบว่า ครูในโรงเรียนเขตภาษีเจริญ สังกัด กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 89.45 และมาจากโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20

### ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาใน 2 ด้าน คือ ด้านทศพิธราชธรรม และด้านพรหมวิหารธรรม โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) รายด้านและโดยรวม ผลปรากฏดังตาราง 6



ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม  
ตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนว พระพุทธศาสนา	ระดับการปฏิบัติตน		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
ด้านทศพิธราชธรรม	4.03	.86	มาก
ด้านพรหมวิหารธรรม	4.21	.73	มาก
รวม	4.23	.66	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 พบว่า ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = .66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านพรหมวิหารธรรม ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = .73) รองลงมา คือ ด้านทศพิธราชธรรม ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = .86)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 2 ด้าน คือ ด้านทศพิธราชธรรม และด้านพรหมวิหารธรรมจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม ตามแนวพระพุทธศาสนา	ประสบการณ์การทำงาน					
	ต่ำกว่า 20 ปี		ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป		t	p
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านทศพิธราชธรรม	4.16	.72	4.29	.59	2.07	.13
ด้านพรหมวิหารธรรม	4.07	.82	4.26	.60	1.63*	.70
รวม	4.13	.73	4.29	.58	1.79	.34

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 20 ปี และ ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตาม แนวพระพุทธรศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทศพิธราชธรรมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านพรหมวิหารธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธรศาสนาของ ผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม ตามแนว พระพุทธรศาสนา	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านทศพิธราชธรรม	4.54	.37	4.21	.67	2.47*	.01
ด้านพรหมวิหารธรรม	4.52	.47	4.14	.72	2.55*	.18
รวม	4.54	.39	4.19	.67	2.54*	.39

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 พบว่า ครูที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่า ปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธรศาสนาของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม ตามแนวพระพุทธศาสนา	ขนาดของ โรงเรียน	ระดับการปฏิบัติตน		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล
ด้านทศพิธราชธรรม	ขนาดเล็ก	4.54	.37	มากที่สุด
	ขนาดกลาง	4.03	.76	มาก
	ขนาดใหญ่	4.30	.59	มาก
ด้านพรหมวิหารธรรม	ขนาดเล็ก	4.52	.47	มากที่สุด
	ขนาดกลาง	3.92	.86	มาก
	ขนาดใหญ่	4.26	.60	มาก
รวม	ขนาดเล็ก	4.54	.39	มากที่สุด
	ขนาดกลาง	4.00	.78	มาก
	ขนาดใหญ่	4.30	.58	มาก

จากตาราง 9 ครูมีความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = .39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทศพิธราชธรรม ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = .37) และด้านพรหมวิหารธรรม ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = .47) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = .78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทศพิธราชธรรม ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = .76) และด้านพรหมวิหารธรรม ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = .86) อยู่ในระดับมาก และครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = .58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทศพิธราชธรรม ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = .59) และด้านพรหมวิหารธรรม ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = .60) อยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ความเป็นภาวะผู้นำทาง จริยธรรมตามแนว พระพุทธศาสนา	ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านทศพิธราชธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.97	2.99	7.47*	.01
	ภายในกลุ่ม	234	93.93	.40		
ด้านพรหมวิหารธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	8.76	4.39	9.51*	.00
	ภายในกลุ่ม	234	107.94	.46		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	6.70	3.35	8.31*	.00
	ภายในกลุ่ม	234	94.32	.40		

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทศพิธราชธรรม และด้านพรหมวิหารธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่คะแนนความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนว  
พระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทศพิธราชธรรม

ขนาดของโรงเรียน		เล็ก	กลาง	ใหญ่
	$\bar{X}$	4.54	4.03	4.30
เล็ก	4.54	-	.51*	.29*
กลาง	4.03		-	.27*
ใหญ่	4.30			-

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาด้านทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันกับครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่คะแนนความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพรหมวิหารธรรม

ขนาดของโรงเรียน	เล็ก	กลาง	ใหญ่
$\bar{X}$	4.52	3.92	4.26
เล็ก	4.52	.60*	.31*
กลาง	3.92	-	.34*
ใหญ่	4.26	-	-

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาด้านพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันกับครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วยเช่นกัน

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่คะแนนความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนว  
พระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	เล็ก	กลาง	ใหญ่
เล็ก	4.54	-	.53*	.27*
กลาง	4.00		-	.29*
ใหญ่	4.30			-

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า โดยรวม ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีการดำเนินการวิจัย สรุปได้ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาด้าน ทศพิธราชธรรม และด้านพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัด กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของ ผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาของครู และขนาดของโรงเรียน

#### ขอบเขตของการวิจัย

เป็นการวิจัยในบริบทของความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของ ผู้บริหารสถานศึกษา เฉพาะในเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาเฉพาะในด้าน ทศพิธราชธรรมและด้านพรหมวิหารธรรม มาเป็นกรอบความคิดในการวิจัย และสร้างเครื่องมือใน การวิจัย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2554 โดยเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอน ในเขตภาษีเจริญ จำนวน 7 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 238 คน

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ได้แก่ ครู ในเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปี การศึกษา 2554 โดยเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอน ในเขตภาษีเจริญ จำนวน 13 โรงเรียน ซึ่งได้กำหนด กลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) และ แบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม รวมจำนวนทั้งสิ้น 238 คน หลังจากนั้นผู้วิจัยใช้สุ่มโรงเรียนเพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ 50% ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบง่ายตามขนาดของโรงเรียน จำนวน 7 โรงเรียน ผู้วิจัยจึงหาสัดส่วนตามขนาดของ โรงเรียน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือให้ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจทานความสมบูรณ์ และให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-

Objective Congruence, IOC) จากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try-Out) ใช้กับครู เขต ภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .96 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบสมมติฐานค่าที (t- test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ส่วนวิเคราะห์เปรียบเทียบความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาของครู และขนาดของโรงเรียน ด้วยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง ผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's test)

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ดังนี้

1. ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านพรหมวิหารธรรม รองลงมา คือ ด้านทศพิธราชธรรม

2. การเปรียบเทียบความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

2.1 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 20 ปี และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทศพิธราชธรรมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านพรหมวิหารธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีวุฒิกศษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ว่าส่วนใหญ่เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ควรมีความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมในการปฏิบัติภารกิจที่จะนำองค์กรเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียนและต้องพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพที่เชื่อถือได้ ดังที่ ซิสัน (Sison, 2008: 67) สนับสนุนว่า จริยธรรมเป็นหลักสำคัญของภาวะผู้นำ จึงถือได้ว่าจริยธรรมนั้นเป็นคุณสมบัติทางคุณธรรมที่ผู้บริหารควรมี ซึ่งสอดคล้องกับ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 34) กล่าวว่า ผู้บริหารควรเป็นคนที่มีคุณภาพและคุณธรรม เป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเฉลียวฉลาด และมีสติปัญญาในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ดังนั้น ผู้บริหารแบบนี้จึงต้องยึดเอาหลักธรรม และ พระราชญาณวิสิฐ (2552: 32-35) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่ดีที่กว้างไกล และมีคุณธรรมประจำใจสูง ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ได้ผลสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพสูง มีความถูกต้อง เหมาะสม บริสุทธิ์ และยุติธรรม ซึ่งเบกเลีย และสตีฟโควิช (Begley; & Stefkovich, 2004: 132 - 136) ได้สนับสนุนว่า คุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติตนตามหลักศาสนา มีผลต่อค่านิยมและภาวะผู้นำในสถานศึกษา โดยเสนอว่าผู้บริหารสถานศึกษานอกจากเป็นที่ยอมรับของชุมชนว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทางการศึกษาที่จำเป็นในการบริหารงานแล้ว ต้องมีภาวะผู้นำที่ยึดในหลักศาสนาและมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ ทองย้อม สาครสูงเนิน (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 โดยรวมทุกด้านมีพฤติกรรมการบริหาร อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ทศณี นุชนวลรัตน์ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารทุกระดับต้องตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรมที่ต้องมีอยู่ในจิตใจของตนเอง จึงจะทำให้การบริหารจัดการในองค์กรนั้นมีคุณภาพ และมีผลสัมฤทธิ์ในวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ประเสริฐ คำลุน (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับจริยธรรมการครองตนตามแนวพุทธศาสตร์กรณีศึกษาผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบุณฑริก

จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเห็นด้วยเกี่ยวกับจริยธรรมการครองตนตามแนวพุทธศาสนาอยู่ในระดับมาก และ ปรีชา อยู่ภักดี (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมในด้านทศพิธราชธรรมและด้านพรหมวิหารธรรม จึงเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารที่ควรใส่ใจ และยึดถือปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม ซึ่งนำมาใช้ในหน่วยงานทำให้สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งเป็นส่วนสำคัญประการหนึ่งโดยเฉพาะตัวผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความเอาใจใส่ต่อการบริหารงานโดยควบคุม ติดตาม ตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมเข้าไปบริหารจัดการ จึงจะทำให้งานเกิดความก้าวหน้าและความสำเร็จ

สำหรับผลการศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทศพิธราชธรรม และด้านพรหมวิหารธรรม สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านทศพิธราชธรรมตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจหลักการและแนวทางการบริหารงานโดยใช้หลักทศพิธราชธรรมเป็นอย่างดี เพราะเป็นหลักธรรมที่ช่วยบ่งบอกทิศทางและกำกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในองค์กรได้อย่างดีที่สุด และผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยปัญญา มีความหนักแน่นในธรรม มีความยุติธรรม เทียงธรรม ยกย่องคนที่ควรยกย่อง ปราบคนที่ควรปราบ วางตนเป็นหลักที่ดี ไม่มีความเอนเอียง หวั่นไหว เพราะถ้อยคำดีหรือร้าย และลากลับการะ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียนในสถานศึกษา เช่นเดียวกับเมอร์รี่ (Murry. 1996: Abstract) ได้กล่าวถึงคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้แก่ การดูแลห่วงใยความยุติธรรม และความรับผิดชอบ ส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหาร จะส่งผลสะท้อนออกมาคือ ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความมีประชาธิปไตย ซึ่งผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม (ดำรง คุ่มพาลและคณะ. 2552: 114) ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาสุริยา จิตเมธี (2553: 99) ได้กล่าวถึง ธรรมในการบริหารที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้ เป็นไปอย่างชอบธรรมและมีประสิทธิภาพประสิทธิผลนั้น คือ ทศพิธราชธรรม เช่นเดียวกับ อุทัย ไล้วมั่นคง (2552: 60) ได้กล่าวว่า เป็นหลักธรรมสำหรับผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานทุกระดับ ที่ควรทำความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง องค์กรและหมู่คณะที่ใกล้ชิดตลอดจนสังคมประเทศชาติ

ผลการศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาในด้านทศพิธราชธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นำศักดิ์ หนูคง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของ

ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการไม่อาฆาตพยาบาทและเบียดเบียนผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสุภาพอ่อนน้อม และด้านการรักษากฎหมาย ระเบียบและวินัย และมีงานวิจัยของ พีรพัฒน์ สุขสวัสดิ์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้ทศพิธราชธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในสถานศึกษาจำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านอวิโรหณะ ด้านปริจาละ ด้านตปะ ด้านขันติ และด้านมัททวะ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดำรง คุ่มพาลและคณะ (2552: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุโขทัย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุโขทัย เขต 2 มีระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอวิโรหณะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านทานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านพรหมวิหารธรรมตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้ตระหนักถึงความสำคัญและมีความเข้าใจอย่างชัดเจน ในภาวะการณ์ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องมีความสามารถ คุณสมบัติและบุคลิกภาพที่เหมาะสมรู้จักวางตัวและเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครู มีคุณธรรม และความยุติธรรมในการปกครอง ซึ่งพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 75) ได้เสนอไว้ว่าผู้บริหารควรมีคุณธรรม 4 ประการ คือ 1) ความรัก ความปรารถนาดี 2) ความสงสาร 3) ความเอื้ออาทร และ 4) ทำใจให้เป็นกลาง ซึ่งผู้บริหารที่จะปกครองคนได้จะต้องมีคุณธรรมในการใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้พระเดชมีพระคุณควบคุมการบริหารงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธา ความเลื่อมใส เชื่อมั่นโดยปฏิบัติตามผู้บริหารที่เขาเคารพและศรัทธา เพราะผู้บริหารส่วนมากกว่าจะก้าวมาถึงระดับผู้บริหารนั้นย่อมผ่านร้อนผ่านหนาว ผ่านความคับข้องใจ ความกดดันมานานนับประการ ฉะนั้น ผู้บริหารย่อมจะรู้ถึงความรู้สึกต่างๆ ของตนเองและน่าจะรู้สึกถึงความรู้สึกของผู้อื่น (สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง. 2549: 52) เช่นเดียวกับ อุทัย บุญประเสริฐ (2554: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า พรหมวิหารธรรมเป็นพฤติกรรมพื้นฐานสำหรับผู้บริหารที่จะปฏิบัติเยี่ยงผู้ใหญ่ซึ่งมีวุฒิภาวะ (Maturity) ในตัวเองเป็นหลักสำคัญหลักปฏิบัติก็มาจากคำสอนเรื่อง เมตตา-กรุณา-มุทิตา-อุเบกขา นั่นเอง เป็นทั้งวุฒิภาวะและพฤติกรรมที่มีรากฐานมาจากจิตใจ มาจากการสั่งสมการมีจิตใจที่ดี มาจากการพัฒนาจิตเป็นหลัก ฉะนั้น การบริหารงานควรยึดหลักใจเขาใจเรา ยึดหลักคุณธรรม เมตตา กรุณา และนึกถึงจิตใจของครูด้วย จะทำให้การบริหารนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาคือความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามพรหมวิหารธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร บุญกล้า (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำสุด คือ ด้านเมตตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสอนมีการรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ทุกด้าน และมีงานวิจัยของ พระปลัดคำภา สิมบิตา (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาใน กลุ่ม 7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริมา ศรีอรุณสุตา (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาขั้นต้นตามหลักพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับบ่อยครั้ง และมีงานวิจัยของ ไสว บุญขวัญ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน นำหลักพรหมวิหาร 4 ไปประยุกต์ใช้ในชุมชนของผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปประยุกต์ใช้กับชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่องการเป็นผู้นำเป็นมิตรไมตรีกับทุกคนในชุมชน

2. ผลการเปรียบเทียบความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทศพิธราชธรรม และด้านพรหมวิหารธรรม จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน วุฒิการศึกษาของครู และขนาดของโรงเรียน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 20 ปี และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 20 ปี และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไปนั้น มีความใกล้ชิดกับผู้บริหารจึงสามารถรับรู้ได้ถึงอุปนิสัย คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างของการดำรงชีวิตตามความเชื่ออย่างแท้จริง เป็นผู้ที่เปี่ยมไปด้วยคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับแนวคิดของ เพนต์ (สมชาย ประวัติศรีชัย, 2544: 18; อ้างอิงจาก Pendley, 1985: 98) กล่าวว่า ประสบการณ์การของบุคคลมีผลต่อการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างระบบส่วนต่าง ๆ

ในร่างกายของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม มีความเกี่ยวข้องกับพัฒนาการของบุคคล ซึ่งมีผลมาจากการเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล ที่มีผลมาจากการได้รับประสบการณ์ในสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความสามารถในการคิดและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองย้อม สาครสูงเนิน (2548: 152) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกันกับ สุวรรยา ใจหาญ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของครูด้านการวัดผลและประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีการประเมินผลการเรียนการตามกลุ่มสาระ ด้านการอ่าน การวิเคราะห์ กิจกรรมด้านผู้เรียนไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกันกับ สมพร แพร่ม้วน (2551: 79) ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูสอนที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีการรับรู้คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทศพิธราชธรรมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านพรหมวิหารธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 20 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ทำให้การรับรู้คุณลักษณะ และอุปนิสัยที่ส่งผลต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร แต่ครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ได้เรียนรู้และได้รับรู้คุณลักษณะ และอุปนิสัยที่ส่งผลต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ชัดเจนมากกว่ากัน จึงสอดคล้องกับ รัชณี ตระกูลเง็ก (2554: 116) ได้กล่าวว่า การได้รับประสบการณ์การทำงาน ได้รับเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทำงาน การอบรมร่วมกับครู มีส่วนเติมที่ตามบทบาทของครูและผู้บริหาร จึงทำให้มีผลกับทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากร ความคิดอุดมการณ์ในการทำงาน ทุกคนจะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกันจนเกิดน้ำใจ ความจงรักภักดีต่อกันและกัน ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทุกฝ่ายมากที่สุด นอกจากนี้ ณีจรีดา แสนสิงห์ (2548: 290 - 294) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เขต 1 พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการต่างกัน มีทัศนคติในด้านคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ โกสุม ผือโย (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน

ทำงานต่างกัน มีบทบาทในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ลัตดาวัลย์ วิเศษภูติ (2549: 76) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนสฤทธิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร บุญกล้า (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า ครูผู้สอนมีการรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีงานวิจัยของ บังอร ไชยเผือก (2550. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคอทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซูผล พบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนคอทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู โดยรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ประวิตร โหรา (2551: 143-144) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารหญิงตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารหญิง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ของบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำแบบมุ่งคนแตกต่างกัน เช่นเดียวกับ ไมตรี คงนุกูล. (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรุงเทพมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ชนิษฐ์ภัค สิงหลกะ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่า การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการบริหารตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตวัฒนา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมต่อการบริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงผ่านการศึกษาค้นคว้าความรู้จากเอกสาร ตำราวิชาต่างๆ มา

มาก จึงสามารถพิจารณาได้ตรงตรง และแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของผู้บริหาร เช่นเดียวกับ จินตนา ชูสังข์ (2549 : 67) กล่าวว่า การศึกษาทำให้บุคคลได้รับความรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้ที่ได้รับการศึกษาสูงขึ้นย่อมได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความคิด และความสามารถมากขึ้น และยังถ้าเป็นความรู้ ความเข้าใจในวิชาเฉพาะสาขา ก็จะทำให้บุคคลมีวุฒิภาวะสูงขึ้น ซึ่งมีผลต่อสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงขึ้นย่อมสามารถที่จะเรียนรู้งาน แก้ไขปัญหา รวมทั้งสามารถถ่ายทอดความรู้ ความคิด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลถึงสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆ เช่นเดียวกับ ชนัญญภัค สิงหลกะ (2549: 40) วุฒิการศึกษา เป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่ง ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยเฉพาะในบริบทของการปฏิรูปการศึกษา และการนำหลักธรรมไปใช้ในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ สมจิตร อุดม (2547: 108) ได้กล่าวสนับสนุนว่า วุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากในกลุ่มครูที่ส่งผลต่อดัชนีวัดความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคคล ในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียนหรือสถานศึกษา มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน และณัฐิดา แสนสิงห์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลต่อคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เขต 1 พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติในด้านคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของตนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ พนิดา งามขุนทด (2549: 71) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน และ ชนัญญภัค สิงหลกะ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชนเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่า การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการบริหารตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตวัฒนา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรี กับวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยรวมต่อการบริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชานันท์ เรือนดาหลวง (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี

2.3 ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาด้านทศพิธราชธรรมและด้านพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา แตกต่างกันกับครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่มีขนาดเล็กที่มีนักเรียนและครูจำนวนน้อยจึงทำให้ผู้บริหารสามารถกำกับดูแล ควบคุม และเอาใจใส่ได้ทั่วถึง แต่ต่างจากโรงเรียนที่มีขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนและครูมากจนทำให้ผู้บริหารไม่สามารถกำกับดูแล ควบคุม และเอาใจใส่ได้ทั่วถึง จึงทำให้การบริหารงานของผู้บริหารไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือเนื่องมาจากโครงสร้างของการบริหารงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันย่อมมีระบบการบริหารงานภายในที่ต่างกัน จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ต่างกัน เพราะประสบการณ์และขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นหรือพฤติกรรมผู้นำ จึงส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการและพัฒนาโรงเรียนในด้านจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ จันทรานี สงวนนาม (เบญจวรรณ แบนนอก 2552: 78; อ้างอิงจาก จันทรานี สงวนนาม, 2534: 23) ได้อธิบายความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับสถานศึกษา เนื่องจากขนาดของสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารงานของโรงเรียนเพราะมีข้อจำกัด ข้อได้เปรียบและข้อเสีย แตกต่างกันไปว่าจะจะเป็นจำนวนบุคลากร ทรัพยากร ตลอดจนปริมาณนักเรียนจะส่งผลการบริหารงานในสถานศึกษา เช่นเดียวกับ เบญจวรรณ แบนนอก (2552: 79) ได้สรุปว่า ขนาดสถานศึกษา ซึ่งกำหนดตามเกณฑ์จำนวนนักเรียนเป็นสิ่งบ่งบอกถึงสัดส่วนของบุคลากร ตลอดจนงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรตามจำนวนนักเรียน อันเป็นสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานต่างกัน ส่งผลต่อการบริหารในสถานศึกษาแตกต่างกัน และ พิศพัฒน์ สุขสวัสดิ์ (2549: 143) ได้กล่าวว่า โรงเรียนขนาดเล็กนั้นผู้บริหารมีความใกล้ชิดกับครู นักเรียนและชุมชนมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่จึงมีโอกาที่จะกระทำผิดน้อยกว่า เนื่องจากการใกล้ชิดกัน จึงมีการตรวจสอบและควบคุมพฤติกรรมกันได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับ สุรียา มนตรีภักดิ์ (2550: 73) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กจึงมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรที่ต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาได้ดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร แพร่ม้วน (2551: 79) ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวม แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ ฟากรี ทองดีบุตร (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้เปรียบเทียบระดับความคาดหวัง พบว่า ครูมีระดับความคาดหวังในการปฏิบัติต่อคุณธรรม



และจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ลัดดา ทองโคตร (2554. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมิงงานวิจัยของ พระมหาสุทัศน์ สุทสุสโน (2552: 103) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น การที่ผู้บริหารมีความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งทำให้ความเข้าใจเหตุผลของความดีงาม ความถูกต้อง สามารถแยกแยะตัดสินใจได้ มีจิตใจหนักแน่น มั่นคง มีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่มีส่วนร่วมต่างๆ เพื่อการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

## ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้และการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งควรส่งเสริมสนับสนุนให้มากยิ่งขึ้น และควรนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ไปร่วมกำหนดนโยบาย และวางแผน การบริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ในทุกระดับการศึกษาให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน และเป็นระบบที่เป็นเอกสารทางวิชาการของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

1.2 จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนา ปรับพฤติกรรมการทำงานหรือพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับทางปฏิบัติตน ให้เป็นที่ยอมรับของครู อาจารย์หรือผู้ร่วมงาน ที่มีประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาที่สูง รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาอาจใช้เป็นข้อมูลไปประชุมสัมมนาครูเพื่อให้เข้าใจต่อบทบาทหน้าที่และพฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหาร

1.3 จากผลการเปรียบเทียบความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดของ

โรงเรียนต่างกัน โดยรวม พบว่า แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ขนาดของโรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก รองลงมา คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลาง ตามลำดับ จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ทักษะของผู้บริหารหรือลักษณะการปฏิบัติงานโดยการนำจริยธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้ในองค์การในการปฏิบัติกับผู้ร่วมงานที่มีจำนวนต่างกัน ดังนั้นเพื่อเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม ให้มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น จึงควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาดูงาน ซึ่งกันและกันให้มากยิ่งขึ้น หรือให้ผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร จัดการอบรมในเชิงปฏิบัติการหรือจัดทำเอกสารให้ได้ศึกษาค้นคว้า พร้อมทั้งกำกับติดตามผล แล้วรายงานเป็นระยะ

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ และพรหมวิหารธรรม 4 ประการ ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารสถานศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน

2.2 ควรศึกษาพฤติกรรมด้านทศพิธราชธรรม 10 ประการ และพรหมวิหารธรรม 4 ประการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ

2.3 ควรศึกษารูปแบบวิธีการฝึกอบรมตามหลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ และพรหมวิหารธรรม 4 ประการ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้อง



## บรรณานุกรม

- กมล ฉายาวิณะ. (2554). *บริหารคนและงานด้วยวิธีการของพระพุทธเจ้า (ฉบับปรับปรุง)*.  
กรุงเทพฯ: เก็ท ไอเดีย.
- เกศราภรณ์ วิทย์ไพจิตร. (2544). *คุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.  
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.  
ถ่ายเอกสาร.*
- โกเมธ พิมพ์บำรุงธรรม. (2547). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
(การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.*
- โกสุม ผือโย. (2548). *ศึกษาบทบาทในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารและครูโรงเรียน  
เอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์  
ค.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.*
- จรวพร ธรณินทร์. (2554). *ความหมายและหลักการของคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ  
และธรรมาภิบาล. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2554, จาก  
<http://www.charuaypontorranin.com/index>.*
- จรัส อติวิทยาภรณ์. (2553). *หลักการและทฤษฎีทางการบริหาร = Principle and theory of  
administration / : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ. พิมพ์ครั้งที่ 3.  
สงขลา.*
- จำเรณูรัตน์ เจือจันทร์. (2548). *จริยศาสตร์: ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา.  
กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์*
- จิรวัดน์ เกิดผล. (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอน เขตพระ  
โขนงและบางนา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยเซนต์จอร์จส์. ถ่ายเอกสาร.*
- จินตนา ชูสังข์. (2549). *ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน  
อาชีวศึกษาเอกชน สาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร.  
สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ฉวีวรรณ ใจอ่อน. (2549). *การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).  
สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.*
- ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2541). *การศึกษากับการพัฒนาคุณธรรม. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.*

- ชนิษฐ์ภัค สิงหลกะ. (2549). การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยชาญ น้อยนันทและคณะ. (2551). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย นเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐชานันท์ เรือนดาหลวง. (2552). ศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหาร สถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐดา แสนสิงห์. (2548). ศึกษาทัศนคติของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีผลต่อคุณลักษณะผู้นำของกลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2544). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ. สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่าน ศึก.
- ดำรง คุ่มพาล; และคณะ. (2552). พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2. สาร นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ทองย้อม สาครสูงเนิน. (2548). ศึกษาพฤติกรรมการบริหารด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนีนุช นวลรัตน์. (2550). ศึกษาวิจัยเรื่องจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ เมือง จังหวัดขอนแก่น. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่าย เอกสาร.
- ทินพันธุ์ นาคะตะ. (2543). พระพุทธศาสนากับสังคมไทย. กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.

