



การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
จิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

THE DEVELOPMENT OF A MULTILEVEL STRUCTURAL EQUATION MODELING
OF BUDDHIST ETHICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE

จิโรจ จิวแหยม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
จิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE DEVELOPMENT OF A MULTILEVEL STRUCTURAL EQUATION MODELING
OF BUDDHIST ETHICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE
PSYCHOLOGICAL AND BUDDHIST ETHICAL BEHAVIOR OF TEACHERS IN THE
BUDDHIST ORIENTED SCHOOL UNDER THE OFFICE OF THE
BASIC EDUCATION COMMISSION



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF EDUCATION
(Educational Administration)

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและ

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ของ

จิโรจ จิวแหยม

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์จักรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์)

..... ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคดล)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์)

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับจริยธรรมเชิงพุทธของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้วิจัย	จิโรจ จิวแหยม
ปริญญา	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ เรือเอก ดร. อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โยธิน ศรีโสภา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel Structural Equation Modeling: MSEM) จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิคทางสถิติในการทดสอบและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับในการทดสอบยืนยันความเที่ยงตรงเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู และ 3) เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างคือ ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 500 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 และ .96 สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นของตัวแปร (ICC) ตรวจสอบความเที่ยงตรงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียวและพหุระดับ และการทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (MSEM) ด้วยวิธีการประมาณค่าแบบ MLR ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2) จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญ และ 3) โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน จิตลักษณะของครู และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี (Relative Chi-square = 0.977, CFI = 1.00, TLI = 1.00, RMSEA = 0.000, SRMR = 0.024)

คำสำคัญ : จริยธรรมเชิงพุทธ, จิตลักษณะ, พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธ

Title	THE DEVELOPMENT OF A MULTILEVEL STRUCTURAL EQUATION MODELING OF BUDDHIST ETHICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE PSYCHOLOGICAL AND BUDDHIST ETHICAL BEHAVIOR OF TEACHERS IN THE BUDDHIST ORIENTED SCHOOL UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION
Author	JIROT JEWYAM
Degree	DOCTOR OF EDUCATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Lt.Dr. Apitee Songbundit rtn.
Co Advisor	Assistant Professor Yothin Srisopha

This research is the development of Multilevel Structural Equation Modeling (MSEM) from the related concepts and theories and statistical techniques were used to test and estimate multilevel causal relationships to confirm the theoretical validity of the empirical data. The aims of this research are as follows: (1) to study the level of the Buddhist ethics of school administrators; (2) to study the Buddhist ethical influence of school administrators that affect the psychological and Buddhist ethical behavior of teachers in Buddhist-oriented schools under the authority of the Office of the Basic Education Commission; and (3) to examine the consistency of the model of multilevel structural equation modeling of Buddhist ethics with the empirical data. The samples were teachers and school administrators in Buddhist-oriented schools under the authority of the Office of the Basic Education Commission by multi-stage random sampling. The research tools included two Likert five-point rating scale questionnaires for collecting data, such as questionnaires for teachers and school administrators. The reliability was .99 and .96. The statistics for collecting data were descriptive statistics and Intraclass Correlation Coefficient (ICC) and used to test the levels of analysis for multilevel research variables. Multilevel confirmatory factor analysis (MCFA) was used to test the construct validity of multilevel variables. Multilevel structural equation modeling (MSEM) was tested using Maximum Likelihood with Robust statistics (MLR) estimation. The research found the following: (1) the level of Buddhist ethics among school administrators was at high level; (2) the Buddhist ethics of school administrators affected the psychological and Buddhist ethical behavior directly and indirectly and had a significant total affect; and (3) the goodness-of-fit test of the model of multilevel structural equation modeling of Buddhist ethics of school administrators affected the psychological and ethical behavior of teachers in Buddhist-oriented schools under the authority of the Office of the Basic Education Commission developed by the researcher and indicated that the model was consistent with the empirical data and at a good level. (Relative Chi-square = 0.977, CFI = 1.00, TLI = 1.00, RMSEA = 0.000, SRMR = 0.024)

Keyword : Buddhist Ethics, Psychological, Buddhist Ethical Behavior

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ตามความมุ่งหวังโดยได้รับการอนุเคราะห์จากท่านอาจารย์ เรือเอก ดร. อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภณ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 ท่าน ที่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) พระเทพปริยัติเมธี, ป.ธ.9, รศ.ดร. (สฤษดิ์ สิริโร) รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ 2) พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร. (สาคร ชิตงูโร) รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน 3) รองศาสตราจารย์ ดร.สังวรณ์ จัตุระโทก ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคดล อาจารย์ประจำหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 5) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณะ ดาราเรือง คณบดีคณะบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา 6) อาจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด และ 7) นางณฐนันท์ หล่อสมฤดี ครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวิถิพุทธ ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ นอกจากนั้นแล้วข้าพเจ้ายังได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมในแง่ของขวัญและกำลังใจจากญาติมิตรและผู้มีอุปการะคุณอีกหลาย ท่านที่ไม่สามารถกล่าวถึงได้ครบถ้วน จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย และบุคคลที่มีอาจจะลืมได้ที่อยู่ เบื้องหลังความสำเร็จในชีวิตของข้าพเจ้า อีก 2 ท่าน คือ บิดา มารดา ในฐานะผู้ให้กำเนิดชีวิตและอุปการะเลี้ยงดูมา ตั้งแต่ต้น จึงขออนุญาตกล่าวถึงเพื่อแสดงความสำนึกในอุปการะคุณของท่านทั้งสองและใช้ผลงานความสำเร็จอัน เกิดจากความพากเพียรพยายามนี้เป็นเครื่องบูชาท่าน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานวิจัยครั้งนี้จะสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์แก่วง การศึกษาของประเทศไทย และสังคมไทยที่มีพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาหลัก และร่วมสืบสานปณิธานของผู้ก่อตั้ง สถาบันการศึกษาแห่งนี้ให้สมคุณค่ากับคำว่า "ปราชญ์ผู้ทรงศีล" สืบไป

จิโรจ จิวะแฮม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญรูปภาพ	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย.....	14
ความมุ่งหมายของการวิจัย	14
ความสำคัญของการวิจัย	15
ขอบเขตของการวิจัย	16
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	16
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	16
ตัวแปรที่ศึกษา	17
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	17
กรอบแนวคิดในการวิจัย	25
สมมติฐานในการวิจัย.....	34
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
1. บริบทโรงเรียนวิถีพุทธ	37
1.1 โครงสร้างพระระดับในโรงเรียน.....	37

1.2 ความหมายและแนวคิดของโรงเรียนวิถีพุทธ	40
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม	43
2.1 หลักการ ความหมาย ของจริยธรรม	44
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม	49
2.3 จริยธรรมสากล และจริยธรรมจากแนวคิดตะวันตก	55
3. จริยธรรมเชิงพุทธ	58
3.1 หลักการ ความหมายของจริยธรรมเชิงพุทธ	58
3.2 องค์ประกอบของจริยธรรมเชิงพุทธ (อริยมรรคมีองค์ 8)	63
3.3 จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	87
3.4 จริยธรรมเชิงพุทธ (อริยมรรคมีองค์ 8) กับไตรสิกขา (สิกขา 3)	92
3.5 การวัดจริยธรรมเชิงพุทธ (อริยมรรคมีองค์ 8)	96
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธ	97
4.1 แนวคิดเชิงทฤษฎีจริยธรรมเชิงพุทธและผลของจริยธรรมเชิงพุทธสำหรับการวิจัย ...	100
4.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	103
4.2.1 โปรโตโมสะที่ดี	103
4.2.1.1 ความหมายของโปรโตโมสะที่ดี	103
4.2.1.2 การวัดโปรโตโมสะที่ดี	104
4.2.2 โยนิโสมนสิการ	105
4.2.2.1 ความหมายของโยนิโสมนสิการ	105
4.2.2.2 การวัดโยนิโสมนสิการ	107
4.2.3 บรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา	107
4.2.3.1 ความหมายของบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา	107

4.2.3.2 การวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา	111
4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	111
5. ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน.....	112
5.1 ภาวะผู้นำเชิงพุทธ	117
5.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธ	117
5.1.2 การวัดภาวะผู้นำเชิงพุทธ	125
5.2 ภาวะผู้ตามเชิงพุทธ.....	126
5.2.1 ความหมายของภาวะผู้ตามเชิงพุทธ	126
5.2.2 การวัดภาวะผู้ตามเชิงพุทธ	133
5.3 ความเหนียวแน่นของกลุ่ม.....	133
5.3.1 ความหมายของความเหนียวแน่นของกลุ่ม.....	133
5.3.2 การวัดความเหนียวแน่นของกลุ่ม	137
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน	137
6. จิตลักษณะของครู.....	138
6.1 สมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธของครู.....	139
6.1.1 ความหมายของสมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธของครู	139
6.1.2 การวัดสมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธของครู	144
6.2 ความพึงพอใจในงาน.....	144
6.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน.....	144
6.2.2 การวัดความพึงพอใจในงาน	147
6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตลักษณะของครู	147
7. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู	149

7.1 พฤติกรรมการปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ.....	154
7.1.1 ความหมายของพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ....	154
7.1.3 การวัดพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	155
7.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา.....	155
7.2.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา.....	155
7.2.2 การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา	158
7.3 พฤติกรรมการปฏิบัติตนตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ	158
7.3.1 ความหมายของพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ	158
7.3.2 การวัดพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ.....	165
7.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู.....	165
8. สถิติและโปรแกรมที่สำคัญสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล.....	168
8.1 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง	168
8.2 การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้าง	168
8.3 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ	171
8.4 โปรแกรม Mplus	184
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	185
9.1 งานวิจัยในประเทศ.....	185
9.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	194
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	197
1. การกำหนดกลุ่มประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	197
2. การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	201
3. เครื่องมือที่ใช้วิจัย.....	202
4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้วิจัย	204

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล	208
6. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	209
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	214
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	217
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรใช้ ในกรอบการวิจัย	217
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวิถี พุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	224
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบความตรงของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุพุทธระดับที่ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	227
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุพุทธระดับที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	263
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	278
ความมุ่งหมายของการวิจัย	278
สมมติฐานในการวิจัย	278
ขอบเขตการวิจัย	279
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	280
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	281
การวิเคราะห์ข้อมูล	281
สรุปผลการวิจัย	282
ผลการทดสอบสมมติฐาน	282
ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพการวัดของตัวแปรพุทธระดับ	284

ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย.....	285
1. การวิเคราะห์สภาพและระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	285
2. การวิเคราะห์หิทธิพลของจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	285
3. การวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลสมการโครงสร้างพุทธระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน จิตลักษณะของครู และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	287
อภิปรายผลการวิจัย	288
สรุปองค์ความรู้	298
ข้อเสนอแนะ	300
บรรณานุกรม	304
ภาคผนวก.....	320
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	321
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	322
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	329
ภาคผนวก ง เอกสารการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	357
ภาคผนวก จ เอกสารการรับรองการเผยแพร่งานวิจัย	358
ประวัติผู้เขียน.....	359

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 สรุปผลการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงทั้งหมดในโมเดล	166
ตาราง 2 แสดงสัดส่วนการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	200
ตาราง 3 ผู้ให้ข้อมูลและระดับการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรที่ศึกษา	204
ตาราง 4 ค่าดัชนีในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์	212
ตาราง 5 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	218
ตาราง 6 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรแฝง และ ตัวแปรสังเกตได้ในระดับบุคคล (ครู) (n = 418)	219
ตาราง 7 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรแฝง และ ตัวแปรสังเกตได้ในระดับกลุ่ม (ผู้บริหารโรงเรียน) (n = 82)	220
ตาราง 8 ค่าสถิติเบื้องต้นของผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหาร สถานศึกษา และบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา จากครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (n = 418)	224
ตาราง 9 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะ ผู้นำเชิงพุทธ (BL) กับข้อมูลเชิงประจักษ์	229
ตาราง 10 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL)	230
ตาราง 11 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะ ผู้ตามเชิงพุทธ (BF) กับข้อมูลเชิงประจักษ์	231
ตาราง 12 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดภาวะผู้ตามเชิงพุทธ (BF)	231
ตาราง 13 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัดความ เหนียวแน่นของกลุ่ม (GC) กับข้อมูลเชิงประจักษ์	232
ตาราง 14 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความเหนียวแน่นของกลุ่ม (GC)	233

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) ของข้อคำถามในการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันพหุระดับของตัวแปรแฝงผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW)	234
ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) และค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันระดับพหุ (MCFA) ของตัวแปรแฝงผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน	235
ตาราง 17 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัด สัมมาทิวฐิ (RV) กับข้อมูลเชิงประจักษ์	237
ตาราง 18 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสัมมาทิวฐิ (RV).....	237
ตาราง 19 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัดสัมมา สังกัปปะ (RT) กับข้อมูลเชิงประจักษ์	238
ตาราง 20 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสัมมาสังกัปปะ (RT)....	239
ตาราง 21 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัด สัมมาวาจา (RS) ระดับบุคคล กับข้อมูลเชิงประจักษ์	240
ตาราง 22 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสัมมาวาจา (RS).....	240
ตาราง 23 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัด สัมมากัมมันตะ (RA) กับข้อมูลเชิงประจักษ์	241
ตาราง 24 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสัมมากัมมันตะ (RA)...	241
ตาราง 25 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัด สัมมาอาชีวะ (RL) กับข้อมูลเชิงประจักษ์	243
ตาราง 26 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสัมมาอาชีวะ (RL).....	243
ตาราง 27 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัด สัมมาวามะ (RE) กับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	244
ตาราง 28 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสัมมาวามะ (RE)	244
ตาราง 29 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัด สัมมาสติ (RM) กับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	246
ตาราง 30 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสัมมาสติ (RM)	246

ตาราง 31 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัด สัมมาสมาธิ (RC) กับข้อมูลเชิงประจักษ์	247
ตาราง 32 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสัมมาสมาธิ (RC).....	247
ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) ของข้อคำถามในการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันพหุระดับของตัวแปรแฝงจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE).....	249
ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) และค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันระดับพหุ (MCFA) ของตัวแปรแฝงจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ..	250
ตาราง 35 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัดความ เอื้ออาทรต่อบุคคล (CA) กับข้อมูลเชิงประจักษ์	253
ตาราง 36 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความเอื้ออาทรต่อบุคคล (CA).....	253
ตาราง 37 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัด กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (LC) กับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	254
ตาราง 38 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดกฎหมายและจรรยาบรรณ วิชาชีพ (LC)	255
ตาราง 39 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัด กฎระเบียบข้อบังคับ (RU) กับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	256
ตาราง 40 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดกฎระเบียบข้อบังคับ (RU)	256
ตาราง 41 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัดการ ยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร (IS) กับข้อมูลเชิงประจักษ์	257
ตาราง 42 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดการยึดมั่นผลประโยชน์ของ องค์กร (IS)	257
ตาราง 43 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัด จริยธรรมอิสระของบุคคล (ID) กับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	259

ตาราง 44 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดจริยธรรมอิสระของบุคคล (ID)	259
ตาราง 45 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) ของข้อคำถามในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของตัวแปรแฝงบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC)	260
ตาราง 46 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) และค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับพหุ (MCFA) ของตัวแปรแฝงบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC)	261
ตาราง 47 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างในระดับบุคคลกับข้อมูลเชิงประจักษ์	264
ตาราง 48 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง และ ค่าสถิติทดสอบของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างในระดับบุคคลระดับบุคคล	265
ตาราง 49 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุใน ระดับบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW)	267
ตาราง 50 ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ (โมเดลสมมติฐาน)	269
ตาราง 51 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผล (โมเดลที่ปรับแล้ว)	270
ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรในโมเดล.....	273
ตาราง 53 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	275
ตาราง 54 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย	282

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 แนวคิดจริยธรรมเชิงพุทธและผลของจริยธรรมเชิงพุทธในการวิจัย	27
ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของตัวแปรที่ ศึกษา	34
ภาพประกอบ 3 โครงสร้างการบริหารงานและการปฏิบัติงานในโรงเรียน	38
ภาพประกอบ 4 ความสัมพันธ์ของการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน วิถีพุทธ	43
ภาพประกอบ 5 กรอบแนวคิดเส้นทางจริยธรรม	53
ภาพประกอบ 6 ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม แสดงจิตลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบ ทางจิตใจของ พฤติกรรมทางจริยธรรม	54
ภาพประกอบ 7 ลำดับความเจริญของปัญญา (ความเห็นแจ้งในอริยสัจ)	65
ภาพประกอบ 8 อุปการะธรรม 9 ประการอันเป็นผลมาจากโยนิโสมนสิการ	67
ภาพประกอบ 9 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบตัวชี้วัดของสัมมาทิฐิ	68
ภาพประกอบ 10 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสัมมาสังกัปปะ	69
ภาพประกอบ 11 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสัมมาวาจา	73
ภาพประกอบ 12 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสัมมากัมมันตะ	76
ภาพประกอบ 13 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสัมมาอาชีวะ	79
ภาพประกอบ 14 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสัมมาวายามะ	81
ภาพประกอบ 15 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสัมมาสติ	84
ภาพประกอบ 16 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสัมมาสมาธิ	87
ภาพประกอบ 17 แผนภาพเชิงแนวคิดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิง พุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	92
ภาพประกอบ 18 มิติความสัมพันธ์ของมรรคมืด 8 กับสิกขา 3	94