- ชร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา: หลักการ การประยุกต์ และกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธรรมศักดิ์ ศรีสงคราม. (2553). *การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนจังหวัดมุกดาหาร ที่มีประสบการณ์การทำงานและสังกัดกลุ่มภารกิจต่างกัน*. ปริญญาโท กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). *รายงานการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ธีรชภัทร บัวคำศรี. (2551). *ศึกษาคูณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราชญ์บุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- นำศักดิ์ หนูคง. (2550). *ศึกษาการใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1*. วิทยานิพนธ์. ค.ม.(การบริหารการศึกษา). นครศรีธรรมราช: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. ถ่ายเอกสาร
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2549). *จริยธรรมธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- (2552). *ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- เบญจวรรณ แป้นนอก (2552). *การบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษาในกลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร*. สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บังอร ไชยเผือก. (2550). *การศึกษาคูณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคอกทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประพจน์ แยมทิม. (2545). *ยุทธศาสตร์การบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ*. บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 1 (2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ประภาศรี สีหอำไพ. (2550). *พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประวีตร โหรา . (2551). *คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารหญิงตามทัศนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ประเสริฐ คำลุน. (2550). ศึกษาความคิดเห็นของผู้นำเกี่ยวกับจริยธรรมการครองตนตามแนวพุทธศาสตร์กรณีศึกษาผู้นำสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบุญศรี จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- ประเสริฐ พณิชยกุล. (2543). พฤติกรรมทางจริยธรรมของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา อยู่ภักดี. (2551). ศึกษาการศึกษาการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชัยภูมิ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. ถ่ายเอกสาร.
- เปรมมิกา อ่อนธานี. (2555). ประสบการณ์...กับการทำงานนั้นสำคัญไฉน. สืบค้นเมื่อ 24 มกราคม 2555, จาก <http://www.fry1985.org/decem02.php>.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: จาจรีโปรดักท์.
- พินดา งามขุนทด. (2549). ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. ถ่ายเอกสาร.
- พโยม ชมพูแสง. (2549). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระเทวินทร์ เทวินโท. (2544). พุทธจริยศาสตร์. นนทบุรี: สหมิตรพรินติ้ง
- พระธรรมโกศาจารย์. (ประยูร ฐมจิตโต). (2549). พุทธวิธีบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- (2550). ๕ ทรงครองแผ่นดินโดยทศพิธราชธรรม. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมฐิติญาณ. (2546). มุกตาสักการะจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ร้อยเอ็ด: รัตนกิจการพิมพ์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2543). พุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- (2545). พจนานุกรมพุทธธรรมฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ: ธรรมสภาและสถาบันหนังสือธรรม.
- พระบัณฑิต ญาณโร (สุธีระตฤชณา). (2552:). ศึกษาภาวะผู้นำของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ฐมจิตโต) ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- พระปลัดคำภา สิมบิดา. (2552). *ศึกษาการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.*
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์ (Dictionary of Buddhism).* พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ:มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- (2553). *ธรรมนุญชีวิต. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย*
- พระพิจิตรธรรมวาที (ชัยวัฒน์ ธมฺมวฑฺฒโน). (2544). *บริหารชีวิตด้วยทศพิธราชธรรม. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง.*
- พระราชญาณวิสิฐ. (2552). *หลักธรรมาภิบาล และ ประมุขศิลป์:คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี. พิมพ์ครั้งที่ 6. ราชบุรี: มูลนิธิพุทธภาวนาวิชาธรรมกาย.*
- พระมหาไชยา หัดประกอบ. (2544). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษานอกระบบ). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.*
- พระมหาเต็มพงศ์ เต็มมาตย์นอก. (2554). *การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4. สืบค้นเมื่อ 28 กรกฎาคม 2554, จาก <http://www.gotoknow.org/blog/pong11/338313>.*
- พระมหาสมปอง ปจฺโจปการี.(2550). *ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม: รุ่งศิลป์ การพิมพ์*
- พระมหาสุทัต สุทสฺสโน. (2552). *ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ระดับประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.*
- พระมหาสุริยา จิตเมธี . (2553). *ภาวะผู้นำในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ของ พระราชนันท์มุนี (สำรวย อาภากรโ). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: วอลิต์ปริ้นท์.*
- พุทธทาสภิกขุ. (2549). *การตามรอยพระยุคลบาทโดยทศพิธราชธรรม. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.*
- ฟากรี ทองดีบุตร. (2551). *คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. ปรินญาณินพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.*
- พีรพัฒน์ สุขสวัสดิ์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้ทศพิธราชธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร. ถ่ายเอกสาร.*



- ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- ไมตรี คงนุกูล. (2552). *การศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ คินเคตกรุงเทพฯ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์การปกครองท้องถิ่นและราชการ*. กรุงเทพฯ: บুদ্ধพอยท์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและตำราสถาบัน ราชภัฏสวนดุสิต.
- รจนา อ้ายพุกและคณะ. (2550). *คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคาดหวังของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด แพร่. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)*. พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- รัชณี ตระกูลเง็ก. (2554). *ภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของ พระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ. สารนิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์เนศพรินทร์ตั้งเซ็นเตอร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- รุ่งแสง กนกวุฒิ. (2549). *จริยธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคม*. พิษณุโลก: พุทธชินราชเวชสาร.
- ลองดาว วงวิน. (2554). *การปฏิบัติราชการตามหลักทศพิธราชธรรม*.  
สืบค้นเมื่อ 28 กรกฎาคม 2554, จาก  
<http://www.fisheries.go.th/foreign/images/stories/fisheries/Tossapitrachtum.pdf>
- ลัดดา ทองโคตร. (2554). *ศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดาวลัย วิเศษภูติ. (2549). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของ ครูผู้สอนโรงเรียนสฤษดิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1. ปริญญาานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)*. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วรางคณา ตาเตียว. (2552). *ประสบการณ์การบริหารจัดการเชิงจริยธรรมทางการพยาบาลของ หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลตติยภูมิ. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารพยาบาล)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วันชัย ดนัยตโมนุท. (2543). *การกระจายอำนาจ การบริหารการศึกษา: ตามแนว พ.ร.บ. การศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542. ม.ป.พ.*

- วิชัย ตันศิริ. (2543, กรกฎาคม - มีนาคม). ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากการปฏิรูปการศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษา. *วารสารข้าราชการครู*. 20(3): 2- 6.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์ - มีนาคม). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. *ข่าวสารวิจัยการศึกษา*. 18(3): 8 -11.
- วิเชียร บุญกล้า (2550). *ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์. ค.ม.(การบริหารการศึกษา). สุรินทร์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ LEADERSHIP ฉบับก้าวหน้ายุค*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2550). *การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โพเพช.
- ศราวณี สิทธิราช. (2544). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ นิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2552). *ผู้นำการศึกษากับการพัฒนาคน การพัฒนาคน การพัฒนางาน*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ทริปปี้ เอ ก๊อปปี้.
- ศิริมา ศรีอรุณสุดา. (2553). *การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาขั้นต้น*. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด บางโม. (2552). *องค์การแห่งการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สมจิตร อุดม. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย เทพแสง; และ อรจิรา เทพแสง. (2549). *ผู้นำยุคใหม่ หัวใจของการปฏิรูป*. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: อัลฟา มิเลียนเนียม
- สมชาย ประวัติศรีชัย. (2544). *ประสิทธิภาพของการบริหารโครงการโรงเรียนสีขาวของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร.
- สมพร จำปานิล. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.

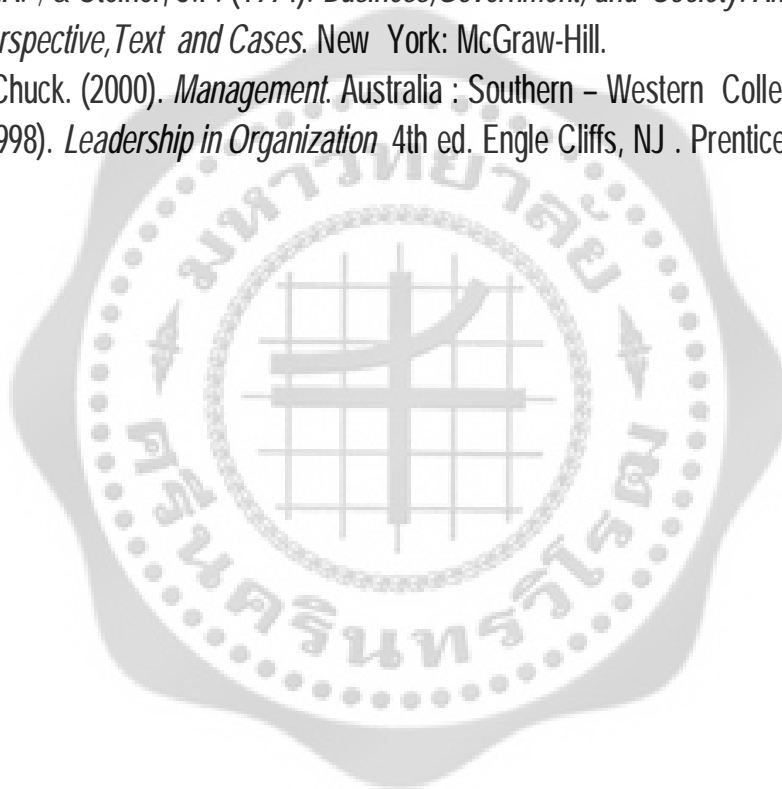
- สมพร แพร่ม้วน. (2551). *คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร.*
- สมหวัง วิทยาปัญญานนท์. (2554). *การจัดการธุรกิจด้วยพรหมวิหารธรรม. สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2554, จาก <http://www.budmgt.com/budman/bm02/virtuousexist4.html>.*
- สันติ บุญภิรมย์ (2552). *การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : บัณฑิต พอยท์.*
- สายฝน สารผล. (2554). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับจริยธรรม. สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2554, จาก [http://pdc.ac.th/chinawat/CAI51/A.kanitta/unit1\\_2.html](http://pdc.ac.th/chinawat/CAI51/A.kanitta/unit1_2.html).*
- สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. (2549). *รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.*
- (2552). *แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (2552 – 2555). กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. เอกสารกลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา.*
- (2553). *36 ปี สำนักงานการศึกษา กทม. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.*
- (2554). *แผนปฏิบัติราชการประจำปี 2554 สำนักงานการศึกษา. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. เอกสารกลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา.*
- (2554). *สรุปสำหรับผู้บริหาร แผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. เอกสารกลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา.*
- สำนักงานเขตภาษีเจริญ. (2554). *เอกสารการประชุมสัมมนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนกรุงเทพมหานคร ระดับกลุ่มเขตกรุงธนใต้. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. เอกสารกลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา.*
- (2554). *รายงานการศึกษาประจำปี. สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2554, จาก <http://www.bangkok.go.th/phasicharoen/>.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2554). *พัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาตามระบบคุณธรรม. สืบค้นเมื่อ 5 เมษายน 2554, จาก <http://www.moe.go.th/webtcs/news48/m03/d24/vinai2.pdf>.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2542). *คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. กรุงเทพฯ: พี เอ ลีฟวิ่ง.*
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2554). *คู่มือการประเมินผลข้อเสนอการวิจัยของหน่วยงานภาครัฐที่เสนอของบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ตามมติคณะรัฐมนตรี. สืบค้นเมื่อ 6 เมษายน 2554, จาก <http://www2.djop.moj.go.th/download2/upload/download4-1248409019.pdf>*

- สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. (2555). การประเมินความรู้และประสบการณ์. สืบค้นเมื่อ 24 มกราคม 2554, จาก <http://chon.nfe.go.th/advicecenter/kummans.html>.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). "พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545". กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2553). มาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : ประถมและมัธยมศึกษา รอบที่สอง (พ.ศ. 2549 – 2553). กรุงเทพมหานคร: พริกหวาน กราฟฟิค.
- สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา. (2554). สถิติจำนวนนักเรียน ห้องเรียน บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553. ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย.
- สุจรรยา ใจหาญ. (2548). การศึกษาการปฏิบัติงานของครูด้านการวัดผลและประเมินผลตาม หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชบุรี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2554). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม. สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2554, จาก <http://suthep.cru.in.th/leadership/leader2.doc>
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2546). จริยธรรมทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราช ภัฏสวนดุสิต.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2549). หลักธรรม หลักทำ ตามรอยพระยุคลบาท. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเมธ แสงนิมนวล. (2554). ข้อเขียนจากคอลัมน์ "สาระน่ารู้". วารสารก้านผู้ใหญ่นบ้านกรรมการ ปกครองกระทรวงมหาดไทย. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2554, จาก [http://www.tungsong.com/Read/pattakarn/read\\_01.asp](http://www.tungsong.com/Read/pattakarn/read_01.asp)
- สุรีย์ มีผลกิจ. (2550). คุณธรรม จริยธรรม สามัคคีธรรม ตามแนวพุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ : คอมพิวเตอร์.
- สุริยา มนตรีภักดิ์. (2550). ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไสว บุญขวัญ. (2551). ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของก้านและผู้ใหญ่นบ้าน อำเภอ ดาคลี จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ พท.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- อัญญา ศรีสมพร. (2551). *ศึกษาการใช้ผู้นำแนวพุทธของหัวหน้าภาควิชาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ถ่ายเอกสาร.*
- อินทร กิตติก่อ. (2550). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของบุคลากรในอำเภออุบลรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 4. รายงานการศึกษาอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.*
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2554). *3 สูตรจากพุทธวิธีสำหรับการบริหารวิถีตะวันออก. สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2554, จาก [http://www.dpu.ac.th/upload/edu/page/DrUthai\\_oct\\_10.pdf](http://www.dpu.ac.th/upload/edu/page/DrUthai_oct_10.pdf)*
- อุทัย โฉวมั่นคง. (2552). *การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด.(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.*
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Batenman, Thomas S. & Snell, Scott A. (1999). *Management: Building Competitive Advantage*. 4th ed. Boston : Irwin McGraw – Hill.
- Begley, P.T. and Stefkovich, J.A. (2004, August). Education, Ethics and the Cult of Efficiency: Implications for Values and Leadership. *Journal of Education Administration*. 42,(2): 2
- Boeree, C. G. (2003). *Moral Development*. Retrieved July 22, 2011, from <http://www.ship.edu/~cgboeree/genpsymoraldev.html>.
- Brittney, Lytle E. (2010). *Efficacy of Codes of Ethics in Nonprofit Organizations*. Ohio: The University of Toledo.
- Brown, Roger. (1965). *Social Psychology*. New York: The Free Press.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Carroll, A. (1993). *Business & Society: Ethic and Stakeholder Management*. 2nd ed. London: Paul Chapman Publishing.
- Coulter, Mary. (2002). *Strategic Management in Action*. New Jersey: Prentice Hall.
- Daft, Richard L. (1997). *Management*. 4th ed. Fort Worth. Texas: Dryden.
- (2005). *The Leadership Experience*. 3rd ed. Ohio: Thomson South-Western.
- Dessler , Gary. (1999). *Essentials of Management* . New Jersey : Prentice Hall.
- Fiedler, Fred E; & Martin Chemers M. (1974). *Leadership and Effective Management*. Illinois: Scott Foresment.

- George, Jennifer M.; & Jones, Gareth R. (1999). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 2th ed. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Griffin, Ricky W. (1999). *Management*. 6th ed. New York: Houghton Mifflin.
- Hulshult, N. K. (2005). *Moral Leadership in Alternative Education: Theory and Practice in School Administration*. Ohio: Miami University Oxford.
- Karin Polifko-Harris. (2004). *Case Applications in Nursing Leadership & Management*. Philadelphia: Saunders Company.
- Kelly Heidenthal-Patricia. (2004). *Essentials of Nursing Leadership & Management*. U.S.A: Delmar learning.
- Krathwohl, D.R.; B.S. Bloom.; & B.B.Masia. (1974). *Taxonomy of Education Objectives: The Classification of Education Goal Handbook II: Affective domain*. New York: David Mckay Company.
- Kitchener, K. (2000). *Foundations of Ethical, Research and Teaching in Psychology*. Mahwah New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kinicki, A. & Williams, B. (2009). *Management 3/e*. New York: Mcgraw-hill.
- Kohlberg, L. (1981). *The Philosophy of Moral Development*. San Francisco: Harper and Row.
- Krejcie, Robert V.; & Darlye W. Morgan, (1970, August). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal Educational and Psychological Measurement*. 13(3): 608.
- Likert, R. (1967). *New Pattern Of Management*. New York: Mc.Graw-Hill Book Company.
- Marquis, B.L. ; & Huston, C.J. (2006). *Leadership Roles and Management Functions in Nursing: Theory and Application*. 5th ed. R.R.Donnelley-Crawfordsville : Lippincott.
- Murry, Joseph H., JR. (1996). *Study The Moral Aspect Leadership in An Urban Oreans*. University New Oreans.
- Nahavandi, A. (2000). *The Art and Science of Leadership*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Northouse, P.G. (2001). *Leadership: Theory and Practice*. 2nd ed. Thousand Oaks. CA: Sage.
- Piaget, J. (1971). *The Theory of Stages in Cognitive Development*. In D.R. Green (Ed.), *Measurement and Piaget*. New York: McGraw-Hill.
- Post, J.E, Lawrence T.; & James Weber. (2002). *Business and Society*. New York: Mcgraw-hill .
- Rue, Leslie W.; & Byars, Lloyd L. (2000). *Management: Skills and Application*. 9th ed. Boston: McGraw – Hill.

- Schermerhorn, John R. (1999). *Management*. 6th ed. New York: John Wiley & Sons. Inc.
- Sergiovanni, T.J. (1992). *Moral Leadership*. San Francisco: Jossey – Bass Publisher.
- Sison, A.J.G. (2008). *Corporate Governance and Ethics : An Aristotelian Perspective*.  
Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Schermerhorn, John R.; & G. James. Hunt and Richard N. Osborn. (2000). *Organizational Behavior*. 7th ed. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Starratt, R.J. (2005). *Ethical Leadership in The Essentials of School Leadership*. Edited by Brent Davies. London: Paul Chapman Publishing and Corwin Press.
- Steiner, G.A. ; & Steiner, J.F. (1994). *Business, Government, and Society: A Managerial Perspective, Text and Cases*. New York: McGraw-Hill.
- Williams, Chuck. (2000). *Management*. Australia : Southern – Western College Publishing.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in Organization* 4th ed. Engle Cliffs, NJ . Prentice-Hall.