ภาพประกอบ 19 โครงสร้างความสัมพันธ์ของไตรสิกขา	95
ภาพประกอบ 20 โครงสร้างความสัมพันธ์และองค์ประกอบของจริยธรรมเชิงพุทธ	99
ภาพประกอบ 21 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของจริยธรรมเชิงพุทธ	100
ภาพประกอบ 22 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของปรโตโมสะที่ดี	104
ภาพประกอบ 23 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของปรโตโมสะที่ดี	106
ภาพประกอบ 24 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของบรรยาการเชิงจริยธรรม ของ สถานศึกษา	111
ภาพประกอบ 25 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน	116
ภาพประกอบ 26 รูปแบบภาวะผู้ตาม 5 แบบของเคลลี (Kelley's Five Followership Styles) ..	128
ภาพประกอบ 27 รูปแบบภาวะผู้ตาม 5 แบบของชาลลีฟ (Chaleff's Followership Styles)	129
ภาพประกอบ 28 รูปแบบภาวะผู้ตามของเอแดร์ (Adair's Followership Styles)	130
ภาพประกอบ 29 รูปแบบภาวะผู้ตามของเอแดร์ (Adair's Followership Styles)	131
ภาพประกอบ 30 ผลลัพธ์ของบรรทัดฐานและความเหนียวแน่นของกลุ่ม	135
ภาพประกอบ 31 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของจิตลักษณะของครู	139
ภาพประกอบ 32 โมเดลภูเขาน้ำแข็งแสดงสมรรถนะที่อยู่ภายในและภายนอกของบุคคล	140
ภาพประกอบ 33 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะ	141
ภาพประกอบ 34 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมเชิงพุทธของครู	154
ภาพประกอบ 35 ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น	171
ภาพประกอบ 36 โมเดลความสัมพันธ์ที่ไม่มีตัวแปรคั่นกลาง (Unmediated model)	176
ภาพประกอบ 37 โมเดลตัวแปรคั่นกลางหนึ่งระดับ (Mediated model)	176
ภาพประกอบ 38 โมเดลตัวแปรคั่นกลางพหุระดับ (Multilevel mediation model)	178
ภาพประกอบ 39 โมเดลการวิเคราะห์ MSEM ของโมเดลตัวแปรคั่นกลางพหุระดับแบบ 2-1-1 ..	179

ภาพประกอบ 40 โมเดลสมมติฐานโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคล	264
ภาพประกอบ 41 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างในระดับบุคคลกับข้อมูลเชิงประจักษ์	265
ภาพประกอบ 42 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับ (โมเดลสมมติฐาน)	268
ภาพประกอบ 43 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานของโมเดล โครงสร้างความสัมพันธ์ระดับตัวแปรเชิงเหตุและผล (โมเดลที่ปรับแล้ว)	270



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

คำว่าจริยธรรมนั้นโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1976, pp.31-53) ให้ความหมายว่าจริยธรรม (Morality) เป็นระบบของการทำความดีละเว้นความชั่ว ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตใจและสถานการณ์และพฤติกรรมทางจริยธรรม มีปัจจัยส่งออก (Output) ซึ่งเป็นผลของการมีพฤติกรรมจริยธรรม ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบทั้งจิตลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลผู้กระทำ และผลต่อบุคคลอื่น ต่อกลุ่ม ต่อสิ่งแวดล้อมและต่อโลก จริยธรรมจะเกิดขึ้นเมื่อค่านิยมหรือคุณธรรมตั้งแต่ 2 ตัวขัดแย้งกันทำให้บุคคลต้องตัดสินใจแก้ปัญหาในการเลือกที่จะปฏิบัติตามค่านิยมหรือคุณธรรมตัวใดตัวหนึ่ง บุคคลที่ตัดสินใจเลือกค่านิยมหรือคุณธรรมตัวที่มีประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนจึงมักเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมสูง ดังนั้น จริยธรรมจึงมีความหมายครอบคลุมทั้งสาเหตุ กระบวนการ และผลของการทำความดีละเว้นความชั่ว จริยธรรม (Ethics) ในฐานะที่เป็นสาขาของปรัชญา หมายถึง เราจะทำอย่างไรกับการใช้ชีวิตที่ดีและเป็นการใช้แนวคิดจริยธรรมของสิ่งที่ถูกและผิดในสิ่งที่กระทำ (Pojman Louis P. and Fieser J., 2011, p.2) ในเชิงทฤษฎีจริยศาสตร์ตะวันตกได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ทฤษฎีจริยศาสตร์ที่วาดด้วยคุณธรรม (Virtue Theory) ให้ความหมายว่าการกระทำที่ดีคือการแสดงออกของคุณธรรมภายในตัวบุคคล 2) ทฤษฎีจริยศาสตร์ว่าด้วยหน้าที่ (Duty Theory) ให้ความหมายว่าคนดีคือคนที่กระทำตามหลักการหรือกฎที่ดี 3) ทฤษฎีทางจริยศาสตร์องค์รวม (Total Theory) บอกว่า คนดีต้องเป็นทั้งผู้ที่มีคุณธรรม และการกระทำตามหลักการหรือกฎจริยธรรมที่ถูกต้องด้วย (สรรเสริญ อินทรรัตน์และคณะ, 2552, น.26)

ในขณะที่พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2559, นน.353-359) ได้อธิบายว่าปรัชญากรีกเป็นบ่อเกิดแห่งภูมิปัญญาตะวันตกและเชื่อว่านักปรัชญาทั้งหลายมิได้คิดปรัชญาขึ้นจากความว่างเปล่า แต่จะอาศัยอิทธิพลทางความคิดจากปรัชญาอื่นและสายความคิดที่แพร่หลายอยู่ในสังคมที่ตนเติบโตมา ปรัชญากรีกสมัยเริ่มต้นเกิดจากความสงสัยใคร่รู้เกี่ยวกับแก่นแท้หรือสาระสำคัญของโลกภายนอก เช่น ธาเลส (Thales) เป็นนักปรัชญาคนแรกที่ตั้งคำถามว่าอะไรคือปฐมธาตุของโลก ต่อมาในสมัยรุ่งเรืองนักปรัชญาหันมาสนใจเรื่องความคิดและความประพฤติของมนุษย์ จึงทำให้การศึกษาเกี่ยวกับจริยศาสตร์มีความรุ่งเรืองมาก และท้ายที่สุดเมื่อถึงสมัยเสื่อมของปรัชญากรีกการศึกษาเกี่ยวกับจริยศาสตร์ยังคงสำคัญที่สุดโดยเฉพาะปัญหาเรื่องความดีสูงสุดและจุดหมายปลายทางของชีวิต อภิปรัชญาและญาณวิทยามีไว้สนับสนุนจริยศาสตร์

ยิ่งไปกว่านั้นนักปรัชญากรีกยังถือเอาการเข้าถึงพระเจ้าเป็นจุดหมายสูงสุดของชีวิตปรัชญากรีกที่เคยเป็นอิสระจากศาสนาได้กลับไปรวมกับศาสนาในที่สุด และนอกจากนี้นักปรัชญากรีกโบราณคนสำคัญ เช่น อริสโตเติล (Aristotle) ยังมีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกับพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงทางสายกลาง (Golden Mean) ในการกำหนดมาตรฐานของคุณธรรมด้วยหลักของเหตุผลและความพอใจของแต่ละบุคคล โดยพฤติกรรมของมนุษย์มีจุดมุ่งหมายสูงสุดอยู่ที่ความดี ซึ่งหมายถึงความสุข (Happiness) และการที่มนุษย์แสวงหาความดีก็เท่ากับว่าเขาแสวงหาความสุขนั่นเอง ซึ่งไม่ใช่เรื่องของความสำราญ (Pleasure) ความมั่งคั่ง (Wealth) หรือเกียรติยศ (Honor) แต่ความสุขคือกิจกรรมของวิญญาณที่สอดคล้องกับคุณธรรมที่สมบูรณ์ อย่างไรก็ตามในทางพระพุทธศาสนาไม่ได้กำหนดทางสายกลางด้วยหลักของเหตุผลหรือความพึงพอใจของแต่ละคน เช่นเดียวกับอริสโตเติล (Aristotle) เพราะทางสายกลางในพระพุทธศาสนา มีหลักเกณฑ์วัดที่แน่นอนซึ่งทำให้ทุกคนยึดถือทางสายกลางเดียวกันคืออริยมรรคมีองค์ 8 ที่เป็นทางลัดสั้นที่สุดที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายของชีวิต คือ ความพ้นทุกข์หรือพระนิพพาน ทางสายกลางในทางพระพุทธศาสนาจึงอยู่ระหว่างทางสุดโต่งทั้งสอง คือ การบำรุงบำเรอตนด้วยกาม และการทรมานตนเองให้ลำบาก สอดคล้องกับการอธิบายของฟิงค์ (Charles K. Fink, 2013) ที่ยืนยันว่าจริยธรรมของชาวพุทธสอดคล้องกับจริยธรรมที่เน้นคุณธรรมโดยทั่วไปมากกว่า เพราะมีการใช้เหตุผลเชิงศีลธรรมที่โดดเด่นจัดเป็นจริยธรรมสากลที่ใช้ตัดสินผลการกระทำมากกว่าการใช้เหตุผลโดยทั่วไป

การศึกษาเกี่ยวกับศาสตร์ที่ว่าด้วยเรื่องของความดี เพื่ออธิบายและตัดสินคุณค่าพฤติกรรมการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในทางจริยธรรมถูกจัดอยู่ในแขนงหนึ่งของวิชาปรัชญา (Moral Philosophy) ซึ่งได้วิวัฒนาการมาตามลำดับ โดยมีรากฐานมาจากเรื่องของชีวิตและความเป็นไปของชีวิตมนุษย์ทั้งหมด ซึ่งถือได้ว่าเป็นประโยชน์อันยิ่งใหญ่สำหรับการศึกษาเพื่อเข้าถึงคุณค่าที่แท้จริงของชีวิตที่ครอบคลุมศาสตร์ทุกศาสตร์ที่มนุษย์เข้าไปเกี่ยวข้องในเวลาต่อมา โดยเฉพาะการศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมที่มีแนวคิดมาจากวัฒนธรรมของโลกตะวันตกซึ่งได้รับอิทธิพลและการชี้นำแนวความคิดมาจากนักปรัชญาของกรีก เช่น โซเครตีส (Socrates) ที่พยายามตั้งคำถามว่าการใช้คุณธรรมในการดำเนินชีวิตจะต้องทำอย่างไร และทำไมจึงต้องทำเช่นนั้น เป็นต้น (Grassian, 1992; Pojman, 1995; Rachels, 2012; W. H. Shaw, 2013) แนวคิดจริยศาสตร์ตะวันตกจึงได้รับอิทธิพลมาจากนักปรัชญาของกรีกและความเชื่อของคริสต์ศาสนจักรที่ก่อให้เกิด “หลักจริยธรรมสากล” ในเวลาต่อมา คือ หลักสิทธิ (Right) หน้าที่ (Duty) เสรีภาพ (Freedom) ความเสมอภาค (Equality) และความยุติธรรม (Justice) ซึ่งกลายมาเป็นหลักปรัชญา

สังคมและการเมือง ปรัชญากฎหมาย และเป็นแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญของหลักปรัชญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนในที่สุด (Universal Declaration of Human Rights : UDHR)

ในขณะที่มีความพยายามที่จะแยกอธิบายความแตกต่างของคำว่าจริยศาสตร์และจริยธรรมออกจากกันอย่างเด็ดขาด แต่สุดท้ายก็มีการยอมรับว่าทั้งจริยศาสตร์และจริยธรรมนั้นสามารถใช้แทนกันได้ในความหมายของสภาพของการกระทำของมนุษย์ในทางที่ถูกต้อง ดีงาม หรือการเป็นคนดีนั่นเอง (W. H. Shaw, 2013; Thompson, 2012) เราจึงมักพบเห็นการแปลคำศัพท์ภาษาอังกฤษคำว่า “Ethics” และ “Moral” สลับกันไปมา ซึ่งในภาษาไทยได้อธิบายความหมายของคำว่า “จริยธรรม” ว่าเป็นคำนาม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม โดยมีข้อสังเกตว่ามีการใส่วงเล็บภาษาอังกฤษ คำว่า “Ethics” หลังคำว่า “จริยศาสตร์” และใส่วงเล็บภาษาอังกฤษคำว่า “Moral Education” หลังคำว่า “จริยศึกษา” แต่ไม่ปรากฏการใส่วงเล็บคำภาษาอังกฤษหลังคำว่า “จริยธรรม” แสดงให้เห็นถึงความไม่แน่ใจว่าคำนี้ตรงกับคำใดในภาษาอังกฤษ ฉะนั้นเมื่อไม่มีการกำหนดให้แน่นอนลงไป บางท่านจึงใช้คำว่า “จริยธรรม” ในความหมายของ “Morality” ดังเช่น ท่านพุทธทาสภิกขุที่อธิบายว่า จริยธรรมคือศีลธรรมซึ่งตรงกับคำว่า “Morality” ในภาษาอังกฤษ เป็นต้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556a, น.303)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2554, นน.1-31) อธิบายว่าสำหรับประเทศไทยได้หันมานิยมใช้คำว่าจริยธรรมก็เพราะมีการมองหรือเพ่งเล็งว่าการสั่งสอนความประพฤติที่ดีงามในสังคมไทย เป็นเรื่องเกี่ยวกับศาสนาโดยเฉพาะพระพุทธศาสนา ต่อมาก็มีความคิดในเชิงต้องการให้เป็นการสอนจริยธรรมแบบกลาง ๆ ไม่ต้องอิงคำสอนศาสนา โดยจริยธรรมตามความหมายของพระพุทธศาสนากับความหมายที่บัญญัติของตะวันตกไม่เหมือนกัน ในความหมายนี้จะอิงกับพระพุทธศาสนาซึ่งคำว่า “จริยธรรม” คือ “ศีลธรรม” นั่นเอง ถึงแม้ว่าจะมีบางคน มีความพยายามหลีกเลี่ยงการเรียกจริยธรรมว่าเป็นศีลธรรม โดยอ้างเหตุผลว่าศีลธรรมเป็นหลักความประพฤติที่อิงกับหลักคำสอนของศาสนา ส่วนจริยธรรมเป็นหลักความประพฤติปฏิบัติที่ดีงามที่เป็นกลาง ๆ ไม่อิงกับศาสนาใด จึงเกิดการเข้าใจผิดว่าจริยธรรมเป็นเรื่องบทบัญญัติของคนในสังคม ซึ่งแม้แต่ในประเทศตะวันตกเองก็ตามก็ยังคงมีความสับสนเกี่ยวกับเรื่องนี้อยู่พอสมควร เช่นเรียกศีลธรรมว่า Morality ส่วน Ethics หมายถึง จริยธรรม แต่นักคิด นักปราชญ์ นักวิชาการ ก็ไม่สามารถแยกขาดออกจากกันอย่างชัดเจนแล้วแต่จะตกลงกันว่าจะยึดถือแค่ไหนเพียงไร

ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าจุดมุ่งหมายสูงสุดของการดำเนินชีวิตที่ทุกคนปรารถนาก็คือความสุข ความเจริญทั้งสิ้น เพียงแต่วิธีการที่จะนำพาชีวิตไปสู่จุดมุ่งหมายนั้นได้ย่อมแตกต่างกันตามกำลังของสติปัญญาและความสามารถ รวมถึงแรงขับเคลื่อนภายในจิตใจที่เป็นความคิดความเชื่อต่าง ๆ

ที่แต่ละบุคคลได้สั่งสมบำเพ็ญเพียรมาซึ่งเป็นเรื่องศาสนาที่มีอาจแยกออกจากชีวิตได้ดังที่สมบุรณ์ บุญโท (2552) ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างศาสนากับชีวิตไว้ว่าศาสนากับชีวิตคือกระบวนการของการค้นหาความจริงเพื่อนำพามนุษย์ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ ชีวิตมีความสำคัญ เพราะชีวิตทำให้เกิดศาสนา ขณะเดียวกันศาสนาทำให้เกิดคุณภาพชีวิต และทำให้ชีวิตมีความหวังเมื่อชีวิตหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวกับศาสนา หนทางแห่งสันติสุข สังคมแห่งสันติภาพก็เป็นความหวังและจะกลายเป็นความจริงที่หยุดยั้งสงครามและมหาสงครามที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ เช่นเดียวกับกิริติ บุญเจือ (2551, นน.137-138) ที่อธิบายว่ามนุษย์ทุกคนต้องการ“ความสุขแท้ ตามความเป็นจริง” เราไม่พอใจกับความสุขปลอม เราไม่พอใจกับความสุขแท้ในความเพ้อฝัน จึงจำเป็นต้องรู้ว่าอะไรคือความสุขแท้ และการปฏิบัติตนให้บรรลุถึงความสุขแท้ เราต้องรู้ทุกสิ่งทุกอย่างเกี่ยวกับความสุขและความทุกข์ตามสภาพความเป็นจริงในธรรมชาติของสิ่งต่าง ๆ นั่นคือ รู้ทั้งทั้งธรรมชาตินอกตัวเรา และธรรมชาติในตัวเรา ดังพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9 ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2520 ความตอนหนึ่งว่า

... ความเจริญนั้นมักจำแนกกันเป็นสองอย่าง คือความเจริญทางวัตถุอย่างหนึ่ง และความเจริญทางจิตใจอีกอย่างหนึ่ง ยิ่งกว่านั้นยังเห็นกันว่าความเจริญอย่างแรกอาศัยวิชาการทางด้านวิทยาศาสตร์เป็นปัจจัยสร้างสรรค์ ส่วนความเจริญอย่างหลังอาศัยศิลปะศีลธรรมจรรยาเป็นปัจจัย แท้จริงแล้วความเจริญทางวัตถุกับความเจริญทางจิตใจดีหรือความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์กับทางด้านศิลปะศีลธรรมจรรยาก็ดี มิใช่สิ่งที่จะแยกออกจากกันให้เด็ดขาดได้ทั้งนี้ เพราะสิ่งที่เราพยายามจะแยกออกจากกันนั้นมีมูลฐานที่เกิดพร้อมกันคือ “ความจริงแท้” ซึ่งเป็นวิทยาศาสตร์ ถึงจะพยายามแยกจากกันอย่างไร ๆ ที่สุดก็จะรวมลงสู่กำเนิดจุดเดียวกัน แม้แต่จุดประสงค์ก็จะลงสู่จุดเดียวกัน คือ ความสุขความพอใจของทุกคน ...

สำหรับประเทศไทยมีข้อเรียกร้องเกี่ยวกับวิกฤตการณ์เชิงจริยธรรมมาโดยตลอดซึ่งหลักจริยธรรมได้ถูกบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสามที่บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ (พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562, 2562, นน.1-10) นอกจากนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 ยังได้กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

ซึ่งปรากฏตามบทบัญญัติเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มีเป้าหมายสำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการอย่างรอบด้าน มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

นอกจากนี้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ยังได้ระบุถึงปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรมของคนไทยที่ส่งผลกระทบต่อระบบการจัดการศึกษาซึ่งจะต้องได้รับการปฏิรูปเพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน อาทิ ด้านโอกาสทางการศึกษาที่รัฐมีนโยบายสนับสนุนโอกาสทางการศึกษาค่อนข้างมาก แต่เด็กในวัยเรียนยังเข้าเรียนได้ไม่ครบทุกคนและมีปัญหาออกกลางคันอยู่บ้างด้านคุณภาพการศึกษาที่มีผลการพัฒนายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจเนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย ผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้เพิ่มสูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดีมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี ร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำพาประเทศให้ก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ลดความเหลื่อมล้ำของคนในสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

หลักการบริหารและการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2,3,4) มาตรา 6 ระบุว่าจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542, นน.3-4) “คนเก่ง คนดี และมีความสุข” จึงเป็นนัยสำคัญของการบริหารและการจัดการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและยึดถือเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนทุกคนไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่สำคัญทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะจริยธรรมเชิงวิชาชีพ (Professional Ethics) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพิจารณาและตัดสินใจคุณค่าเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่หรือการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีความเหมาะสมถูกต้องหรือไม่ และเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในความถูกต้องทั้งสิ้น ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นจะมีจริยธรรมมากน้อยเพียงใด ด้วยเหตุนี้จริยธรรมจึงต้องอยู่คู่กับชีวิตมนุษย์ตลอดเวลา ทั้งนี้

ประเทศชาติจะเจริญก้าวหน้าได้ต้องประกอบด้วยประชากรที่ดีมีคุณภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถพัฒนาตนเองให้เข้าไปถึงการศึกษาที่แท้จริงสามารถบรรลุเจตนารมณ์ของการบริหารและการจัดการศึกษา (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2557; ชีวะ รุญเจริญ, 2546)

วิชาชีพทางการศึกษาจึงเป็นวิชาชีพชั้นสูงและจัดเป็นวิชาชีพควบคุมที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ เกี่ยวกับการสร้างพลเมืองดีโดยใช้การศึกษาขั้นพื้นฐาน ตอบสนองการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาติจากคนรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่งให้มีการรักษาชาติไว้อย่างมั่นคง ฉะนั้นผู้ประกอบวิชาชีพดังกล่าวจึงจำเป็นต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนที่ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพทางการศึกษา ครอบคลุมจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ทั้งนี้ นอกจากจะใช้เป็นแบบแผนในการประพฤติตนเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม นำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ และความเจริญก้าวหน้าของตนเองและสังคมสืบไป ดังนั้น การปฏิบัติตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ จึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องตระหนักและถือเป็น “ศีลของผู้ประกอบวิชาชีพ” (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548)

แต่อย่างไรก็ตามจริยธรรมในสายตะวันตกได้สร้างความล้มเหลวหรือความผิดหวังให้กับคนในสังคม เพราะฉะนั้นความคิดเรื่องจริยธรรมแบบตะวันตกอาจจะใช้ได้ไม่สมบูรณ์เพียงพอ คนส่วนหนึ่งจึงหันมาคิดแต่เพียงว่าจะทำอย่างไรให้คนมีจริยธรรมได้จริง จริยธรรมแบบตะวันตกเป็นแค่ศีล คือ เป็นเรื่องของความประพฤติดีทางกายและวาจาเท่านั้น แต่จริยธรรมในทางพระพุทธศาสนาหรือจริยธรรมเชิงพุทธนั้นเป็นเรื่องของพรหมจริยะ (พรหมจรรย์) แปลว่า จริยะอันประเสริฐหรือความประพฤติอันประเสริฐ ซึ่งหมายถึงมรรคมีองค์ 8 ครอบคลุมการพัฒนาพฤติกรรมทางกาย วาจาและจิตใจแบบองค์รวม พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2554, นน.1-31) จริยธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (จริยธรรมเชิงพุทธ) จึงหมายถึง หลักการดำเนินชีวิตอันประเสริฐที่เกิดจากการประพฤติปฏิบัติที่สอดคล้องประสานกันระหว่างปัญญา ศีล และสมาธิที่ตั้งอยู่บนรากฐานแห่งสัจธรรมด้านจิตนิยาม และกรรมนิยามอันเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตโดยใช้ปัญญาและสมาธิเป็นบาทฐานรองรับเพื่อนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดคืออิสรภาพในการดำเนินชีวิตในทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) มีโครงสร้างทางจริยธรรมประกอบด้วยหลักอริยมรรคมีองค์ 8 ได้แก่ สัมมาทิฐิ (เห็นชอบ) สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ) สัมมาวาจา (วาจาชอบ)

สัมมากรรมันตะ (กระทำชอบ) สัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ) สัมมาวาเยมะ (พยายามชอบ) สัมมาสติ (ระลึกชอบ) และสัมมาสมาธิ (จิตมั่นชอบ) (เสกสรรค์ ทองคำบรรจง, 2545, น.10)

ผลการศึกษาวิจัยยังพบว่า การใช้แนวทางการสร้างที่ดีให้กับสังคมตามแนวทางของจริยธรรมตะวันตกที่ผ่านมา พบว่าไม่สามารถแก้ปัญหาในเชิงจริยธรรมให้กับสังคมอย่างสมบูรณ์ โดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับเรื่องเสรีภาพและความเท่าเทียมกันในการตัดสินใจทางจริยธรรม ยังพบปัญหาหลายประการ ดังเช่น การมีสภาวะสัมพันธ์ทางคุณธรรมอย่างสุดโต่ง นั่นคือการไม่มีมาตรฐานตัดสินผิดถูกที่มนุษย์พึงยึดถือร่วมกัน เรื่องผิดถูกจะขึ้นอยู่กับคุณธรรมของใครของมันหรือชุดของระบบความเชื่อถือ เชื้อมัน เช่นปัญหาการใช้รัฐธรรมนูญของประเทศไทย ปัญหาการตัดสินใจทางการเมืองขององค์กรอิสระในประเทศไทยจนยากจะหาคำตอบร่วมกันว่าใครคือคนดี หรือมีคุณธรรมมากพอที่จะมากำหนดมาตรฐานตัดสินถูกผิดแทนสมาชิกทั้งหมดของสังคม(สรวิชัย อินทร์รัตน์และคณะ, 2552, น.49) ทางด้านการบริหารและการจัดการศึกษาที่เป็นทั้ง “ศาสตร์, ศิลป์” และ “วิชาชีพ” ที่ผู้บริหารจะต้องนำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวทางการใช้หลักพุทธธรรมกับการบริหาร แบ่งออกเป็น 2 ส่วนได้แก่หลักสัจธรรม คือ หลักคำสอนเกี่ยวกับสภาวะของความเป็นจริงของสิ่งทั้งหลายตามธรรมชาติ และหลักจริยธรรม คือ หลักคำสอนที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติทั้งหมดที่สามารถถือเอาประโยชน์จากความรู้ความเข้าใจตามความเป็นจริงของธรรมชาติ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556; สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561b) การบริหาร คือ ศิลปะการใช้คนให้ทำงาน หรือศิลปะในการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น สถานศึกษาคือหน่วยหนึ่งของสังคม ดังนั้น ผู้ที่จะบริหารงานสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จมีความรู้เรื่องได้นั้น ตัวผู้บริหารเองจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมพร้อมรับใช้สังคมโดยการพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์และเฝ้าพร้อมด้วยการเป็นคนดีเป็นอันดับแรกเนื่องมาจากผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรก้าวหน้า หลักธรรมคำสั่งสอนในทางพระพุทธศาสนาเน้นที่วิธีปฏิบัติ (How to) ภายใต้แนวทางที่เรียกว่าทางสายกลาง ซึ่งจะเกี่ยวข้องทั้งกาย วาจา ใจ สมาธิหรือปัญญาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้หรือบูรณาการกับการบริหารได้อย่างลงตัว ซึ่งโลกในยุคปัจจุบันเป็นระบบทุนนิยม หรือบริโภคนิยมที่เน้นการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยึดกับวัตถุ จึงทำให้มีทั้งผู้แพ้และชนะแต่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นศาสตร์แห่งการบริหารจัดการที่ยั่งยืนให้บุคคลสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข คุณธรรมและจริยธรรมจะช่วยปกป้องคุ้มครองให้กระบวนการบริหารดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลตรงตามเจตนารมณ์ที่วางไว้(พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรพต ธีรธมฺโม), 2558; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2560; เสถียรพงษ์ วรรณปก, 2539)

ปัจจุบันรัฐบาลทุกประเทศกำลังให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาจริยธรรมกับการบริหารงานในภาครัฐ โดยแสดงความกังวลเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารราชการแผ่นดิน เช่น การที่ระบอบราชการมุ่งเน้นการตลาดมากขึ้น โดยมีการเปิดโอกาสให้มีการระดมทุนส่วนหนึ่งที่ได้จากการเก็บค่าบริการ อาจทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจของประชาชนหรือผู้รับบริการต่อระบบการบริหารราชการแผ่นดิน และนอกจากนั้นการเพิ่มขึ้นของปัญหาการทุจริตในระบบราชการก็ส่งผลกระทบอย่างมากยิ่งทำให้ต้องมีการศึกษาด้านจริยธรรมทางการบริหารนำไปสู่การปฏิบัติมากขึ้นซึ่งนักบริหารองค์การภาครัฐและองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรสามารถใช้หลักจริยธรรมเดียวกันได้ พลอย สืบวิเศษ (2561, นน.2-8) ในขณะที่กระแสโลกาภิวัตน์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจแบบทุนนิยม (วัตถุนิยม) และการจัดการศึกษาภายใต้ปรัชญาพัฒนาการนิยมที่ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่เน้นการดำเนินชีวิตที่สะดวกสบายเป็นเครื่องบ่งชี้ความเจริญของสังคมมากกว่าค่านิยมด้านความดีงามนั้น พบว่า ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น การมองข้ามความสำคัญของการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งของคนในสังคม เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในวงการศึกษาอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ยังพบว่าระบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของประเทศไทยมีความล่าช้ากว่าต่างประเทศ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551) ขาดระบบที่มีการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค ซึ่งรัฐบาลต้องแสดงจุดยืนในเรื่องนี้ให้ชัดเจนเพื่อเร่งแก้ไขปัญหาวิกฤตคุณธรรมจริยธรรมที่กำลังคุกคามและบ่อนทำลายประเทศชาติ ส่งผลเสียโดยตรงต่อการบริหารและการจัดการศึกษา ปัญหาดังกล่าวจะทำให้ความเป็นมนุษย์ลดน้อยลงมุ่งสร้างความสะดวกและความเห็นแก่ตัวเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นหากยังคงเน้นความเป็นมนุษย์ให้คงอยู่การเน้นเรื่องคุณธรรม จริยธรรมจำเป็นต้องมีเพิ่มขึ้นในท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความบ่อนทำลายด้าน ตาอย่างไรก็ตาม “ความดี” หรือ “คุณธรรม” จะช่วยลดความเสี่ยงที่จะเกิดปัญหาเหล่านั้นได้ (รัตนะ บัวสนธ์, 2557; อภิชัย พันธเสน และคณะ, 2558; อ้อมเดือน สดมณี และฐาศุภร์ จันประเสริฐ, 2554)

จริยธรรมเชิงพุทธมีโครงสร้างและองค์ประกอบสำหรับการศึกษา 3 ส่วนที่สำคัญ คือ 1) เหตุปัจจัย 2) ผล และ 3) ความมุ่งหมาย ประกอบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยภายนอก (ปรโตโฆสะ) และปัจจัยภายในของบุคคล (โยนิโสมนสิการ) ซึ่งทั้ง 2 ส่วนดังกล่าวจะนำไปสู่จุดเริ่มต้นทางปัญญา คือ ความเห็นชอบ (สัมมาทิฐิ) ในแนวทางดำเนินชีวิต อันประเสริฐ 8 ประการที่เรียกว่าอริยมรรคมีองค์ 8 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2554,

น.1-31) สำหรับอริยมรรคมีองค์ 8 ซึ่งประกอบด้วย 1) สัมมาทิฏฐิ (เห็นชอบ) 2) สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ) ซึ่งเป็นตัวแทน ปัญญาขั้น 3) สัมมาวาจา (วาจาชอบ) 4) สัมมากัมมันตะ (กระทำชอบ) 5) สัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ) ซึ่งเป็นตัวแทน ศีลขั้น 6) สัมมาวายามะ (เพียรชอบ) 7) สัมมาสติ (สติชอบ) 8) สัมมาสมาธิ (สมาธิชอบ) ซึ่งเป็นตัวแทน สมาธิขั้น ซึ่งมีความต่อเนื่องกันของไตรสิกขามองเห็นได้ง่ายแม้ในชีวิตประจำวัน การที่ศิลปไปสู่สมาธิอธิบายได้ดังนี้เมื่อประพัตติตีมีความสัมพันธ์ดังมาได้ทำประโยชน์อย่างน้อยดำเนินชีวิตโดยสุจริต มั่นใจในความบริสุทธิ์ของตน ไม่ต้องกลัวต่อการลงโทษ ไม่สะดุ้งระแวงต่อการประทุษร้ายของผู้อื่นไม่หวาดหวั่นใจ ต่อเสียงตำหนิหรือความรู้สึกไม่ยอมรับต่อสังคมและไม่มีความฟุ้งซ่านวุ่นวายใจ เพราะรู้สึกเดือดร้อนในความผิดของตนเองจิตใจจึงอึดเย็นขึ้นบานเป็นสุข ปลอดโปร่ง สงบและแน่วแน่ไปสู่ที่คิด คำที่พูด และการที่ทำ และการที่สมาธิไปสู่ปัญญานั้นอธิบายได้ว่าย่ิงจิตสงบไม่ฟุ้งซ่าน อยู่ตัว ไร้สิ่งขุ่นมัว สดใสมุ่งไปอย่างแน่วแน่เท่าใด การรับรู้การคิดพิจารณาพิจารณาของเห็นและเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ก็ยิ่งชัดเจน ตรงตามความเป็นจริง แล่นคล่องและเป็นผลดีในทางปัญญามากขึ้นเท่านั้น (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561b, น.228)

สอดคล้องกับผลการวิจัยของอดิศร นันคำจ (2558) ที่ได้สรุปผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตามวิถีพุทธ คือ หลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ซึ่งเป็นกระบวนการศึกษาเพื่อฝึกอบรมและพัฒนาคนให้ประสบความสำเร็จเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบมุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวมครอบคลุมทั้งทางร่างกาย วาจา ความคิด จิตใจ อารมณ์และสติปัญญา ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างรู้เท่าทัน และสันติ มีอิสรภาพ ซึ่งเป็นวิถีการปฏิบัติเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดของการศึกษา ในปัจจุบันได้มีการนำอริยมรรคมีองค์ 8 มาใช้ในระบบการศึกษาที่เรียกว่าโรงเรียนวิถีพุทธ (Buddhist Oriented School) โรงเรียนวิถีพุทธนั้นคือ โรงเรียนในระบบปกติทุกระดับ ภายใต้การกำกับของกระทรวงศึกษาธิการที่เน้นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา มาบูรณาการประยุกต์ใช้ในการบริหาร และการพัฒนาผู้เรียนในภาพรวมของสถานศึกษา โดยเน้นรอบการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา ผ่านกระบวนการทางวัฒนธรรมแสวงหาปัญญา และมีเมตตาเพื่อมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับจุดเน้นการพัฒนาของประเทศดังที่พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้แสดงทัศนะต่อการจัดและดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธว่าเป็นโรงเรียนในวิถีแห่งปัญญาที่พัฒนาอย่างบูรณาการในระบบแห่งไตรสิกขาสู่ความเป็นพุทธ ผู้เข้าถึงธรรม ทำให้เป็นอิสระ โดยมีชีวิตที่ดี เจริญอกงาม มีความสุขจริงแท้ และอยู่ร่วมสังคมอย่างสร้างสรรค์เกื้อกูล สามารถนำโลกไปในวิถีที่ถูกต้อง ตามหลักแห่งวิถีแห่งธรรม โครงการโรงเรียนวิถีพุทธเป็นการดำเนินงานส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้การสอนโดยใช้ระบบสมัคร

ใจ ตามแต่สถานศึกษาจะพิจารณาดำเนินการตามบริบทของโรงเรียนเพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยไม่มีงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลโดยตรง ซึ่งผลลัพธ์จากการดำเนินงานจะส่งผลดีต่อผู้เรียน ผู้บริหาร คณะครูและชุมชน บ้านวัดในบริบททางวัฒนธรรม จนเป็นที่สนใจจากสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำนวนมาก แต่พบว่าโครงการที่ดำเนินงานนั้นประสบกับปัญหาหลายประการและยังขาดบทสรุปถึงจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียน

จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ภายใต้การบูรณาการหลักพุทธธรรมดั้งเดิมของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ทรงแสดงไว้ในอริยมรรคมีองค์ 8 และเรียบเรียงเนื้อหาโดยปราชญ์ทางพระพุทธศาสนาชาวไทย คือ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) สำหรับนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จที่เน้นการพัฒนาในตัวของคนแบบองค์รวมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และปัญญา มีปัจจัยเชิงสาเหตุที่ก่อให้เกิดจริยธรรมเชิงพุทธ 2 ประการ คือ ปรโตโฆสะ และโยนิโสมนสิการ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561b) และนอกจากนี้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังชี้ให้เห็นว่าภายใต้บริบทของการบริหารสถานศึกษายังมีตัวแปรปัจจัยบรรยากาศเชิงจริยธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องในฐานะเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญเกี่ยวกับเรื่องของการได้ร่วมงานกับบุคคลที่มีจริยธรรม การอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมจริยธรรม การมีคุณลักษณะของตนเองที่เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรม และการปฏิบัติงานในองค์กรที่เน้นจริยธรรม (กันยมาส ชูจีน, 2562; ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์, 2558; สิวลี ศิริไล, 2561)

เมื่อพิจารณาถึงผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานซึ่งหมายถึงครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพบว่าเป็นตัวแปรสำคัญในระดับสถานศึกษาซึ่งเป็นผลมาจากอิทธิพลของจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาและส่งผ่านไปยังผลลัพธ์ด้านจริยธรรมเชิงพุทธของครู มีงานวิจัยที่สามารถยืนยันได้ว่าผู้บริหารที่มีจริยธรรมส่งผลให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษา อาทิ อาคม มากมีทรัพย์ (2557, นน.304-320) ระบุถึงผลการศึกษาพหุองค์ประกอบจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประกอบด้วย ความเมตตา การเป็นกัลยาณมิตร ธรรมาภิบาล ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ การบังคับตนเอง ความมีเหตุผล การเป็นผู้นำ การปกครอง ความมีวินัย และความรับผิดชอบ สะท้อนถึงผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษา สามารถอัยกร (2560, นน.195-203) ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้ตามเป็นคุณลักษณะที่ต้องมีอยู่ในตัวผู้ตามที่ดีเพื่อการบรรลุจุดหมายขององค์การ ภาวะผู้ตามขององค์การมีความสำคัญทั้งในเรื่องของการสนับสนุนภาวะผู้นำ การนำวิสัยทัศน์ นโยบาย พันธกิจขององค์การไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง

จิตลักษณะของครู คือ คุณลักษณะทางจิตของครูเกี่ยวกับการรับรู้ การตอบสนอง การเกิดคุณค่า การจัดระบบที่นำไปสู่การกำหนดเป็นค่านิยมที่ตนยึดถือในทางพุทธจริยธรรม สะท้อนออกมาในรูปของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์จากสมรรถนจริยธรรมเชิงพุทธ และความพึงพอใจในงาน มีงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นถึงการเกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากการได้รับอิทธิพลของพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อาทิ พระปลัดธัญวัฒน์ อโศโก (รักษ์เพ็ชร) (2563, นน.35-46) ที่ยืนยันความสำคัญของการใช้หลักภาวนา 4 ในพระพุทธศาสนา สำหรับพัฒนาบุคคลให้เจริญอกงามทางกาย ศีล จิต และปัญญาที่มีความสำคัญในด้านการพัฒนาตนเอง พัฒนคุณภาพชีวิตให้เป็นแบบอย่างของสังคม

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู คือ คุณลักษณะทางจิตของครูเกี่ยวกับการรับรู้ การตอบสนอง การเกิดคุณค่า การจัดระบบที่นำไปสู่การกำหนดเป็นค่านิยมที่ตนยึดถือในทางพุทธจริยธรรม สะท้อนออกมาในรูปของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์จากพฤติกรรมกรปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา และพฤติกรรมกรปฏิบัติตนตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ โดยวัดจากระดับของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในตัวครู อันเป็นผลจากปัจจัยอิทธิพลจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน และจิตลักษณะของครู จันทรา อภิบาลศรี (2561) ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาได้รับอิทธิพลมาจากความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศองค์กรเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงปัจจัยเหล่านี้

จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าประเด็นปัญหาที่ผู้วิจัยสนใจศึกษามีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมองค์การ (Organization behavior : OB) ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับบุคคล (Individual) กลุ่ม (Group) และโครงสร้าง (Structure) ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลในองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการศึกษาและประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับวิธีที่บุคคลและกลุ่มใช้ปฏิบัติภายในองค์การ (Newstrom, 2015; Robbin, 2005) ซึ่งโรงเรียนเป็นองค์การทางสังคมที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ซึ่งไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงเฉพาะตัวผู้บริหารและครูเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียนและครอบครัวด้วยตามมโนทัศน์การพัฒนาองค์การแบบพหุระดับ ทั้งในระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับโรงเรียน เป็นต้น (ประวิต เอรารวรรณ์, 2562, นน.79-101)

จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาที่ผ่านมาพบว่าโครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลทั้งในระดับองค์การ และระดับบุคคลล้วนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การวิเคราะห์ข้อมูลแบบระดับเดียว (Single Level Approach) ที่นิยมโดยทั่วไปนั้นไม่สามารถให้ผลสรุปของการวิจัยที่ถูกต้องน่าเชื่อถือได้อันเนื่องมาจากการละเลยต่อโครงสร้างของระดับข้อมูล ส่งผลให้เกิดความผิดพลาดในการสรุปผลระหว่างระดับ (Aggregation Bias) เนื่องจากเกิดความผิดพลาดในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ตลอดจนความคลาดเคลื่อนของการทำนายที่มีความแปรปรวนสูงและไม่คงที่ เพราะการจัดองค์การทางการศึกษามีการแบ่งส่วนการบริหารงานภายในที่มีลักษณะเป็นลำดับขั้น (Hierarchy) การบริหารงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการย่อมต้องมีความรับผิดชอบหรือมีอิทธิพลต่อหน่วยงานหรือการบริหารงานสถานศึกษาในระดับรองลงมา เป็นลำดับขั้น ประเด็นต่อมาคือปัญหาการเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในองค์การมีความสลับซับซ้อนและไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) ดังนั้นตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในระดับเดียวกันและต่างระดับกันจึงมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ซึ่งกันและกันตลอดเวลา การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเพณีนิยมจึงเป็นการวิเคราะห์ที่บีบบังคับให้ตัวแปรต่างระดับให้เสมือนหนึ่งอยู่ในระดับเดียวกัน ซึ่งไม่สามารถคำนวณความแปรปรวนภายในหน่วยหรือกลุ่ม (Within group Variability) จึงเป็นการมองข้ามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกัน และประเด็นสุดท้าย คือ ลักษณะการรวมกลุ่มของสมาชิกภายในองค์การมักมารวมกันเป็นหน่วยย่อย ๆ เช่น ระดับสถานศึกษามีโครงสร้างเป็นฝ่ายและกลุ่มงาน เป็นต้น สมาชิกภายในหน่วยมาอยู่รวมกันด้วยจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง ไม่ได้รวมกันอย่างสุ่ม (Random) ถึงแม้จะเป็นหน่วยงานในระดับเดียวกันก็มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน เป็นต้น ซึ่งโมเดลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเพณีนิยมใช้วิธีการควบคุมความแตกต่างของหน่วย (Pre-existing Difference) ด้วยค่าคงที่เหมือนกันทุกหน่วย จึงขัดแย้งกับแนวคิดที่ว่าหน่วยทางการศึกษาแต่ละหน่วยน่าจะมีธรรมชาติ และลักษณะของการรวมกลุ่มที่แตกต่างกัน (Raudenbush and Bryk, 1986; Kanjanawasee, 1989 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554) การแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นด้วยการใช้เทคนิควิเคราะห์พหุระดับจึงมีความเหมาะสมกับการวิจัยระดับสถานศึกษา ที่มุ่งบรรยายและหาสัมพันธ์ภาพระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรทำนายหลายระดับที่ส่งผลต่อตัวแปรตามซึ่งตัวแปรทำนายมีโครงสร้างเป็นระดับลดหลั่น (Hierarchical) 2 ระดับเป็นอย่างน้อย

นอกจากนี้อุทัย บุญประเสริฐ (2559, นน.2-6) ได้สนับสนุนแนวคิดการวิจัยด้านการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ที่ไม่จำกัดตัวเองอยู่แต่กับเทคนิคด้านการบริหารจัดการศึกษา

แต่ต้องเป็นการวิจัยที่จะขยายวงออกไปเพื่อสนองต่อการปฏิรูปการศึกษาและทิศทางการศึกษาในอนาคต ให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมทั้งสามารถตอบสนองต่อปัญหาใหม่ ๆ โดยใช้วิธีการทางการวิจัย เนื่องจากศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเป็นสหวิทยาการ (Inter-disciplinary) จึงสามารถประยุกต์เทคนิควิทยาการและวิธีการเฉพาะบางอย่างของศาสตร์อื่น ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการในสาระในศาสตร์ด้านการบริหารจัดการของต้นได้ค่อนข้างกว้างขวาง ทั้งจากระบบการเชิงวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ จิตวิทยา พฤติกรรมศาสตร์ ฯลฯ และวิทยาการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

จากหลักการแนวคิด ทฤษฎีและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวมาทั้งหมด จึงนำไปสู่การกำหนดปัญหาการวิจัยที่มุ่งไปสู่การตอบคำถามที่สำคัญว่าสภาพและระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างไร ประกอบกับองค์ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมเชิงพุทธมีลักษณะอย่างไร และเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นสามารถวัดเพื่อใช้อธิบายปรากฏการณ์ในบริบทของโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้หรือไม่อย่างไร และนอกจากนี้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้นมีองค์ประกอบอะไรบ้างสามารถใช้อธิบายข้อมูลทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลซึ่งเป็นข้อมูลต่างระดับได้หรือไม่อย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดประเด็นในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีความมุ่งหมายหลักเพื่อเป็นการตรวจสอบยืนยันเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างจริยธรรมตามแนวทางจริยธรรมเชิงพุทธที่ส่งผลต่อตัวแปรทางการบริหารในระดับองค์การและระดับบุคคลในสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การขยายขอบเขตขององค์ความรู้ในการสร้างจริยธรรมเชิงพุทธในสถานศึกษาให้กว้างขวาง สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริงในการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามการวิจัย

1. จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับใด
2. องค์ประกอบของจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน จิตลักษณะของครู และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
3. ปัจจัยพหุระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน จิตลักษณะของครู และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือไม่เพียงใด
4. โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน จิตลักษณะของครู และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพและระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน จิตลักษณะของครู และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญในเชิงทฤษฎีที่สามารถนำไปประยุกต์สู่การปฏิบัติในเรื่องเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาจริยธรรมเชิงพุทธ โดยมีความสำคัญ ดังนี้

1. ได้ทราบข้อเท็จจริงของสภาพและระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารงานด้านจริยธรรมในสถานศึกษาได้ต่อไป

2. ได้โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของตัวแปรเชิงเหตุและจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านการทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งทำให้ได้ความสำคัญใน 2 กรณี คือ 1) ความสำคัญในเชิงทฤษฎี และ 2) ความสำคัญในเชิงการนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังต่อไปนี้

2.1 ความสำคัญในเชิงทฤษฎี เป็นการนำแนวคิดจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง และทราบปัจจัยเชิงสาเหตุและปัจจัยเชิงผลลัพธ์ที่ทำให้เกิดจริยธรรมเชิงพุทธว่ามีอะไรบ้าง ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมเชิงพุทธที่สามารถนำมาใช้อธิบายปรากฏการณ์ของสถานศึกษาภายใต้บริบทของสังคมไทยซึ่งเป็นสังคมเมืองพุทธ ทำให้ความหมายชัดเจนขึ้นจนสามารถระบุปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นเรื่องที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้มากขึ้น รวมถึงช่วยเพิ่มหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนแนวคิดของจริยธรรมเชิงพุทธมากขึ้น ทำให้ได้ความรู้ด้านหลักการบริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมคนความดีซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในด้านนี้ได้ต่อไป

2.2 ความสำคัญในเชิงการนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์โดยได้ทราบโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับเกี่ยวกับตัวแปรเชิงสาเหตุและจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน และประสิทธิผลในการทำงานของครูซึ่งแสดงให้เห็นถึงจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของครูเกิดขึ้นเนื่องจากตัวแปรเชิงสาเหตุในหลาย ๆ ด้านประกอบกันทั้งจากด้านปัจจัยภายในตัวบุคคล (โยนิโสมนสิการ) และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล (ปรโตโมสะ) ที่ทำให้เกิดจริยธรรมกับผู้บริหารสถานศึกษา นับเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่สำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมหรือหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจริยธรรม ตลอดจนบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มซึ่งเป็นการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มงาน หรือหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมเชิงพุทธให้กับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลจักรสำคัญที่สุดในสถานศึกษา หรือนับเป็นหลักสูตรการเตรียมความพร้อม

ให้กับครูที่จะเป็นผู้บริหารใหม่ได้ต่อไป นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางให้กับสถานศึกษาใช้ในการจัดสภาพแวดล้อม ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการมีจริยธรรมของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมีความพึงพอใจในงาน และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาได้ทั้งสิ้น

3. นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยในฐานะที่มีพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาหลัก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไปสามารถนำไปปฏิบัติซึ่งจะให้ผลเป็นทั้งความสุขส่วนตัวและนำไปสู่ความสำเร็จของงานทั้งในระดับบุคคลและระดับสถานศึกษาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพหุระดับที่มีความสอดคล้องกับลักษณะและการจัดองค์การทางการศึกษาและธรรมชาติของข้อมูลซึ่งนอกจากจะได้ผลการวิจัยที่มีรายละเอียดทั้งกว้างและลึกสำหรับการตอบคำถามการวิจัยได้สมบูรณ์มากขึ้นกว่าวิธีการเดิม ๆ ที่นิยมใช้กันทั่วไป การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีพื้นฐานจากการหลอมรวมตามกระบวนทัศน์ของนักวิจัยกลุ่มปฏิฐานนิยม (Positivism) และกลุ่มปรากฏการณ์นิยม/ตีความนิยม (Interpretivism) นอกจากนั้นยังเป็นการตรวจสอบยืนยันความถูกต้องเชื่อถือได้ของผลการวิจัย เติบโตครบถ้วนสมบูรณ์ของผลการวิจัยที่ได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา นักวิจัย และผู้ที่สนใจสามารถนำไปใช้ต่อยอดในการพัฒนาองค์ความรู้จากข้อค้นพบในการศึกษาวิจัย สามารถขยายขอบเขตองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์ทางการบริหารในเชิงวิชาการอย่างเหมาะสมก่อให้เกิดคุณค่าทางการบูรณาการศาสตร์ได้ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 จาก 433 โรงเรียน ในเขตภาคกลาง จาก 26 จังหวัด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563: ออนไลน์) ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2563

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 500 คน ประกอบด้วยครู 418 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 82 คน จาก 82 โรงเรียน ในเขตภาคกลาง จาก 26 จังหวัด

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งได้เป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงเหตุของจริยธรรมเชิงพุทธ
2. จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติจริยธรรมเชิงพุทธของทีมงาน
4. ตัวแปรเชิงเหตุด้านจิตลักษณะของครู
5. ตัวแปรเชิงผลด้านจริยธรรมเชิงพุทธของครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับ** หมายถึง แผนภาพโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่กำหนดขึ้นจากแนวคิดเชิงทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยภาพแสดงตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้ และเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งได้รับการทดสอบยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วที่มีความสมเหตุสมผลตามดัชนีบ่งชี้ สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาตัวแปรเชิงสาเหตุและตัวแปรผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม

2. **ข้อมูลเชิงประจักษ์** หมายถึง ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) จากแหล่งปฐมภูมิที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้สถิติในการวิเคราะห์และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. **ปรโตโมสะที่ดี** หมายถึง เสี่ยงจากผู้อื่นที่เป็นการกระตุ้นหรือชักจูงจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ คำแนะนำ คำสั่งสอน คำชักจูงจากการโฆษณา คำบอกเล่า ข่าวสาร ที่ได้รับคำชี้แจง คำอธิบาย รวมถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากผู้อื่น เป็นมวลประสบการณ์ที่หล่อหลอมซึมซับในสิ่งที่ดีงามต่อการรับรู้ของผู้บริหารซึ่งปรโตโมสะนี้จะเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุภายนอกตัวบุคคลที่ทำให้เกิดจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา และนำไปสู่ จุดเริ่มต้นของสัมมาทิฐิในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การมีกัลยาณมิตรที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการอบรมเลี้ยงดูตามแนวของหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาจากพ่อแม่ผู้ปกครอง ความเป็นกัลยาณมิตรที่ได้จากครู อาจารย์ผู้ให้คำอบรมสั่งสอนผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นกัลยาณมิตรจากเพื่อนร่วมงานและมิตรสหายในการทำงานเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

4. **โยนิโสมนสิการ** หมายถึง การรู้จักพิจารณาอย่างแยบคายในตน ทำให้มีความคิดที่ถูกต้องในเรื่องต่าง ๆ โดยเป็นปัจจัยภายในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้รู้จักมอง รู้จักพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้อง เข้าถึงประโยชน์และความเป็นจริง ซึ่งโยนิโสมนสิการนี้เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุภายในตัวบุคคลที่ทำให้เกิดจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา และนำไปสู่