**ภาคผนวก ก**

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามการวิจัย  
และหนังสือขอความอนุเคราะห์



## รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามการวิจัย

1. พระวิสุทธิภัทรธาดา, ดร. (ประสิทธิ์ พุทธิมรฺสี) รองอธิการบดีฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย  
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. พระมหาวิสุตร วิสุทธิปัญญา ป.ธ.9, ศน.ม อาจารย์ใหญ่สำนักเรียนวัดนิมมานรดี  
ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดนิมมานรดี
3. อาจารย์อรุณรุ่ง ปภาพสิษฐ์ หัวหน้าหลักสูตรสาขาการวิจัย  
และประเมินการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
4. ดร. สรภัครสรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ อาจารย์ประจำภาควิชา  
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. อาจารย์สมศรี ฉัตรวัฒนา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ  
หน่วยศึกษานิเทศก์  
สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร



ที่ ศธ 0519.12/๐4๘๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

10 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

นมัสการ อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เนื่องด้วย พระมหาวชิรวิชญ์ คามพินิจ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม ตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.พระวิสุทธิภักทธรราดา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ พระมหาวชิรวิชญ์ คามพินิจ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวิฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-713-2752



ที่ ศธ 0519.12/0496

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๒ กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

นมัสการ เจ้าอาวาสวัดนิมานรดี

เนื่องด้วย พระมหาวชิรวิชญ์ คามพินิจ นิลิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม ตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ พระมหาวิสุตร วิสุทธิปัญญา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ พระมหาวชิรวิชญ์ คามพินิจ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท 081-713-2752



ที่ ศธ 0519.12/๐๔๘๕

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

10 กุมภาพันธ์ 2555

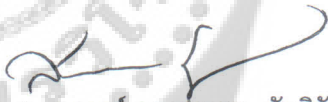
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

เนื่องด้วย พระมหาวชิรวิชญ์ คามพินิจ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม ตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์อรุณรุ่ง ปภาพสิขรุ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้  
พระมหาวชิรวิชญ์ คามพินิจ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-713-2752



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5664

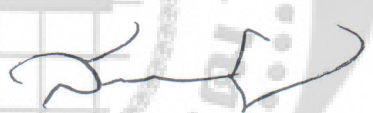
ที่ ศธ 0519.12/ 0488 วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย พระมหาวชิรวินัย คามพินิจ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม ตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ พระมหาวชิรวินัย คามพินิจ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-713-2752



ที่ ศธ 0519.12/๐4๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

1๗ กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

เนื่องด้วย พระมหาวชิรวชิษฐ์ คามพินิจ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม ตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์สมศรี ฉัตรวัฒนา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ พระมหาวชิรวชิษฐ์ คามพินิจ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-713-2752



ที่ ศธ 0519.12/1๐4๔

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนิมมานรดี

เนื่องด้วย พระมหาวชิรวิชญ์ คามพินิจ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม ตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูล เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อให้ครู จำนวน 30 คน ทดสอบสอบถาม ในระหว่าง เดือนมีนาคม-เมษายน 2555.

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ พระมหาวชิรวิชญ์ คามพินิจ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-713-2752



ที่ ศธ 0519.12/ 1197

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

6 มีนาคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลโรงเรียนในสังกัด

เรียน ผู้อำนวยการเขตภาษีเจริญ

เนื่องด้วย พระมหาวชิรวงศ์ ความพินิจ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม ตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย ในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ จำนวน 7 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนวัดอ่างแก้ว โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม โรงเรียนโคกอน โรงเรียนมะพร้าวเตี้ย โรงเรียนวัดทองศาลางาม โรงเรียนวัดโดนด และโรงเรียนวัดประดู่บางจาก (พวงอุทิศ) เพื่อให้ครูในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 238 คน ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมีนาคม- เมษายน 2555

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ พระมหาวชิรวงศ์ ความพินิจ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-713-2752





## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหาร  
สถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร

---

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีจำนวน 8 หน้า แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ  
ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ  
ตอนที่ 2 สอบถามระดับการปฏิบัติตนที่เกี่ยวกับความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ด้านหลักทศพิธราชธรรมและด้านหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 77 ข้อ
3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น โดยทำการวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคลหรือโรงเรียน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี เพื่อผลการวิจัยจะก่อประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจ ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

พระมหาวชิรวิชญ์ คามพินิจ

นักศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัย

โทร. 08-1713-2752

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

### 1. ประสบการณ์การทำงาน

ต่ำกว่า 20 ปี  ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป

### 2. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี

### 3. ขนาดของโรงเรียน

ขนาดเล็ก ตั้งแต่ 1 - 400 คน  
 ขนาดกลาง ตั้งแต่ 401 - 800 คน  
 ขนาดใหญ่ ตั้งแต่ 801 คน ขึ้นไป

ตอนที่ 2 สอบถามระดับการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบสอบถามระดับการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาในด้านหลักทศพิธราชธรรมและด้านหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการ) ที่ปฏิบัติจริง

2. แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ซึ่งตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดตอบทุกข้อ

เกณฑ์ในการพิจารณา มีดังนี้

5 หมายถึง การปฏิบัติตนความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุดหรือเกือบทุกครั้ง

4 หมายถึง การปฏิบัติตนความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก หรือเป็นส่วนใหญ่

3 หมายถึง การปฏิบัติตนความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง หรือเป็นครั้งคราว

2 หมายถึง การปฏิบัติตนความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย หรือเป็นส่วนน้อย

1 หมายถึง การปฏิบัติตนความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด หรือแทบจะไม่มี

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถามและการแปลความหมาย

ข้อ	คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตนของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติตน ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
หลักทศพิธราชธรรม 10 ด้านทาน (การให้)						
1.	ใช้เวลาแก่ครูเพื่อเข้าพบและรับฟังปัญหาอยู่เสมอ แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน					✓

หมายถึง

- “ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เวลาแก่ครูเพื่อเข้าพบและฟังปัญหาอยู่เสมอ แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน” นั้นมีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด (คือมีระดับการปฏิบัติตนอยู่ในระดับ 1)

ข้อ	คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตนของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติตน ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
หลักทศพิธราชธรรม 10 ด้านทาน (การให้)						
1.	ให้ความช่วยเหลือในการทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย แม้จะไม่ใช่นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง					
2.	ชี้แนะแนวการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสมอยู่เสมอ					
3.	จัดให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถแก่ครูภายในโรงเรียนเป็นประจำ					
4.	ให้โอกาสในการปรับปรุงข้อผิดพลาดในการทำงานของครู					
5.	พร้อมที่จะให้อภัยเมื่อครูทำผิดพลาด					
6.	ไม่ทำลายชีวิตหรือทำร้ายผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นคนหรือสัตว์					

ข้อ	คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
<b>หลักทศพิธราชธรรม 10 ด้านศีล (การประพฤติอยู่ในศีลธรรมและกฎเกณฑ์)</b>						
7.	ไม่ยกยอกทrophic สิ้นของผู้อื่นหรือของส่วนรวมของโรงเรียน					
8.	ไม่พูดจาเพื่อเจ้าและไว้สาระที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์					
9.	มีความพอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ ไม่อยากได้สิ่งของของคนอื่น					
10.	หลีกเลี่ยงอบายมุขและสิ่งเสพติดทุกชนิด					
11.	ประพฤติตนตามกฎระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพ และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม					
12.	ส่งเสริมให้ครู นักเรียน ปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบของสังคม					
<b>หลักทศพิธราชธรรม 10 ด้านปริจจาคะ (ความเสียสละเพื่อส่วนรวม)</b>						
13.	อุทิศเวลาในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
14.	เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ					
15.	ร่วมกิจกรรมส่งเสริมพัฒนา โรงเรียน ชุมชน และสังคมเป็นประจำ					
16.	มีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมที่ทำประโยชน์แก่สังคมเป็นประจำ					
17.	เสียสละ และทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่วนรวม					
<b>หลักทศพิธราชธรรม 10 ด้านอาชชวะ (ความเป็นผู้ตรง)</b>						
18.	ปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยความซื่อตรง เปิดเผยตรงไปตรงมา					
19.	มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานโดยยึดกฎ ระเบียบแบบแผน และนโยบายของหน่วยงาน					
20.	ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
21.	กระตุ้นเตือนครูให้ปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ					
22.	เลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและบังเกิดผลดีต่องาน					
23.	จัดวางกำลังคนให้เหมาะสมกับงานและตามความสามารถของแต่ละคน					
24.	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นหรือวิจารณ์เพื่อพัฒนาผลงานอย่างตรงไปตรงมา					
25.	มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบ และติดตามผลการทำงาน					
<b>หลักศัพทราชธรรม 10 ด้านทักษะ (ความสุภาพอ่อนโยน)</b>						
26.	เป็นผู้มีอัธยาศัยที่อ่อนโยน และอ่อนน้อมถ่อมตน สุภาพเรียบร้อยต่อทุกคนอย่างจริงใจ					
27.	ปฏิบัติกับครูหรือผู้ร่วมงานอย่างให้เกียรติ					
28.	พูดจาสุภาพ ไพเราะ นุ่มนวลต่อบุคคลทุกระดับ					
29.	ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตนกับบุคคลทุกระดับ					
<b>หลักศัพทราชธรรม 10 ด้านตบะ (ความเพียร)</b>						
30.	มีความมุ่งมั่นในการทำความดี					
31.	มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ					
32.	มีความมุ่งมั่นพากเพียรเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน					
33.	ข่มใจในกิเลส สิ่งชั่วๆต่างๆที่เข้ามากระทบขณะปฏิบัติหน้าที่การงาน					
34.	หมั่นพิจารณาตรวจสอบว่าอะไรผิดชอบชั่วดี					
35.	ไม่ลี้เลสงสัยในผลของการทำความดี					
36.	กำจัดความท้อแท้และสร้างกำลังใจให้ตนเองอยู่เสมอ					
37.	กระตือรือร้น และใช้ความพยายามสูงในการปฏิบัติงานที่มีความยากลำบาก					