จุดเริ่มต้นของสัมมาทิฐิ ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง การใช้ความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึง 1) การใช้ความคิดถูกวิธี การรู้จักคิด คิดเป็นให้เข้าถึงความจริง สอดคล้องเข้าแนวกับสัจจะตามสภาวะลักษณะและสามัญลักษณะคือถูกต้องตรงตามสภาพความเป็นจริงของสิ่งนั้น ๆ (คิดถูกวิธี) 2) การใช้ความคิดอย่างมีระเบียบ รู้จักมอง รู้จักพิจารณาสิ่งทั้งหลายได้ต่อเนื่องตามลำดับขั้นตอนตามแนวแห่งเหตุผล (คิดมีระเบียบ) 3) การใช้ความคิดหาเหตุผล สืบค้นแยกแยะสิ่งนั้นหรือปัญหานั้นให้เห็นตามสภาวะและความสัมพันธ์ที่สืบทอดตามเหตุปัจจัยโดยไม่เอาความรู้สึกด้วยตัณหาอุปาทานของตนเองเข้าไปจับ (คิดมีเหตุผล) และ 4) การใช้ความคิดไว้กุศล โดยคิดอย่างมีเป้าหมาย พิจารณาให้เกิดกุศลธรรม ซึ่งเป็นวิธีคิดในแนวสัทกัณหรือบรรเทาและขัดเกลาตัณหา (คิดไว้กุศล)

5. **บรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา** หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ทำให้เกิดบรรยากาศในการแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในสถานศึกษา เกี่ยวกับบรรทัดฐานโดยทั่วไปของสถานศึกษาที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการกับประเด็นปัญหาทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน โดยวัดจากสภาพการส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ร่วมกันของครูและผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1) ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่อง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในการได้รับความช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน บรรยากาศที่แสดงถึงความเอื้ออาทรต่อบุคลากรในองค์การส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร 2) ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่อง ที่มีความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทำให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างถูกต้อง มีความยุติธรรม ซึ่งการปฏิบัติตามกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นไม่ขัดต่อกฎเกณฑ์ และบรรทัดฐานของสังคมโดยรวม 3) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่อง เกี่ยวกับ นโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งถูกกำหนดขึ้นด้วยบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารจัดการภายในองค์การเพื่อควบคุมความประพฤติของบุคคล และบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การต้องยึดถือปฏิบัติอย่างถูกต้องตามหลักของคุณธรรม จริยธรรม 4) การยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวและการให้

ความสำคัญกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร และ 5) ด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องความประพฤติที่ดีงามเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคมโดยรวม รวมถึงการพิจารณาไตร่ตรองถึงสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำตามสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

6. **จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกเป็นความประพฤติ ปฏิบัติตามหลักการดำเนินชีวิตอันประเสริฐ ที่เกิดจากการสอดประสานกันระหว่างปัญญา ศีล และสมาธิอันเป็นแนวทางที่ถูกต้องดีงาม 8 ด้านที่เรียกว่า อริยมรรคมีองค์ 8 ดังนี้

6.1 **สัมมาทิฐิ/ความเห็นชอบ (Right View/Right Understand)** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ ความเข้าใจ ความเห็น ความเชื่อและทัศนคติเกี่ยวกับโลกและชีวิตที่ถูกต้องตามหลักแห่งความดีที่เป็นไปตามทำนองคลองธรรมและสอดคล้องกับหลักสัจธรรมที่ตรงตามความเป็นจริง คือ 1) กัมมัธสกตญาณ หมายถึง ความเชื่อ ความเห็น ทัศนคติ ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องดีงาม มีเหตุผลเป็นประโยชน์ เกี่ยวกับเรื่องของความดี ความชั่ว ได้แก่ สัมมาทิฐิในหลักธรรมจรรยาหรือกุศลกรรมบถ 10 และ หลักศรัทธา 4 2) สัจจานุโลมิกญาณ หมายถึง ความรู้ ความเห็น ความเข้าใจเกี่ยวกับโลกและชีวิตหรือสังขารธรรมทั้งหลายถูกต้องตามความเป็นจริง คือ ตามสภาวะของมันและตามความเป็นจริงโดยธรรมดาแห่งเหตุปัจจัย ทำให้มองเห็นความสัมพันธ์ที่ถูกต้องซึ่งควรจะมีจะเป็นระหว่างตนกับสิ่งทั้งหลายที่แวดล้อมอยู่ หรือกับโลกและชีวิต ซึ่งนำไปสู่ความเข้าใจในหลักสัจธรรมได้แก่ความรู้ในอริยสัจ 4 และหลักของไตรลักษณ์ จากที่กล่าวมาสัมมาทิฐิจึงเป็นการพิจารณาด้วยสติปัญญา คิดด้วยเหตุผลจนเกิดความเข้าใจ ไม่ใช่เกิดจากคำบอกเล่าของผู้อื่น หรือความคิดคำนึกของตนเอง โดยเป็นความเห็นที่รู้แจ้งภายในจิตใจ เป็นความเห็นแจ้งด้วยสติปัญญาของตนเอง โดยสัมมาทิฐิจะเป็นจุดเริ่มต้นและปลายสุดของมรรคา

6.2 **สัมมาสังกัปปะ/ความดำริชอบ (Right Thought)** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนึกคิด การไตร่ตรอง ในทางที่ชอบ โดยสัมมาสังกัปปะจัดเป็นกิจกรรมทางปัญญาหรือมโนกรรม อันนำไปสู่กายกรรม และวจีกรรม ประกอบด้วย 1) เนกขัมมสังกัปปิ เป็นความคิดในการที่จะหลีกเลี่ยง ถอนตน ปลีกตน ออกจากความเป็นทาส สยบติดในอารมณ์ของรูป รส กลิ่น เสียง และนึกถึงสิ่งที่รักใคร่ชอบพอ ยินดีสิ่งเหล่านั้นจึงต้องทำผิดหรือต้องร้อนใจเพราะสิ่งเหล่านั้น 2) อพยยาบาทสังกัปปิ เป็นความคิดในทางสงบ การระงับโกรธ ความไม่พอใจ ไม่มีความพยาบาทอาฆาต มุ่งได้ตอบทำลายล้างต่อกัน 3) อวิหิงสาสังกัปปิ เป็นความคิดเห็นในทาง

ที่ต้องการเห็นผู้อื่น สิ่งมีชีวิตอื่นไม่มีเวร ไม่มีภัย ไม่เบียดเบียนทำลายล้างกัน มีความสุขตามสมควรแก่ฐานะของตน

6.3 สัมมาวาจา/วาจาชอบ (Right Speech) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพูดจาที่เป็นการพูดถูกต้อง คำพูดถูกต้อง เป็นการพูดที่ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น แต่ให้ประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ประกอบด้วย การเว้นจากวจีทุจริต 4 ประการ ได้แก่ 1) มุสาวาทา (การพูดเท็จ) 2) ปิสุวานาจา (การพูดส่อเสียด) 3) พรุสวาท (การพูดหยาบคาย) 4) สัมผัลปา (การพูดเพ้อเจ้อ) รวมถึงการเสริมสร้างวจีสุจริต 4 ประการ ได้แก่ 1) สัจจวาจา (การพูดความจริง) 2) สมัคคกรณีวาจา (การพูดคำสมานสามัคคี) 3) สันทวาจา (การพูดคำอ่อนหวาน สุภาพ) 4) อัถธสัณทิตวาจา (การพูดมีประโยชน์)

6.4 สัมมากัมมันตะ/การกระทำชอบ (Right Action) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระทำที่เว้นจากการประพฤติชั่วทางกาย 3 ประการ ได้แก่ 1) การละเว้นจากการทำลายชีวิตหรือการเบียดเบียนชีวิตผู้อื่น 2) การเว้นจากการลักทรัพย์ 3) การเว้นจากการประพฤติดินในกาม และเสริมสร้างกายสุจริต 3 ประการ ได้แก่ 1) การมีเมตตา กรุณา ช่วยเหลือเกื้อกูล และสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน 2) การเคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน 3) การรู้จักยับยั้งกิเลส สามารถควบคุมตนในเรื่องกามารมณ์ไม่ให้ผิดศีลธรรม

6.5 สัมมาอาชีวะ/การเลี้ยงชีพชอบ (Right Livelihood) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประกอบหน้าที่การงานที่ถูกต้อง โดยเป็นการเลี้ยงชีพชอบ โดยเว้นจากเลี้ยงชีพในทางที่ผิด ได้แก่ การฉ้อโกงคนอื่น การหลอกลวง การประพฤติดุสพล การทำเลศนัยใช้เล่ห์ขอ การบีบบังคับขู่เข็ญ การต่อลาภด้วยลาภ การค้าคน การค้ายาเสพติด การค้ายาผิด ซึ่งเป็นการหาเลี้ยงชีพชอบในทางที่ถูกต้องเป็นประโยชน์ต่อตนเองและก่อให้เกิดความดีแก่สังคม ไม่เบียดเบียนและไม่ก่อความเดือดร้อนให้แก่สังคม สามารถพัฒนาชีวิตของตนเองให้รุ่งเรือง ประกอบด้วย 1) การงดเว้นจากมิจฉาชีพ คือ อาชีพที่เบียดเบียนตนและผู้อื่นโดยการไม่ประกอบมิจฉาวิชชา 5 ประการ ได้แก่ การค้าอาวุธหรือเครื่องประหาร (สัตตวณิชชา) การค้ามนุษย์ (สัตตวณิชชา) การค้าสัตว์เพื่อเป็นอาหาร (มังสวณิชชา) การค้าขายสุรา (มัททวณิชชา) และการค้ายาพิษ (วิสว-วณิชชา) 2) การเจริญสัมมาชีพ คือ อาชีพที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและสังคม โดยมีเจตนาในการประกอบอาชีพที่ปราศจากโลกจริตครอบงำ การมีความซื่อสัตย์ในอาชีพ โดยมีเจตนาที่จะไม่ทุจริตในอาชีพที่สุจริตนั้น ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์หรือเหตุผลใด สำหรับการวิจัยครั้งนี้พิจารณาจากการยึดมั่นปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

6.6 สัมมาวายามะ/ความพยายามชอบ (Right Effort) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเพียรชอบหรือความพยายามกระทำในทางที่ถูกต้องในสัมมัตตาน 4 ประการ ได้แก่ 1) สังวรปธาน เป็นความเพียรป้องกันหรือเพียรระวังอกุศลที่ยังไม่เกิดไม่ให้เกิดขึ้น 2) ปหานปธาน เป็นความเพียรในการละหรือเพียรจำกัดอกุศลที่เกิดขึ้นแล้วให้หมดสิ้นไป 3) ภาวนาปธานเป็นความเพียรในการสร้างกุศลที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้นมา 4) อนุรักขนาปธานเป็นความเพียรในการอนุรักษ์และส่งเสริมกุศลที่เกิดขึ้นแล้วให้อยู่ยั่งยืนและเพิ่มพูนยิ่งขึ้นไป ซึ่งกุศลในที่นี้หมายถึง ความขยันหมั่นเพียรในหน้าที่ ในการละเว้นบาป อกุศลหรือปัจจัยแห่งกิเลส โดยจะต้องทำบุญกุศลให้เกิดขึ้นโดยพยายามทำดูและทำตามตัวอย่างที่ดีในเรื่องความมีมารยาท และประพฤติดีตลอดจนมีความพยายามแก้ไขข้อบกพร่องที่ควรแก้ไข หรือความพยายามแก้ไขข้อบกพร่องที่อยู่ในวิสัยที่แก้ได้

6.7 สัมมาสติ/การระลึกชอบ (Right Mindfulness) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการระลึกถูกต้อง ความไม่เผลอเรอ เลินเล่อ ไม่พินเพื่อนเลือนลอย มีความระมัดระวัง และตื่นตัวต่อหน้าที่ เป็นภาวะที่พร้อมอยู่เสมอในการรับรู้ต่อสิ่งต่าง ๆ ที่มาเกี่ยวข้อง และตระหนักว่าควรปฏิบัติต่อสิ่งนั้นอย่างไร ในที่นี้หมายถึงการรู้ตัวไม่ประมาทในความดีและความชั่ว มีสติคอยยับยั้งและระมัดระวังไม่ให้ตนตกลงไปในทางชั่วหรือทางเสื่อม คอยเตือนตนเองในการกระทำความดีอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ 1) ด้านการเห็นความสำคัญของเวลา เป็นการเห็นคุณค่า และความสำคัญของเวลาที่ผ่านไปทุกขณะ พยายามใช้เวลาอย่างมีคุณค่าและเกิดประโยชน์ 2) ด้านการควบคุมตนเองไม่ให้กระทำชั่ว เป็นการใช้สติคอยควบคุมและยับยั้งให้รู้ดีกระมักระวังตัวเพื่อป้องกันไม่ให้ตนเองตกลงไปในทางที่ชั่วหรือเสื่อม 3) ด้านการเตือนตนให้กระทำความดี เป็นการมีสติกระตุ้นเตือนตนเองให้ทำความดีอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาอย่างไม่ประมาท และ 4) การเป็นอยู่อย่างไม่ขาดสติ เป็นการมีสติกำกับอยู่กับตัวตลอดเวลาและระลึกอยู่เสมอในขณะที่คิด พูด หรือกระทำสิ่งต่าง ๆ

6.8 สัมมาสมาธิ/จิตมั่นชอบ (Right Concentration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความตั้งมั่นของจิต หรือมีสภาวะจิตที่แน่วแน่ต่อสิ่งที่กำหนด โดยสภาวะที่จิตตั้งมั่นนี้ต้องไม่ฟุ้งซ่านโดยปราศจากนิวรณ์ 5 ได้แก่ 1) กามฉันทะ คือความอยากได้ อยากเอา ในกามคุณทั้งรูปรส กลิ่น เสียง และโผฏฐัพพะ 2) พยาบาท คือความผูกใจเจ็บ การมองในแง่ร้าย การมองเห็นผู้อื่นเป็นศัตรู 3) ถีนมิทธะ คือความหดหู่ ห่อเหี่ยว ถดถอย เซื่องซึม ง่วงเหงาหาวนอน 4) อุทธัจจกุกกุกจะ คือความฟุ้งซ่าน ทางความคิด และเดือดร้อนวุ่นวายใจ 5) วิจิกิฉา คือความลังเลสงสัย ไม่แน่ใจ ในกุศลกรรมทั้งหลาย ซึ่งนิวรณ์ทั้ง 5 ประการนี้จะทำให้ไม่สามารถมีสมาธิได้

7. **ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน** หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ที่ผสมผสานกันเป็นทีมงานโดยแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงพุทธ ภาวะผู้ตามเชิงพุทธ และความเหนียวแน่นของกลุ่มที่เป็นการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มงาน เป็นปฏิสัมพันธ์ของเหล่าสมาชิกเกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีและผูกพันกลมเกลียวกันอันจะเป็นผลให้เกิดความสามัคคีและผสมผสานความร่วมมือที่ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธ 2) ด้านภาวะผู้ตามเชิงพุทธ และ 3) ด้านความเหนียวแน่นของกลุ่ม

7.1 **ภาวะผู้นำเชิงพุทธ** หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมตามบันทัดฐานของสังคมผ่านการกระทำของบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักพุทธธรรมเป็นแกนหลักในการนำ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการแยกแยะความถูกต้อง การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และการแสวงหาความประพฤติที่ดีเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของผู้นำ ครอบคลุมองค์รวมของบุคคล ให้ความสำคัญกับการเป็นคนดีได้ใช้ความรู้ความสามารถเชิงจริยธรรมของตนเองส่งต่อไปถึงผู้อื่นด้วยกระบวนการอิทธิพลระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ ก่อให้เกิดความเต็มใจ พึงพอใจ และสุขใจในการปฏิบัติงาน มีความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นเป้าหมายร่วมกัน จำแนกได้ 3 ลักษณะ คือ 1) อุตสาหิปไตย หมายถึง ความถือตนเป็นใหญ่ในขอบเขตของความคิดที่ผู้นำปฏิบัติ จัดเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรม “การครองตน” 2) โลกาธิปไตย หมายถึง ความถือโลกเป็นใหญ่ กล่าวคือ ถือความนิยมหรือเสียงประจักษ์ จัดเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรม “การครองคน” และ 3) ธรรมาธิปไตย หมายถึง ความถือธรรมเป็นใหญ่ คือ ถือหลักการความจริง ความถูกต้อง ความดีงามและเหตุผลเป็นใหญ่ จัดเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรม “การครองงาน” สำหรับการวิจัยครั้งนี้ภาวะผู้นำเชิงพุทธหมายรวมถึงภาวะผู้นำทั้ง 3 ลักษณะที่กล่าวครอบคลุมพฤติกรรมทั้งการครองตน ครองคน และครองงาน

7.2 **ภาวะผู้ตามเชิงพุทธ** หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเป็นกัลยาณมิตร มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์การ โดยคำนึงถึงคุณธรรมตามหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาพิจารณาเห็นโทษของการถือตัว และความยึดถือในอำนาจหน้าที่หรือบทบาทที่ตนเองมีในทางสังคม ดำเนินชีวิตโดยใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาตามหลักธรรมของ 1) ขรวาสาธรรม คือ ธรรมสำหรับผู้ครองเรือน 4 ประการ คือ สัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะ 2) อิทธิบาทธรรม คือ ธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของการทำงาน 4 ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา และ 3) สังฆวัตตธรรม คือ ธรรมสำหรับยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน 4 ประการ คือ ทาน ปิยวาจา สมานัตตา และ อุตตจริยา