ข้อ	คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
<b>หลักทศพิธราชธรรม 10 ด้านอภิกโรธ (ความไม่โกรธ)</b>						
38.	ไม่แสดงอาการโกรธหรืออาฆาตผู้ใด เมื่อกระทบสิ่งที่ไม่พอใจ					
39.	เมื่อเกิดปัญหาจะไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
40.	มีความสงบ ถึงแม้จะเกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรง					
41.	มีน้ำใจ เข้าช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่รู้สึกหงุดหงิดรำคาญ					
<b>หลักทศพิธราชธรรม 10 ด้านอวิหิงสา (ความไม่เบียดเบียน)</b>						
42.	ไม่ใช้อำนาจที่มีอยู่ในทางที่ผิดศีลธรรมและกฎหมายซึ่งก่อให้เกิดความทุกข์แก่ผู้อื่น					
43.	อธิบายถึงเหตุผลในขณะสั่งงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอึดอัดใจ					
44.	ไม่ลู่แก่อำนาจลงโทษหรือกลั่นแกล้งครุตามอำเภอใจ					
45.	ไม่คิดร้ายต่อครูเพื่อให้ได้ประโยชน์แก่ตนเอง					
46.	เมื่อพบว่าครูคนใดกระทำความผิดก็ลงโทษตามความเหมาะสม					
<b>หลักทศพิธราชธรรม 10 ด้านขันติ (ความอดทน)</b>						
47.	มีความอดทนและหนักแน่นในการปฏิบัติงาน					
48.	มีความหนักแน่นมั่นคงไม่หลงไปกับสิ่งยั่วยุในอามิสสินจ้างจากการปฏิบัติงาน					
49.	มีความอดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้ร่วมงานและผู้อื่น					
50.	มีความหนักแน่นมั่นคง เมื่อเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรค					

ข้อ	คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติตน ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
<b>หลักทศพิธราชธรรม 10 ด้านวิโรธนะ (ความยุติธรรม)</b>						
51.	ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความยุติธรรมและเที่ยงธรรม					
52.	ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้อง โดยไม่มีอคติเพราะความไม่ชอบ หรือไม่พอใจส่วนตัว					
53.	ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้อง โดยไม่หวั่นไหว เกรงต่ออันตรายหรืออิทธิพลใดๆ					
54.	มอบหมายงานให้กับครูภายในโรงเรียนอย่างยุติธรรม					
55.	คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว					
56.	ยอมรับฟังผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของตนเอง					
57.	มองตนเองอย่างเป็นกลาง เห็นปัญหาของตนเองและหาทางแก้ไขปรับปรุง					
<b>หลักพรหมวิหารธรรม 4 ด้านเมตตา (ความรัก, ความปรารถนาดี)</b>						
58.	ให้ความรัก ความห่วงใยต่อครูอย่างทั่วถึงและด้วยความจริงใจ					
59.	ร่วมแก้ไขปัญหาด้วยความสุ่มรอบคอบ มีเมตตา					
60.	ให้คำแนะนำ ปรึกษาและนิเทศงานด้วยความเมตตาแก่ครูอย่างทั่วถึง					
61.	เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปฏิบัติงานตามโอกาสอันควร					
<b>หลักพรหมวิหารธรรม 4 ด้านกรุณา (ความสงสาร)</b>						
62.	ให้การช่วยเหลือต่อครูในเรื่องที่สามารถจะช่วยให้					
63.	เมื่อครูเดือดร้อนจะเข้าช่วยเหลืออยู่เสมอ					
64.	เห็นอก เห็นใจครู เมื่อมีเรื่องเดือดร้อน					
65.	มีน้ำใจในการปฏิบัติงานร่วมกับครูในโรงเรียนเสมอ					
66.	ดูแลทุกข์สุขและจัดสรรสวัสดิการให้แก่ครู					



ข้อ	คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติตน				
		ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
67.	ร่วมแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องในการทำงานของครู					
<b>หลักพรหมวิหารธรรม 4 ด้านมุกิตา (ความพยอมยินดี)</b>						
68.	แสดงความยินดีกับครูที่ได้เลื่อนตำแหน่ง					
69.	แสดงความยินดีกับนักเรียนที่ได้รับรางวัล					
70.	ยกย่อง ชมเชยครูที่ทำความดีตามความเหมาะสม					
71.	ชื่นชมผลงานการปฏิบัติงานของครูด้วยความบริสุทธิ์ใจ					
72.	เป็นกำลังใจให้กับครูและเพื่อนร่วมงานที่ประสบผลสำเร็จในงานที่ได้รับผิดชอบ					
<b>หลักพรหมวิหารธรรม 4 ด้านอุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง)</b>						
73.	วางตนเป็นกลาง ไม่ฝักใฝ่ ฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่ง					
74.	รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายก่อนลงมือปฏิบัติงาน					
75.	มีการประเมินการทำงานของครูอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่ลำเอียง					
76.	ตัดสินปัญหาของครูและเพื่อนร่วมงานบนพื้นฐานของข้อมูล					
77.	ตัดสินใจในการทำงานด้วยความเป็นกลาง					



ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา  
เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านทาน (การให้)

ด้านการให้ (ทาน)	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ให้ความช่วยเหลือในการทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย แม้จะไม่ใชหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง	3.99	.90	มาก
2. ชี้แนะแนวการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสมอยู่เสมอ	4.21	.81	มาก
3. จัดให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถแก่ครูภายในโรงเรียนเป็นประจำ	4.32	.80	มาก
4. ให้โอกาสในการปรับปรุงข้อผิดพลาดในการทำงานของครู	4.08	.79	มาก
5. พร้อมที่จะให้อภัยเมื่อครูทำผิดพลาด	3.95	.80	มาก
รวม	4.11	.69	มาก

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา  
เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านศีล (การประพฤติอยู่ในศีลธรรมและกฎเกณฑ์)

ด้านศีล (การประพฤติอยู่ในศีลธรรมและกฎเกณฑ์)	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
6. ไม่ทำลายชีวิตหรือทำร้ายผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นคนหรือสัตว์	4.26	.83	มาก
7. ไม่ยกยอกทรัพย์สินของผู้อื่นหรือของส่วนรวมของโรงเรียน	4.26	.82	มาก
8. ไม่พูดจาเพ้อเจ้อและไร้สาระที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์	4.17	.84	มาก
9. มีความพอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ ไม่อยากได้สิ่งของของคนอื่น	4.14	.83	มาก
10. หลีกเลียงอบายมุขและสิ่งเสพติดทุกชนิด	4.36	.79	มาก
11. ประพฤติตนตามกฎระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพ และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม	4.47	.65	มาก

12.ส่งเสริมให้ครู นักเรียน ปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบ ของสังคม	4.52	.68	มากที่สุด
รวม	4.31	.62	มาก

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา  
เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปริจจาคะ (ความเสียสละเพื่อส่วนรวม)

ด้านปริจจาคะ (ความเสียสละเพื่อส่วนรวม)	ระดับการปฏิบัติตน		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
13.อุทิศเวลาในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ	4.31	.78	มาก
14.เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนอยู่ เสมอ	4.36	.77	มาก
15.ร่วมกิจกรรมส่งเสริมพัฒนา โรงเรียน ชุมชน และ สังคมเป็นประจำ	4.34	.76	มาก
16.มีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมที่ทำประโยชน์ แก่สังคมเป็นประจำ	4.33	.82	มาก
17.เสียสละ และทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อ ส่วนรวม	4.26	.81	มาก
รวม	4.32	.71	มาก

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา  
เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอาชีพ (ความเป็นผู้ตรง)

ด้านอาชีพ (ความเป็นผู้ตรง)	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
18. ปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยความซื่อตรง เปิดเผย ตรงไปตรงมา	4.27	.88	มาก
19. มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานโดยยึดกฎ ระเบียบ แบบแผน และนโยบายของหน่วยงาน	4.30	.73	มาก
20. ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	4.29	.84	มาก
21. กระตุ้นเตือนครูให้ปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ	4.53	.63	มากที่สุด
22. เลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและบังเกิดผลดี ต่องาน	4.27	.74	มาก
23. จัดวางกำลังคนให้เหมาะสมกับงานและตาม ความสามารถของแต่ละคน	4.05	.87	มาก
24. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นหรือ วิจารณ์เพื่อพัฒนาผลงานอย่างตรงไปตรงมา	4.04	.92	มาก
25. มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบ และติดตามผล การทำงาน	4.22	.87	มาก
รวม	4.25	.70	มาก

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา  
เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมีทักษะ (ความสุภาพอ่อนโยน)

ด้านมีทักษะ (ความสุภาพอ่อนโยน)	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
26. เป็นผู้ที่มีอัธยาศัยที่อ่อนโยน และอ่อนน้อมต่อมตน สุภาพเรียบร้อยต่อทุกคนอย่างจริงจัง	4.21	.92	มาก
27. ปฏิบัติกับครูหรือผู้ร่วมงานอย่างให้เกียรติ	4.17	.93	มาก
28. พุดจาสุภาพ ไพเราะ นุ่มนวลต่อบุคคลทุกระดับ	4.17	.91	มาก
29. ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีสัมมาคารวะ อ่อน น้อมต่อมตนกับบุคคลทุกระดับ	4.37	.78	มาก
รวม	4.23	.81	มาก

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา  
เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านต๊ะ (ความเพียร)

ด้านต๊ะ (ความเพียร)	ระดับการปฏิบัติตน		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
30. มีความมุ่งมั่นในการทำความดี	4.43	.72	มาก
31. มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ	4.43	.73	มาก
32. มีความมุ่งมั่นพากเพียรเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน	4.30	.75	มาก
33. ขมใจในกิเลส สิ่งยั่วต่างๆที่เข้ามากระทบขณะปฏิบัติหน้าที่การทำงาน	4.23	.84	มาก
34. หมั่นพิจารณาตรวจสอบว่าอะไรผิดชอบชั่วดี	4.28	.80	มาก
35. ไม่ล้าหลังเลยในผลของการทำความดี	4.31	.81	มาก
36. กำจัดความท้อแท้และสร้างกำลังใจให้ตนเองอยู่เสมอ	4.29	.72	มาก
37. กระตือรือร้น และใช้ความพยายามสูงในการปฏิบัติงานที่มีความยากลำบาก	4.48	.68	มาก
รวม	4.34	.74	มาก

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา  
เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอ๊กโกระ (ความไม่โกรธ)

ด้านอ๊กโกระ (ความไม่โกรธ)	ระดับการปฏิบัติตน		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
38. ไม่แสดงอาการโกรธหรืออาฆาตผู้ใด เมื่อกระทบสิ่งที่ไม่พอใจ	3.99	.93	มาก
39. เมื่อเกิดปัญหาจะไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น	3.94	.82	มาก
40. มีความสงบ ถึงแม้จะเกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรง	4.02	.84	มาก
41. มีน้ำใจ เข้าช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่รู้สึกหงุดหงิดรำคาญ	4.14	.88	มาก
รวม	4.02	.77	มาก

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา  
เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอิทธิงสา (ความไม่เบียดเบียน)

ด้านอิทธิงสา (ความไม่เบียดเบียน)	ระดับการปฏิบัติตน		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
42. ไม่ใช้อำนาจที่มีอยู่ในทางที่ผิดศีลธรรมและ กฎหมายซึ่งก่อให้เกิดความทุกข์แก่ผู้อื่น	4.25	.76	มาก
43. อธิบายถึงเหตุผลในขณะสั่งงาน เพื่อให้ไม่ ผู้ร่วมงานรู้สึกอึดอัดใจ	4.16	.86	มาก
44. ไม่ลุแก่อำนาจลงโทษหรือกลั่นแกล้งครูตาม อำเภอใจ	4.25	.77	มาก
45. ไม่คิดร้ายต่อครูเพื่อให้ได้ประโยชน์แก่ตนเอง	4.20	.83	มาก
46. เมื่อพบว่าครูคนใดกระทำความผิดก็ลงโทษตาม ความเหมาะสม	4.23	.72	มาก
รวม	4.22	.89	มาก

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา  
เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านขันติ (ความอดทน)

ด้านขันติ (ความอดทน)	ระดับการปฏิบัติตน		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
47. มีความอดทนและหนักแน่นในการปฏิบัติงาน	4.29	.82	มาก
48. มีความหนักแน่นมั่นคงไม่หลงไปกับสิ่งยั่วใน อามิสสินจ้างจากการปฏิบัติงาน	4.27	.78	มาก
49. มีความอดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้ร่วมงาน และผู้อื่น	4.15	.80	มาก
49. มีความอดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้ร่วมงาน และผู้อื่น	4.28	.77	มาก
50. มีความหนักแน่นมั่นคง เมื่อเผชิญหน้ากับปัญหา และอุปสรรค	4.15	.80	มาก
รวม	4.25	.72	มาก

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา  
เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านวินัย(ความยุติธรรม)

ด้านวินัย(ความยุติธรรม)	ระดับการปฏิบัติตน		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
51. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความยุติธรรมและเที่ยง ธรรม	4.28	.86	มาก
52. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้อง โดยไม่มีอคติ เพราะความไม่ชอบ หรือไม่พอใจส่วนตน	4.25	.86	มาก
53. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้อง โดยไม่ หวั่นไหว เกรงต่ออันตรายหรืออิทธิพลใดๆ	4.14	.77	มาก
54. มอบหมายงานให้กับครูภายในโรงเรียนอย่าง ยุติธรรม	4.15	.87	มาก
55. คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมโดยไม่คำนึงถึง ผลประโยชน์ส่วนตัว	4.14	.84	มาก
56. ยอมรับฟังผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของ ตนเอง	4.14	.91	มาก
57. มองตนเองอย่างเป็นกลาง เห็นปัญหาของตนเองและ หาทางแก้ไขปรับปรุง	4.10	.82	มาก
รวม	4.17	.75	มาก

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา  
เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา (ความรัก, ความปรารถนาดี)

ด้านเมตตา (ความรัก, ความปรารถนาดี)	ระดับการปฏิบัติตน		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
58. ให้ความรัก ความห่วงใยต่อครูอย่างทั่วถึงและด้วย ความจริงใจ	4.13	.94	มาก
59. ร่วมแก้ไขปัญหาด้วยความสุ่มรอบคอบ มีเมตตา	4.15	.79	มาก
60. ให้คำแนะนำ ปรีกษาและนิเทศงานด้วยความ เมตตาแก่ครูอย่างทั่วถึง	4.13	.83	มาก
61. เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปฏิบัติงานตามโอกาสอันควร	4.15	.85	มาก
รวม	4.14	.79	มาก



ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา  
เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา (ความสงสาร)

ด้านเมตตา (ความรัก, ความปรารถนาดี)	ระดับการปฏิบัติตน		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
62. ให้การช่วยเหลือต่อครูในเรื่องที่สามารถจะช่วยให้	4.20	.79	มาก
63. เมื่อครูเดือดร้อนจะเข้าช่วยเหลืออยู่เสมอ	4.07	.84	มาก
64. เห็นอก เห็นใจครู เมื่อมีเรื่องเดือนร้อน	4.04	.89	มาก
65. มีน้ำใจในการปฏิบัติงานร่วมกับครูในโรงเรียนเสมอ	4.10	.82	มาก
66. ดูแลทุกข์สุขและจัดสรรสวัสดิการให้แก่ครู	4.07	.84	มาก
67. ร่วมแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องในการทำงานของครู	4.08	.84	มาก
รวม	4.09	.77	มาก

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา  
เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมุทิตา (ความพลอยยินดี)

ด้านมุทิตา (ความพลอยยินดี)	ระดับการปฏิบัติตน		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
68. แสดงความยินดีกับครูที่ได้เลื่อนตำแหน่ง	4.33	.79	มาก
69. แสดงความยินดีกับนักเรียนที่ได้รับรางวัล	4.57	.64	มาก
70. ยกย่อง ชมเชยครูที่ทำความดีตามความเหมาะสม	4.44	.74	มาก
71. ชื่นชมผลงานการปฏิบัติงานของครูด้วยความบริสุทธิ์ใจ	4.33	.79	มาก
72. เป็นกำลังใจให้กับครูและเพื่อนร่วมงานที่ประสบผลสำเร็จในงานที่ได้รับผิดชอบ	4.32	.72	มาก
รวม	4.40	.65	มาก

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา  
เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง)

ด้านอุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง)	ระดับการปฏิบัติตน		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
73. วางตนเป็นกลาง ไม่ฝักใฝ่ ฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่ง	4.09	.84	มาก
74. รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายก่อนลงมือปฏิบัติงาน	4.08	.86	มาก
75. มีการประเมินการทำงานของครูอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่ลำเอียง	4.13	.83	มาก
76. ตัดสินปัญหาของครูและเพื่อนร่วมงานบนพื้นฐานของข้อมูล	4.15	.86	มาก
77. ตัดสินใจในการทำงานด้วยความเป็นกลาง	4.10	.83	มาก
รวม	4.11	.77	มาก



ประวัตย่อผู้ทำวิจัย

## ประวัติย่อผู้ทำวิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	พระมหาชริวิชัย คามพินิจ
วันเดือนปีเกิด	25 กันยายน 2526
สถานที่เกิด	67/97 ม.6 ต.ท่าทราย อ.เมืองฯ จ.สมุทรสาคร 74000
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	845 วัดนิมมานรดี แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 10160
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เลขานุการสำนักเรียนวัดนิมมานรดี เจ้าหน้าที่สำนักงานรองเจ้าคณะภาค 2
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	สำนักงานรองเจ้าคณะภาค 2 845 วัดนิมมานรดี แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 10160
ประวัติการศึกษาทางธรรม	
พ.ศ.2543	นักธรรมชั้นตรี จากวัดศรีเมือง ในสำนักเรียนคณะจังหวัด สมุทรสาคร
พ.ศ.2544	นักธรรมชั้นโท จากวัดศรีเมือง ในสำนักเรียนคณะจังหวัด สมุทรสาคร
พ.ศ.2545	นักธรรมชั้นเอกและประโยค 1-2 จากสำนักเรียนวัดนิมมานรดี กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2546	ประโยค ป.ธ.3 จากสำนักเรียนวัดนิมมานรดี กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2547	ประโยค ป.ธ.4 จากสำนักเรียนวัดนิมมานรดี กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2548	ประโยค ป.ธ.5 จากสำนักเรียนวัดนิมมานรดี กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2549	ประโยค ป.ธ.6 จากสำนักเรียนวัดนิมมานรดี กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2554	ประโยค ป.ธ.7 จากสำนักเรียนวัดนิมมานรดี กรุงเทพมหานคร

## ประวัติการศึกษาทางโลก

- พ.ศ.2539 ประถมศึกษา  
จากโรงเรียนเอกชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
- พ.ศ.2545 มัธยมศึกษา  
จากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน เขตบางพลัด
- พ.ศ.2552 ปริญญาตรี คณะครุศาสตร์  
สาขาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา  
จากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- พ.ศ.2555 ปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์  
สาขาการบริหารการศึกษา  
จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