7.3 **ความเหนียวแน่นของกลุ่ม** หมายถึง ความเหนียวแน่นของกลุ่ม หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีและมีความผูกพันกลมเกลียวกันที่มีต่อกลุ่มงานที่ตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์โดยบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความเหนียวแน่นของกลุ่มหรือทีมงานจึงจัดเป็นทั้งผลลัพธ์และสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายในองค์กรและใช้เป็นตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมที่แสดงให้เห็นถึงความมีสัมพันธภาพแบบเกื้อกูลซึ่งกันและกันมีค่านิยมร่วมกันที่นำไปสู่ การสร้างความรู้สึกรับรู้ร่วมกันในความเป็นเจ้าของงาน ผลของกลุ่มงานที่มีความเหนียวแน่นสูงจะทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมของกลุ่มร่วมมือ ร่วมใจทำงาน จงรักภักดีต่อกลุ่มและสถานศึกษา มีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจดี

8. **จิตลักษณะของครู** หมายถึง คุณลักษณะทางจิตของครูเกี่ยวกับการรับรู้ การตอบสนอง การเกิดคุณค่า การจัดระบบที่นำไปสู่การกำหนดเป็นค่านิยมที่ตนยึดถือในทางพุทธจริยธรรม สะท้อนออกมาในรูปของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์จากสมรรถนจริยธรรมเชิงพุทธ และความพึงพอใจในงาน

8.1 **สมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธ** หมายถึง คุณลักษณะเชิงความสามารถของครูที่พึงประสงค์ที่ครอบคลุมองค์รวมของบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาที่อันเป็นผลมาจากการได้รับการศึกษาอบรมพัฒนาตามหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) มีแนวการดำเนินชีวิตที่ดีงามโดยปราศจากการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา มีคุณธรรมที่โดดเด่น ที่ทำให้บุคคลสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานบรรลุให้บรรลุเป้าหมายนำมาซึ่งความสุข และความสำเร็จของทุกฝ่าย เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมการแสดงออก ตามหลักภาวนา 4 ได้แก่ 1) กายภาวนา หมายถึง การพัฒนาความสัมพันธ์ทางกายกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ให้รู้จักติดต่อกว้างไกลและปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นให้กุศลธรรมงอกงาม 2) ศีลภาวนา หมายถึง การพัฒนานาความประพฤติ ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือสร้างความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดีด้วยความเกื้อกูลแก่กัน 3) จิตภาวนา หมายถึง การพัฒนาจิตใจ ให้เข้มแข็งตั้งมั่น เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งปวง สดชื่น ผ่องใสเป็นสุข เบิกบาน และ 4) ปัญญาภาวนา หมายถึง การพัฒนาปัญญาให้มีความรู้ เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามสภาวะความเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิต สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสตัณหา และปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยสติปัญญา

8.2 **ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง ระดับความพึงพอใจของครูต่องานที่ปฏิบัติ อันสืบเนื่องมาจากการได้รับอิทธิพลจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีของเฮอริทซ์เบิร์ก (Herzberg, 1959) 2 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยต่ำจุน (Hygiene

Factor) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งช่วยไม่ให้ขวางการทำงาน หรือลดประสิทธิภาพของการทำงานลง เป็นปัจจัยที่จะป้องกันและลดความไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้นในการทำงานนั้น ๆ ไม่ใช่สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยตรง 2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

9. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู หมายถึง คุณลักษณะทางจิตของครูเกี่ยวกับการรับรู้ การตอบสนอง การเกิดคุณค่า การจัดระบบที่นำไปสู่การกำหนดเป็นค่านิยมที่ตนยึดถือในทางพุทธจริยธรรม สะท้อนออกมาในรูปของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์จากพฤติกรรมกรปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา และพฤติกรรมกรปฏิบัติตนตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ โดยวัดจากระดับของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นใจตัวครู อันเป็นผลจากปัจจัยอิทธิพลจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน และจิตลักษณะของครู

9.1 การปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู ตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู 5 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมต่อตนเอง 2) พฤติกรรมต่อวิชาชีพ 3) พฤติกรรมต่อผู้รับบริการ 4) พฤติกรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) พฤติกรรมต่อสังคม

9.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในโรงเรียนซึ่งอาจเป็นการกระทำที่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ และไม่ได้มีผลโดยตรงกับการให้ผลตอบแทน แต่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม ทีมงาน และสถานศึกษา ได้แก่ 1) ด้านการช่วยเหลือ 2) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น 3) ด้านการอดทน อดกลั้น และ 4) ด้านการกระทำความดีให้กับสถานศึกษา

9.3 พฤติกรรมกรปฏิบัติตนตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ หมายถึง พฤติกรรมกรดำเนินชีวิตของครูที่แสดงให้เห็นถึงการศึกษาและการปฏิบัติตามหลักธรรมคำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนาตามหลักอุบาสกธรรม 5 ประการคือ 1) การมีศรัทธาในพระรัตนตรัย 2) การมีศีล 5 เป็นพื้นฐานของชีวิต 3) การไม่ถือมงคตื้นเขิน เชื่อกฎแห่งกรรม 4) การไม่แสวงหาเขตบุญนอกหลักพระพุทธศาสนา และ 5) การเอาใจใส่ทำนุบำรุงและช่วยกิจการพระพุทธศาสนา

10. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือตำแหน่งอื่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในโรงเรียนวิถีพุทธระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมี
 นับถึงการเป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชาสูงสุดในสถานศึกษานั้น ๆ

11. **ครู** หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่มีหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดเรียนการสอน และ
 การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนวิถีพุทธระดับมัธยมศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

12. **โรงเรียนวิถีพุทธ** หมายถึง โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สมัครเข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ โดยมีการดำเนินงาน
 ที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ หรือประยุกต์ในการพัฒนาผู้เรียนโดยเน้นกรอบการ
 พัฒนามตามหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ซึ่งเป็นการฝึกหัดอบรม เพื่อพัฒนากาย ความ
 ประพฤติ จิตใจ และปัญญาอย่างบูรณาการ และมีรายชื่ออยู่ในระบบลงทะเบียน ณ วันที่ 1
 เมษายน 2563 จาก 433 โรงเรียน ในเขตภาคกลาง จาก 26 จังหวัด (สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563: ออนไลน์) ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2563

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จุดเริ่มต้นของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้รับแรงบันดาลใจมาจากการได้ศึกษางานเขียน
 ที่ทรงคุณค่าเป็นหลักของการศึกษาพระพุทธศาสนาในประเทศไทยที่ คือ หนังสือ “พุทธธรรม”
 ที่แต่งโดยสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ผู้ที่ได้รับการยกย่องให้เป็นปราชญ์ทาง
 พระพุทธศาสนาที่ประมวลหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าตามความมุ่งหมายที่แท้จริงในเชิง
 วิชาการครอบคลุมตามหลักพุทธปรัชญา และวิธีการดำเนินชีวิตอันประเสริฐ ดังที่สมเด็จพระพุทธ
 โฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561b, นน.1-16) อธิบายว่า “พุทธธรรม” (คำสอนเดิมแท้ของ
 พระพุทธเจ้า) เป็นระบบพระพุทธองค์ทรงจัดวางขึ้นว่าเป็น “มัชฌิมาปฏิปทา” หรือ ทางสายกลาง
 ซึ่งเป็นหลักความจริงที่เป็นกลางตามธรรมชาติที่สามารถแยกได้เป็น 2 ส่วน คือ สัจธรรม
 กับจริยธรรมโดยกำหนดให้สัจธรรมเป็นส่วนแสดงสถานะหรือรูปลักษณะตัวความจริง หมายถึง
 คำสอนเกี่ยวกับสถานะของสิ่งทั้งหลายหรือธรรมชาติหรือความเป็นไปโดยธรรมชาติของสิ่งทั้งหลาย
 หรือกฎธรรมชาตินั้นเอง และให้จริยธรรมเป็นฝ่ายข้อประพฤติปฏิบัติทั้งหมดหมายถึงการถือเอา
 ประโยชน์จากความรู้ความเข้าใจในสภาพและความเป็นไปของสิ่งทั้งหลาย หรือการรู้กฎธรรมชาติ
 แล้วนำมาใช้ในทางที่เป็นประโยชน์ สรุปอีกนัยหนึ่งได้ว่า สัจธรรมคือธรรมชาติและกฎธรรมดา
 จริยธรรม คือความรู้และหลักปฏิบัติทางจริยธรรม จึงนับเป็นจุดเริ่มต้นให้ผู้วิจัยคิดหาแนวทาง
 ในการศึกษาวิจัย ที่เน้นการบูรณาการองค์ความรู้ในทางพระพุทธศาสนากับศาสตร์การบริหาร
 การศึกษาที่สามารถแก้ปัญหาและอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้อย่างเหมาะสมเป็น

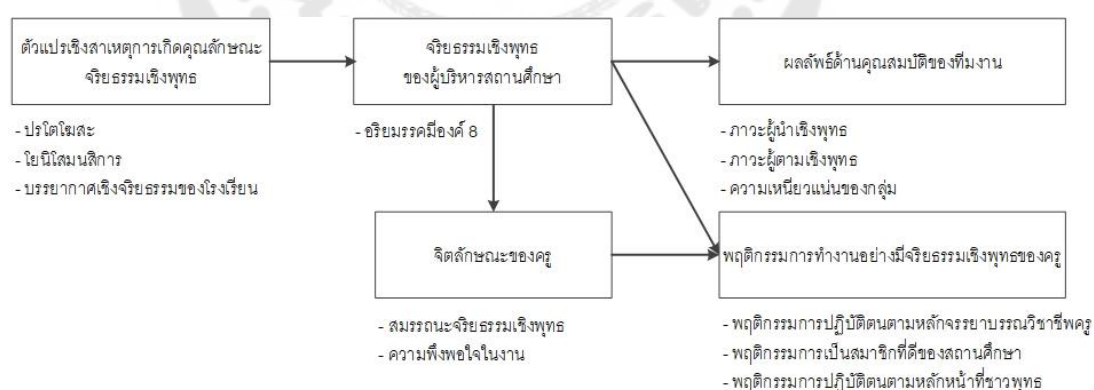
รูปธรรม จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรจริยธรรมเชิงพุทธ พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ผู้วิจัยสนใจศึกษามากที่สุดเกี่ยวกับการศึกษาโครงสร้างทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนา และการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพระระดับเกี่ยวกับตัวแปรเชิงจริยธรรม จิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยงานวิจัยแสดงให้เห็นถึงการศึกษเชิงบูรณาการที่น่าสนใจในการศึกษาโครงสร้างทางจริยธรรมเชิงพุทธที่ค่อนข้างเป็นนามธรรมให้สามารถเข้าใจได้โดยง่ายประกอบกับการมีวิธีการศึกษาที่สอดคล้องกับลักษณะและธรรมชาติของข้อมูล (ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์, 2558; เสกสรรค์ ทองคำบรรจง, 2545)

จากเหตุผลดังกล่าวจึงนำไปสู่การพิจารณาประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจึงพบว่า แนวคิดการศึกษาจริยธรรม ในผู้บริหารของตะวันตกและพระพุทธศาสนามีความแตกต่างกัน ในหลายมิติ ฉะนั้นเมื่อมีการนำเอาหลักการและแนวคิดทางการบริหารจากสังคมตะวันตกมาใช้เป็นหลักทั้งในด้านความรู้และด้านการปฏิบัติของจริยธรรมในประเทศไทย จึงดูไม่เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยอันนำไปสู่การด้อยประสิทธิภาพในการบริหารงาน ดังที่ กฤษณ์ พิเศษจิตต์ (2555, น.1) แสดงทัศนะไว้ในหนังสือแนวทางการบริหารภายใต้กระบวนทัศน์วิถีพุทธอย่างน่าสนใจว่าปัจจุบันเป็นที่ทราบกันว่าทฤษฎีการบริหารกระแสหลักของโลกคือทฤษฎีการบริหารวิธีตะวันตกที่นำมาใช้เป็นแนวทางการบริหารทั้งในโลกตะวันตกและโลกตะวันออกแต่ยังไม่สามารถทำให้มนุษย์ในโลกทุกวันนี้มีความพอใจและความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างแท้จริง จึงเป็นคำถามที่ยังต้องแสวงหาคำตอบว่าหลักการบริหารภายใต้ระบบทุนนิยมและกระแสโลกาภิวัตน์ที่มุ่งไปสู่การแสวงหากำไรและอรรถประโยชน์ส่วนเกินสุดโดยอาศัยเกณฑ์วัดที่ว่าด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผลของต้นทุนเป็นแนวทางที่เหมาะสมหรือไม่ประการใด ฉะนั้นเราจึงควรนำเอาหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนานำมาศึกษาเรียนรู้และประพจน์ปฏิบัติให้ควรแก่ฐานะของตน

การศึกษาพฤติกรรมการบริหารอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธจึงเป็นอีกหนึ่งแนวทางให้นักการศึกษาทั้งหลายควรนำไปพิจารณาต่อยอดหรือทดแทนกระบวนทัศน์ทางการบริหารที่มีอยู่เดิมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลบนความยั่งยืน ภายใต้แนวคิดที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาคือกลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย เพราะมีอำนาจหน้าที่โดยตรงในทางการบริหาร ถ้าสถานศึกษามีผู้บริหารที่ดีมีจริยธรรมเชิงพุทธจะสามารถเป็นหลักประกันความเสี่ยงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรทางการศึกษา สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายหลัก

ในการทดสอบความตรงเชิงทฤษฎีเพื่อนำผลการวิจัยที่เกิดจากการกำหนดตัวแปรต่าง ๆ ไปใช้ยืนยันความมีนัยสำคัญในทางปฏิบัติ

เมื่อพิจารณาตามโครงสร้างทางทฤษฎีที่กำหนดขึ้นจะพบว่าจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) ทำหน้าที่เชื่อมโยงและถ่ายทอดอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่อยู่ต้นทางประกอบด้วยตัวแปร 1) โปรโตโมสะที่ดี 2) โยนิโสมนสิการ และ 3) บรรยากาศเชิงจริยธรรมของโรงเรียน ไปสู่ผลลัพธ์ที่อยู่ปลายทาง คือ คุณสมบัตินักเรียนจิตลักษณะของครู และจริยธรรมเชิงพุทธของครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของนพรัตน์ ชัยเรือง (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพระระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาจริยธรรมนักเรียนของโรงเรียนต้นแบบวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารซึ่งเป็นปัจจัยระดับโรงเรียนมีอิทธิพลสูงสุดต่อความสามารถในการพัฒนาจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เป็นไปตามความเข้าใจพื้นฐานโดยทั่วไปว่า ถ้าโรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี มีแนวปฏิบัติตามหลักจริยธรรมเชิงพุทธย่อมส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้รับการถ่ายทอดจริยธรรมเชิงพุทธก่อให้เกิดสภาพพึงประสงค์ตามมา และยังเชื่อได้ว่าคุณสมบัติเชิงพฤติกรรมดังกล่าวจะสามารถถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียนได้โดยผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุดในโรงเรียน คือ ครู จึงเป็นที่มาของกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แนวคิดจริยธรรมเชิงพุทธและผลของจริยธรรมเชิงพุทธในการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาโมเดลตัวแปรคั่นกลาง (Mediated Model) คือ จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระดับกลุ่มและศึกษาผลของตัวแปรคั่นกลางทั้งระดับเดียวกันและพระระดับเพื่อให้สามารถทำความเข้าใจโครงสร้างความสัมพันธ์เชิง

สาเหตุของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นตามปรากฏการณ์ที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับโมเดลตัวแปรคั่นกลางพหุระดับ (Multilevel mediation model) ซึ่งมีความซับซ้อนสูง ทั้งนี้เพื่อที่จะใช้อธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้ตรงตามธรรมชาติของข้อมูลที่เป็นระดับลดหลั่น เป็นโมเดลที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา คือ กลุ่มของตัวแปรแฝงซึ่งประกอบด้วย 1) ตัวแปรแฝงปรโตโมหะที่ดี 2) ตัวแปรแฝงโยนิโสมนสิการ และ 3) ตัวแปรแฝงบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา ผลจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า กลุ่มของตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอ้างอิงจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมเชิงพุทธของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561b, นน.361-365) ซึ่งได้แสดง**ปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธ**ไว้ 2 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล หมายถึง องค์ประกอบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี ซึ่งในการวิจัยนี้หมายถึง **ปรโตโมหะที่ดี** อันเกิดจากความมีกัลยาณมิตร และ 2) องค์ประกอบภายในตัวบุคคลหมายถึง การใช้ความคิดถูกวิธี ซึ่งในการวิจัยนี้หมายถึง **โยนิโสมนสิการ** อันเกิดจากการใช้ปัญญาพิจารณาอย่างแยบคาย นอกจากนี้งานวิจัยของเสกสรรค์ ทองคำบรวง (2545) ยังได้มีการศึกษาโครงสร้างทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาโดยใช้หลักอริยมรรคมีองค์ 8 ซึ่งมีผลการศึกษาที่ชัดเจนในการยืนยันโครงสร้างเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพราะฉะนั้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาจะเห็นได้ชัดว่าผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทล้วนต้องมีคุณธรรมบ่งชี้สำหรับความเป็นผู้บริหารที่มีจริยธรรมทั้งสิ้น ทั้งที่เป็นองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย และเมื่อพิจารณาเทียบเคียงในแง่ของทฤษฎีจริยธรรมเชิงพุทธจะพบว่าหลักอริยมรรคมีองค์ 8 คือองค์ประกอบที่ใช้บ่งชี้ความเป็นผู้บริหารที่มีจริยธรรมเชิงพุทธได้ครอบคลุมพฤติกรรมองค์รวมของบุคคลทั้งกาย จิต และปัญญา โดยจะส่งผ่านอิทธิพล (Influence) อันเกิดจากผลของความเป็นจริยธรรมเชิงพุทธไปสู่ผลลัพธ์ในการบริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปร**บรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา**ที่เอื้อต่อการพัฒนาตามหลักพุทธธรรมในเชิงของสาเหตุของการก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน (เหตุที่ก่อให้เกิดการพัฒนา) มีลักษณะที่แสดงถึงการเป็นบุคลิกภาพขององค์กรที่มีความเป็นเอกลักษณ์แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรที่เป็นเป้าหมายร่วมกันของทั้งองค์กร ซึ่งบรรยากาศเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ

บุคลากรทุกกลุ่มในโรงเรียนสามารถสร้างและพัฒนาได้โดยผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลการดำเนินงานให้สูงขึ้น ผลการศึกษาวิจัยของปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2558, นน.42-47) ระบุว่าบรรยากาศเชิงจริยธรรม คือ การรับรู้ร่วมกันเกี่ยวกับบรรทัดฐานโดยทั่วไปขององค์การที่กำหนดขึ้นเป็นแนวทางปฏิบัติต่อการ แก้ปัญหาและตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการกับประเด็นทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นทั้งในระดับ บุคคลและระดับกลุ่ม ที่สำคัญพบว่าบรรยากาศเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม จริยธรรมในองค์การ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดบรรยากาศเชิงจริยธรรมที่นำเสนอโดย วิกเตอร์และคูลแลนด์ (Victor and Cullen, 1988) 5 ด้าน คือ 1)ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล 2) ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3)ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ 4) ด้านการยึดมั่น ผลประโยชน์ต่อองค์การ และ 5) ด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล (Victor และ Cullen, 1988; กังสดาล เชาว์วัฒนกุล, 2558; ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์, 2558; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551)

จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีจริยธรรม ทางพระพุทธศาสนาที่สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต) (2561) เรียบเรียงจากคัมภีร์ทาง พระพุทธศาสนาไว้ในหนังสือพุทธธรรม คือ อริยมรรคมีองค์ 8 ประกอบด้วย 1) สัมมาทิฐิ (ความเห็นชอบ) 2) สัมมาสังกัปปะ (ความดำริชอบ) 3) สัมมาวาจา (วาจาชอบ) 4) สัมมากัมมันตะ (การกระทำชอบ) 5) สัมมาอาชีวะ (การเลี้ยงชีพชอบ) 6) สัมมาวายามะ (ความพยายามชอบ) 7) สัมมาสติ (การระลึกชอบ) และ 8) สัมมาสมาธิ (จิตมั่นชอบ) โดยวัดจากพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกเป็นความประพฤติปฏิบัติตามหลักการดำเนินชีวิตอันประเสริฐที่เกิดจาก การสอดประสานกันระหว่างปัญญา ศีล สมาธิ จากการมีสัมมาทิฐิ (ความเห็นชอบ) เป็นเบื้องต้น ประกอบกับผลการศึกษาวิจัยของเสกสรรค์ ทองคำบรรจง (2545) ที่ได้ศึกษาโครงสร้างจริยธรรม ตามแนวทางพระพุทธศาสนาในเชิงของการสร้างมโนทัศน์ การสร้างแบบวัด และการศึกษาปัจจัย เชิงสาเหตุของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบของจริยธรรมเชิงพุทธ คือ อริยมรรคมีองค์ 8 และผลการวิจัยครั้งนี้ยังได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการทบทวนบทบาทของสถานศึกษา ในการปลูกฝังจริยธรรมให้กับนักเรียนนักศึกษา นอกเหนือจากความรู้เชิงวิชาการหรือวิชาชีพเพียง อย่างเดียวซึ่งยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาปัญญาของตนเองซึ่ง เป็นตัวแปรสาเหตุที่สำคัญที่สุดตามทฤษฎีจริยธรรมเชิงพุทธโดยก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ตนเองและสังคมในทางที่พึงประสงค์ เพราะสังคมที่ดีตามแนวทางพระพุทธศาสนาคือการที่ทุกคน เป็นคนดีออกมาจากภายในมากกว่าการใช้กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ คนที่ดีคือคนที่มีความ โลก โกรธ หลงเหลือน้อยที่สุด เพราะฉะนั้นจึงเชื่อได้ว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา

ตนเองตามหลักจริยธรรมเชิงพุทธแล้วจะส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ทั้งในระดับบุคคลและระดับสถานศึกษาประกอบด้วย ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน จิตลักษณะของครู และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู

ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานที่เป็นผลรวมของพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ที่ผสมกันเป็นทีมงานซึ่งเป็นการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มงานเป็นปฏิสัมพันธ์ของเหล่าสมาชิกเกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีและผูกพันกลมเกลียวกันอันจะเป็นผลให้เกิดความสามัคคีและประสานความร่วมมือที่ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จซึ่งเป็นผลรวมอันเกิดจากความร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ของครูในสถานศึกษา (ปริศนา รักษาเมือง, 2558; วิชาญ ธีรวัชรภูวดล, 2559; สุรีย์พร บุสดี, 2558) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนและประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างมีนัยสำคัญ (ณัฐยา สีหะวงษ์, 2561; อินแปลง อบอุณ, 2559) สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2560, นน.136-140) ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยสรุปผลการสังเคราะห์ปัจจัย/องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่จะนำไปสู่การทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของสังคมไทย และการนำไปประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหารใน 3 มิติได้แก่ 1) จริยธรรมระดับบุคคล/ต่อตนเอง 2) จริยธรรมระดับทีมงาน/ต่อเพื่อนร่วมงาน และ 3) จริยธรรมระดับองค์การ/ต่อองค์การที่สำคัญประเด็นเกี่ยวกับจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงานที่แสดงให้เห็นถึงการทำงานร่วมกันเป็นทีมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการระบุถึงตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือความสามารถในการสร้างทีมงาน จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรแฝงผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานอันเกิดจากพฤติกรรมร่วมระหว่างผู้บริหารและครูในระดับสถานศึกษา มีอิทธิพลทางตรงไปสู่พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู

จิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของครู มีผลงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิพลของจริยธรรมเชิงพุทธในการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมครูโดย พบว่ากระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาหรือจริยธรรมเชิงพุทธ คือ การนำเอาปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ ทั้งปรัโตโมสะและโยนิโสมนสิการอันเป็นทรัพยากรทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงานส่งผลให้เกิดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน ด้านปฏิสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตร และด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าหลักไตรสิกขาหรือจริยธรรมเชิงพุทธที่ผู้วิจัยสนใจศึกษานั้นเป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการ

ทำงานที่พึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ทวีศักดิ์ ทองทิพย์ (2558, นน. 59-73)

จิตลักษณะของครู เป็นลักษณะภายในจิตใจที่มองไม่เห็นได้โดยตรงจึงจัดเป็นตัวแปรแฝง (Latent variable) ที่ต้องใช้เครื่องมือวัดเพื่อให้ครูแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนออกมาจากการใช้นิยามเชิงปฏิบัติการ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ จิตลักษณะของครูถูกกำหนดเป็นตัวแปรคั่นกลางระดับบุคคลเป็นผลมาจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผ่านไปยังผลลัพธ์จริยธรรมเชิงพุทธของครูที่มีแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาวิจัยรองรับอย่างชัดเจน และชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมการทำงานที่เป็นผลมาจากการได้รับการฝึกอบรมทางพระพุทธศาสนา ปัจจัยจิตลักษณะมีผลต่อความใฝ่รู้ของและประสิทธิภาพของครู (จันทรา พรหมมี, 2544; อ้อมเดือน สดมณี, 2538) โดยพิจารณาหรือวัดได้จากสมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธและความพึงพอใจในงาน และจากผลการศึกษาของปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2558, น.80) ที่พบว่าจิตลักษณะของบุคลากรในองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม จึงสรุปได้ว่าจิตลักษณะของครูส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู

สมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธของครูกำหนดขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีที่น่าเสนอโดยสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561 b, นน.342-374) หมายถึง คุณลักษณะเชิงความสามารถของครูที่พึงประสงค์ที่ครอบคลุมองค์รวมของบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาที่อันเป็นผลมาจากการได้รับการศึกษาอบรมพัฒนาตามหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) มีแนวการดำเนินชีวิตที่ตั้งงามโดยปราศจากการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา มีคุณธรรมที่โดดเด่น ที่ทำให้บุคคลสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานบรรลุนำบรรลุนำมาซึ่งความสุข และความสำเร็จของทุกฝ่าย เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมแสดงออก ตามหลักภาวนา 4 ได้แก่ 1) กายภาวนา หมายถึง การพัฒนาความสัมพันธ์ทางกายกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ให้รู้จักติดต่อกับเรื่องและปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นให้กุศลธรรมออกมา 2) ศีลภาวนา หมายถึง การพัฒนาความประพฤติ ให้มีระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนผู้อื่น อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี มีความเกื้อกูลแก่กัน 3) จิตภาวนา หมายถึง การพัฒนาจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย อย่างสดชื่น เบิกบาน เป็นสุข ผ่องใส และ 4) ปัญญาภาวนา หมายถึง การพัฒนาปัญญาให้รู้ เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของครูต่องานที่ปฏิบัติ อันสืบเนื่องมาจากการได้รับอิทธิพลจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) 2 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งช่วยไม่ให้งานการทำงาน หรือลดประสิทธิภาพของการทำงานลง เป็นปัจจัยที่จะป้องกันและลดความไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้นในการทำงานนั้น ๆ ไม่ใช่สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยตรง 2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู คือ ตัวแปรผลลัพธ์ท้ายสุดจากโมเดลเชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นตัวไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดเกี่ยวกับพฤติกรรมกาปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา และพฤติกรรมกาปฏิบัติตนตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ

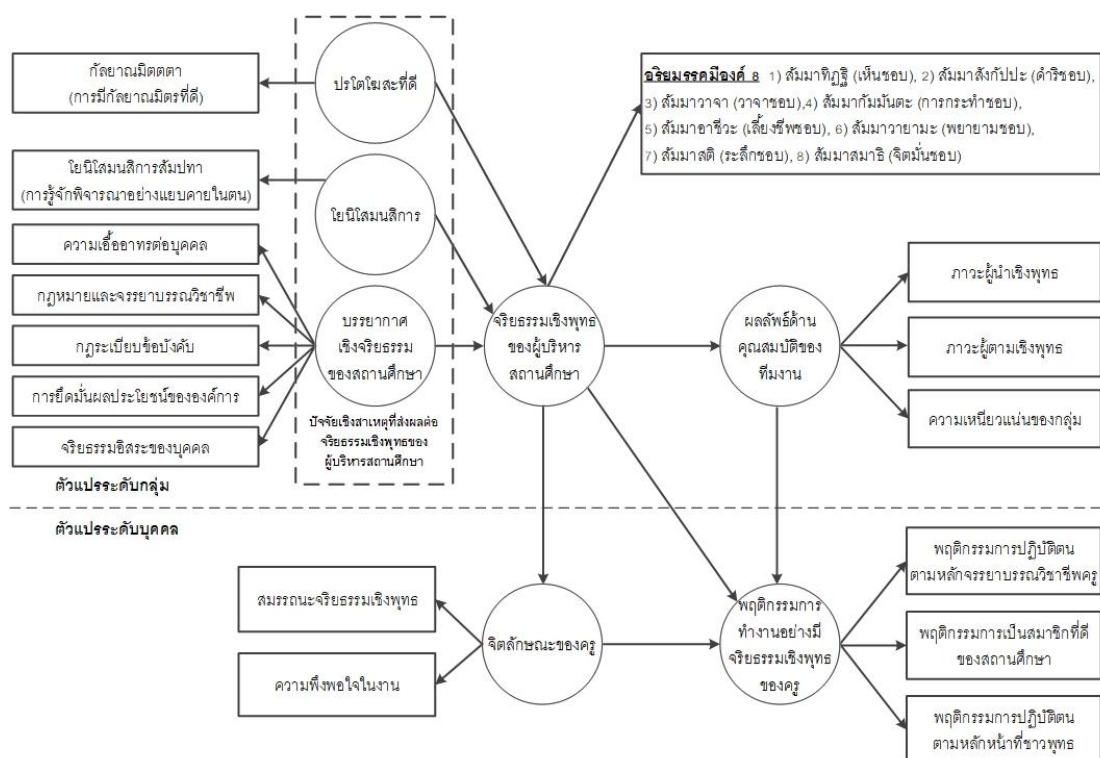
พฤติกรรมกาปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู ตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคุรุสภา 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมต่อตนเอง 2) พฤติกรรมต่อวิชาชีพ 3) พฤติกรรมต่อผู้รับบริการ 4) พฤติกรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) พฤติกรรมต่อสังคม โดยมีผลการศึกษาวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมกาปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่ต้องการปลูกฝังให้เกิดขึ้นในตัวผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและเป็นเครื่องบ่งชี้ความมีจริยธรรมของครู (พินโย พรหมเมือง, สุธิตยา เรือนนระการ, และ วิจิต ทองประเสริฐ, 2562)

พฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกของครู ซึ่งอาจเป็นไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ และไม่ได้มีผลกับการให้ผลตอบแทนอย่างเป็นทางการ แต่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม ทีมงานและสถานศึกษา สำหรับกาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาที่ปรับปรุงจากแนวคิดของปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2558, นน.69-71) 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการช่วยเหลือ 2) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น 3) ด้านการอดทนอดกลั้น และ 4) ด้านการกระทำความดีให้กับสถานศึกษา มีผลการศึกษาวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาได้รับอิทธิพลมาจากหลายปัจจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความ

ผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีนัยสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร ปัจจัยในสถานศึกษา (ภักธิยา แสนจำสาร และ ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข, 2560)

พฤติกรรมการปฏิบัติตนตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ หมายถึง พฤติกรรมการดำเนินชีวิตของ ครูที่แสดงให้เห็นถึงการศึกษาและการปฏิบัติตามหลักธรรมคำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนาตาม หลักอุบาสกธรรม 5 ประการคือ 1) การมีศรัทธาในพระรัตนตรัย 2) การมีศีล 5 เป็นพื้นฐานของ ชีวิต 3) การไม่ถือมองคลตื้นข่าว เชือกฏแห่งกรรม 4) การไม่แสวงหาเขตบุญนอกหลัก พระพุทธศาสนา และ 5) การเอาใจใส่ทำนุบำรุงและช่วยกิจการพระพุทธศาสนา มีผลการ ศึกษาวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามหลักหน้าที่ชาวพุทธเป็นการส่งเสริมให้เกิด ความมั่นคงทางพระพุทธศาสนาที่เริ่มจากการสร้างความมั่นคงภายในตนเองก่อนแล้วจึงส่งผลให้ การดำรงชีวิตมั่นคงตามมา ผลักดันไปสู่การรวมกลุ่มกันที่มีคุณภาพของมวลสมาชิก ทั้งนี้หลัก อุบาสกธรรมจะต้องหมั่นปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลอันดีงามต่อเนื่องตามลำดับ (พระณัฐกรฤศ อุดมผล และ กรรณิการ์ ชาวเงิน, 2563; พระมหาทวี มหาบุญโญ และ พระมหาปรทัตติ ยาทองไชย, 2562)

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด แสดงให้เห็นถึงโครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกันแบบพหุระดับในลักษณะขององค์การ ทางการศึกษาตั้งแต่ระดับบุคคลและระดับกลุ่ม โดยผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรจริยธรรมเชิงพุทธ ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ เพื่อทดสอบและยืนยันความถูกต้องตามทฤษฎีจริยธรรมเชิง พุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังไม่มีผู้ใดเคยศึกษาไว้ก่อนหน้านี้ อันจะนำไปสู่ข้อค้นพบอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ และนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่มีการบูรณาการ ศาสตร์ต่าง ๆ อย่างอย่างเป็นรูปธรรม สามารถกำหนดเป็นโมเดลเชิงสมมติฐานและกรอบแนวคิด ในการวิจัยการวิจัยอธิบาย ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่ศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

1. คะแนนของตัวแปรจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา และผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (ที่ได้จากแบบวัดที่ครูเป็นผู้ให้ข้อมูล) มีความสอดคล้องกัน และมีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำมาสร้างเป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้
2. ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูได้รับอิทธิพลทางตรงจากจิตสำนึกของครู
3. ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูได้รับอิทธิพลทางข้ามข้ามระดับจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาจากตัวแปรเชิงสาเหตุ (ประตอโมเสที่ตี และโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา) และตัวแปรเชิงสาเหตุด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา

5. ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน

6. จิตลักษณะของครูได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามรับจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

7. จิตลักษณะของครูได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาและตัวแปรเชิงสาเหตุ (โปรโตโมสที่ดี และโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา) และตัวแปรเชิงสาเหตุด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา

8. ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

9. ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมระดับกลุ่มจากตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (โปรโตโมสที่ดีและโยนิโสมนสิการ) และตัวแปรเชิงสาเหตุบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา

10. จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มจากตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (โปรโตโมสที่ดี และโยนิโสมนสิการ) และตัวแปรเชิงสาเหตุบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา

11. โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลสมการโครงสร้าง พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยในแต่ละหัวข้อจะมีการอธิบายถึงแนวคิด ทฤษฎี การให้ความหมาย การวัดค่าตัวแปร รวมถึงการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น ๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. บริบทโรงเรียนวิถีพุทธ

1.1 โครงสร้างพหุระดับในโรงเรียน

1.2 ความหมาย แนวคิดของโรงเรียนวิถีพุทธ

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

2.1 หลักการ ความหมาย ของจริยธรรม

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

2.3 จริยธรรมสากล และจริยธรรมตะวันตก

3. จริยธรรมเชิงพุทธ

3.1 หลักการ ความหมายของจริยธรรมเชิงพุทธ

3.2 องค์ประกอบของจริยธรรมเชิงพุทธ (อริยมรรคมีองค์ 8)

3.3 จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

3.4 จริยธรรมเชิงพุทธ (อริยมรรคมีองค์ 8) กับไตรสิกขา (สิกขา 3)

3.5 การวัดจริยธรรมเชิงพุทธ (อริยมรรคมีองค์ 8)

4. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

4.1 แนวคิดเชิงทฤษฎีจริยธรรมเชิงพุทธและผลของจริยธรรมเชิงพุทธสำหรับการวิจัย

4.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

4.2.1 โปรโตโมส

4.2.2 โยนิโสมนสิการ

4.2.3 บรรยากาศเชิงจริยธรรมของโรงเรียน

4.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธของ

ผู้บริหารสถานศึกษา

5. ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน

- 5.1 ภาวะผู้นำเชิงพุทธ
- 5.2 ภาวะผู้ตามเชิงพุทธ
- 5.3 ความเหนียวแน่นของกลุ่ม
- 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน

6. จิตลักษณะของครู

- 6.1 สมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธ
- 6.2 ความพึงพอใจในงาน
- 6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตลักษณะของครู

7. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู

- 7.1 พฤติกรรมการทำงานตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู
- 7.2 พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา
- 7.3 พฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ
- 7.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู

8. สถิติและโปรแกรมที่สำคัญสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

- 8.1 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง
- 8.2 การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้าง
- 8.3 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ
- 8.4 โปรแกรม Mplus

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

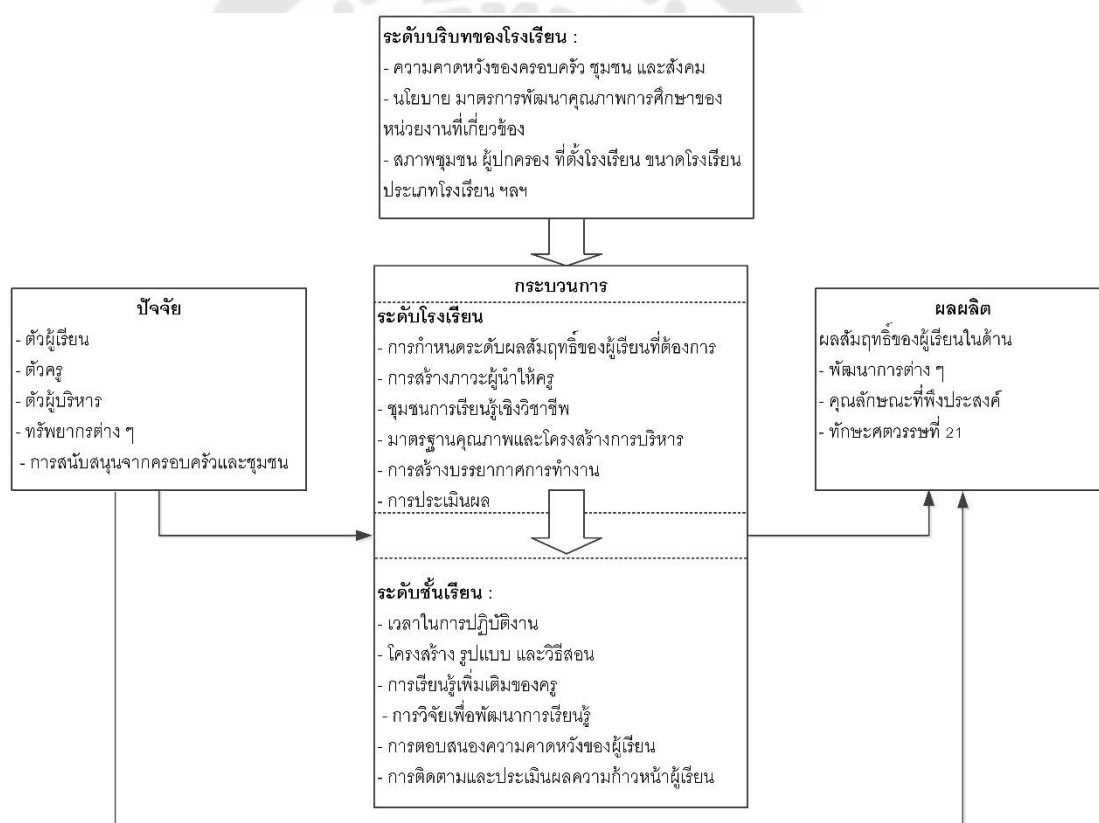
- 9.1 งานวิจัยในประเทศ
- 9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. บริบทโรงเรียนวิถีพุทธ

1.1 โครงสร้างพหุระดับในโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์การที่มีโครงสร้างของงานแบบพหุระดับ (Multi-Level Structure) ภาระงานของโรงเรียนแบ่งได้ 3 ระดับ คือ ระดับบริบทของโรงเรียน ระดับโรงเรียน และระดับชั้นเรียน หากวิเคราะห์ระบบใหญ่ภายในโรงเรียนจะพบว่าปัจจัยการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับผู้เรียน ครู ผู้บริหาร ทรัพยากรต่าง ๆ การสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน ปัจจัยเหล่านี้นำสู่กระบวนการในโรงเรียน 2 ระดับ คือ ระดับโรงเรียนและระดับชั้นเรียน ในระดับโรงเรียนเกี่ยวข้อง

กับการกำหนดระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่ต้องการ การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู การหาฉันทามติในกลุ่มครูเพื่อตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ หรือการสร้างความร่วมมือในการวางแผนของครู การพัฒนาตามมาตรฐานและโครงสร้างต่าง ๆ การสร้างบรรยากาศการทำงาน ส่วนกระบวนการในระดับโรงเรียนเป็นภาระงานของครูที่เกี่ยวข้องกับการจัดตารางเวลาในการปฏิบัติงาน และการจัดเนื้อหาตามหลักสูตรที่จะสอนออกเป็นตารางเรียน ออกแบบโครงสร้าง รูปแบบ และวิธีสอนที่จะใช้ในห้องเรียน ซึ่งมีหลากหลายและแปรไปตามระดับชั้นของผู้เรียน ส่วนผลลัพธ์ที่มาจากปัจจัยและกระบวนการของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่วัดจากพัฒนาการด้านต่าง ๆ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนที่สะท้อนความต้องการของครอบครัว ชุมชน และสังคมที่มีผลผลิตของโรงเรียน (ประวิต เอราวรรณ์, 2562, นน.89-101) แสดงดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างการบริหารงานและการปฏิบัติงานในโรงเรียน

ที่มา : ประวิต เอราวรรณ์. (2562). การวิจัยและการพัฒนาองค์กรในโรงเรียน
Research and organization development in schools (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุงใหม่).
มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พัฒนาการจัดการศึกษาของไทยแต่เดิมนั้นนับตั้งแต่ช่วงระยะเวลาก่อนการมีหลักสูตรใช้อย่างเป็นทางการในสมัยสุโขทัยจนถึงสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น (ตั้งแต่ พ.ศ.1826-2434) ซึ่งอาจเรียกว่า “การศึกษาแผนโบราณ” แม้จะไม่มีหลักสูตรที่เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรแต่ก็ถือว่ามีสิ่งที่ยึดถือเป็นแนวทางแทนหลักสูตร คือ แบบเรียน ลักษณะการจัดการเรียนการสอนรัฐยังไม่ได้มีนโยบายที่จะจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน ดังนั้นจึงไม่ได้มีการกำหนดจุดมุ่งหมายไว้เป็นหลักฐาน แต่เมื่อได้พิจารณาจากการจัดการศึกษาสามารถอนุมานได้ว่า นโยบายส่วนรวมของการจัดการศึกษาแผนโบราณมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมด้านพุทธศึกษาและจริยศึกษา คือ มุ่งให้พลเมืองอ่านเขียนเรียนเลขและมีศีลธรรมตามแนวพระพุทธานุชาสนา

ครั้นถึงรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว การจัดการศึกษาเริ่มเป็นนโยบายของรัฐโดยให้ความสำคัญ 3 ด้าน คือ 1) การฝึกคนเพื่อเข้ารับราชการ 2) เพื่อเป็นคุณประโยชน์ของผู้เรียนเอง และ 3) เพื่อส่งเสริมพระพุทธานุชาสนา นอกจากนั้นทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศตั้งโรงเรียนมูลศึกษาขึ้นในวัดต่าง ๆ ทั่วไปทั้งในกรุงและหัวเมือง เพื่อจะขยายการศึกษาให้แพร่หลายไปยังประชาชนอย่างทั่วถึงและเพื่อต้องการจะให้การจัดการศึกษาเป็นแบบแผน

สำหรับกระบวนการเรียนการสอนส่วนใหญ่ยังคงยึดแบบเรียนเป็นหลักและให้สอนตามแบบข้อบังคับที่กำหนดไว้ในแต่ละวิชา แต่ก็มีบางวิชาที่ให้สอนตามความสามารถของครู และครูยังต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างของนักเรียนด้วย สำหรับวิชาที่ถือว่าสำคัญที่สุดซึ่งเป็นวิชาที่บังคับให้สอนและมีปรากฏอยู่ในหลักสูตรหลายยุคสมัย คือ วิชาจริยศึกษา อย่างไรก็ตามจะเห็นได้จากการศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการจัดการศึกษาของไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันถึงแม้จะมีลักษณะที่เป็นพัฒนาการจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง (Administrative Approach) เป็นหลัก และการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนในแง่ศีลธรรมจริยศึกษาเป็นหลัก เพื่อมุ่งหมายให้ผู้เรียนได้ดำรงชีวิตบนพื้นฐานแห่งคุณธรรม ไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม แต่หลังจากการได้รับอิทธิพลการศึกษาต่างชาติโดยเฉพาะจากประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศไทยได้มีการจัดตั้งและทดลองโครงการศึกษาแบบต่าง ๆ อยู่มากในขณะเดียวกันจึงเกิดนักวิชาการทางการศึกษาที่รับอิทธิพลการศึกษาแบบตะวันตกเพิ่มมากขึ้นเช่นกันทั้งนี้จึงนับว่าเป็นประโยชน์กับการพัฒนาการศึกษาของชาติอยู่ไม่น้อย แต่ในขณะเดียวกันประเทศไทยกำลังต้องการการพัฒนาบนฐานของความยั่งยืนเพราะฉะนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกระดับจึงไม่ควรละทิ้งมรดกทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องมากับพระพุทธานุชาสนาตั้งแต่ครั้งบรรพกาล จึงจะได้ชื่อว่าประเทศไทย

สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีเอกลักษณ์โดดเด่นเป็นของตนเอง อยู่บนรากฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544, นน.125-155)

ปัจจุบันการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่หลักในการจัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 เนื่องจากจากการกระทรวงศึกษาธิการได้ปรับโครงสร้างการบริหารราชการเป็นไปตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีภารกิจและความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

1.2 ความหมายและแนวคิดของโรงเรียนวิถีพุทธ

โรงเรียนวิถีพุทธ (Buddhist Oriented School) หมายถึง โรงเรียนในระบบปกติทุกระดับ ในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งเน้นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในภาพรวมของสถานศึกษา ผ่านกระบวนการทางวัฒนธรรม มุ่งแสวงหาทางแห่งปัญญา และมีความเมตตาสอดคล้องกับจุดเน้นการพัฒนาของประเทศ ภายใต้สังกัดของนักพัฒนานวัตกรรมจัดการศึกษา (สนก.) และส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรมสถาบันวิปัสสนาธุระ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และคณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนวิถีพุทธแห่งประเทศไทย (คชวท.) เป็นผู้ประสานงานและนิเทศส่งเสริมการดำเนินงานตามเกณฑ์ตัวชี้วัดอัตลักษณ์โรงเรียนวิถีพุทธ

แนวคิดโรงเรียนวิถีพุทธสืบเนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการได้จัดการ ประชุมเรื่อง “หลักสูตรใหม่เด็กไทยพัฒนา” ขึ้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ.2545 โดยมี พ.ต.ท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีในขณะนั้น ให้เกียรติเป็นประธานที่ประชุม ได้หารือถึงโรงเรียนที่จัดการศึกษาเพื่อสนองตอบความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคล เพื่อนำพาเด็กและเยาวชนไทยก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกซึ่งในที่ประชุมโดยศาสตราจารย์ ดร. ชัยอนันต์ สมุทวณิช เสนอให้มีการนำหลักธรรมคำสอนพระพุทธศาสนามาบูรณาการกับการบริหารจัดการในโรงเรียน และหลังจากเสร็จสิ้นการประชุมในครั้งนั้นแล้ว กระทรวงศึกษาธิการได้นำความเห็นของที่ประชุมมาหารือต่ออีกหลายครั้งจนถึงช่วงต้นปี พ.ศ. 2546 ดร.สิริกร มณีรินทร์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และคณะได้ไปกราบขอคำแนะนำเรื่องการจัดโรงเรียนวิถีพุทธจากพระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) ณ วัดญาณเวศกวัน จ.นครปฐม และในเวลาต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้จัดประชุมเรื่องโรงเรียนวิถีพุทธเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดอีกหลายครั้ง โดยมีพระพรหมบัณฑิต(ประยูร ธมฺมจิตฺโต)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็นจนได้กำหนดกรอบแนวคิดการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธเบื้องต้น ในสาระสำคัญ 3 ด้าน คือ 1) ภาพสรุปโรงเรียนวิถีพุทธ 2) กรอบความคิดรูปแบบโรงเรียนวิถีพุทธ และ 3) แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ซึ่งดำเนินการพัฒนาผู้เรียนโดยใช้หลักไตรสิกขาอย่างบูรณาการเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการพัฒนา “การกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น” คือ มีสติปัญญาเข้าใจในทางคุณค่าแท้ใช้กระบวนการทางวัฒนธรรมแสวงปัญญา และมีวัฒนธรรมเมตตา เป็นฐานการดำเนินชีวิตโดยมีผู้บริหารและครูเป็นกัลยาณมิตรแห่งการพัฒนา ภายใต้หลักปัญญาคุณธรรม 4 ประการ คือ 1) สัมปยุตตสังสวะ หมายถึง การอยู่ใกล้ชิดสัตบุรุษ(คนดี) ใกล้ผู้รู้ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีครูอาจารย์ดี มีข้อมูล มีสื่อที่ดี 2) สัทธัมมัสสนะ หมายถึง การรับฟังพระสัทธรรม การเอาใจใส่ศึกษาเล่าเรียนโดยมีหลักสูตร การเรียนการสอนที่ดี 3) โยนิโสมนสิการ หมายถึง การทำในใจโดยแยบคาย มีกระบวนการคิดวิเคราะห์พิจารณาหาเหตุผลที่ดีและถูกวิธี และ 4) อัมมานุสम्मปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ให้ถูกต้องมีความสามารถที่จะนำความรู้ไปใช้ในชีวิตได้จริง และดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องชอบธรรม

ธรรมทั้ง 4 ประการนี้ จะส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามหลักไตรสิกขา ได้อย่างชัดเจน โดยมีแนวคิดเบื้องต้น ดังต่อไปนี้

1. ด้านกายภาพ มีการจัดอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม ห้องเรียน และแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาศีล สมาธิ และปัญญา อาทิ มีหอพระพุทธรูป เติ่นสง่าเหมาะสม น้อมนำให้ระลึกถึงพระรัตนตรัยอยู่เสมอ คอยสอดส่องดูแลเสียงต่าง ๆ ไม่ให้อีกที่หากเปิดเพลงกระจายเสียงให้พิถีพิถันในการเลือกเพลงที่ส่งเสริมสมาธิ ประเทืองปัญญา เป็นต้น

2. ด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต มีการจัดกิจกรรมบูรณาการกับชีวิตจริง หรือในโอกาสวันสำคัญต่าง ๆ แบบบูรณาการ ทั้ง ศีล สมาธิ และปัญญา โดยเน้นการมีวิถีชีวิต หรือวัฒนธรรมของการกิน อยู่ ดู ฟัง ด้วยสติสัมปชัญญะ เพื่อให้เป็นไปแนวทางคุณค่าแท้ของการดำเนินชีวิต เช่น กิจกรรมสวดมนต์ไหว้พระ กิจกรรมรับศีล กิจกรรมทำสมาธิ กิจกรรมพิจารณาอาหารก่อนรับประทาน เป็นต้น

3. ด้านการเรียนการสอน มีการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่บูรณาการพุทธธรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน อย่างชัดเจน เพื่อเป็นการพัฒนาผู้เรียนด้วยหลักพุทธธรรมอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เช่น มีการกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่สะท้อนไตรสิกขา จัดหน่วยการเรียนรู้ให้มีการบูรณาการพุทธธรรมในการเรียนรู้และปฏิบัติ จัดการเรียนรู้

โดยนำหลักพุทธธรรมมาเป็นฐานในการคิด หรือเป็นเกณฑ์ตรวจสอบการเรียนรู้ การปฏิบัติ หรือ เชื่อมโยงการเรียนรู้สู่หลักธรรมในการพัฒนาตนและผู้อื่น เป็นต้น

ทั้งนี้กระบวนการจัดการเรียนรู้ควรมีลักษณะ “สอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น” โดยนักเรียนมีกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาทั้งด้านกาย จิตใจ และสติปัญญา โดยมุ่งให้นักเรียนมี คุณลักษณะ “กิน อยู่ ดู ฟัง เป็น” ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนและสังคมโดยเกื้อกูลกัน

4. ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ มีการส่งเสริมบรรยากาศของการใฝ่เรียนรู้ และ พัฒนาไตรสิกขา มีบรรยากาศของการเคารพอ่อนน้อม ยิ้มแย้มแจ่มใส การมีความเมตตา กรุณา ของบุคลากรทั้งหมดในโรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ลด ละ เลิก อบายมุขทั้งปวง

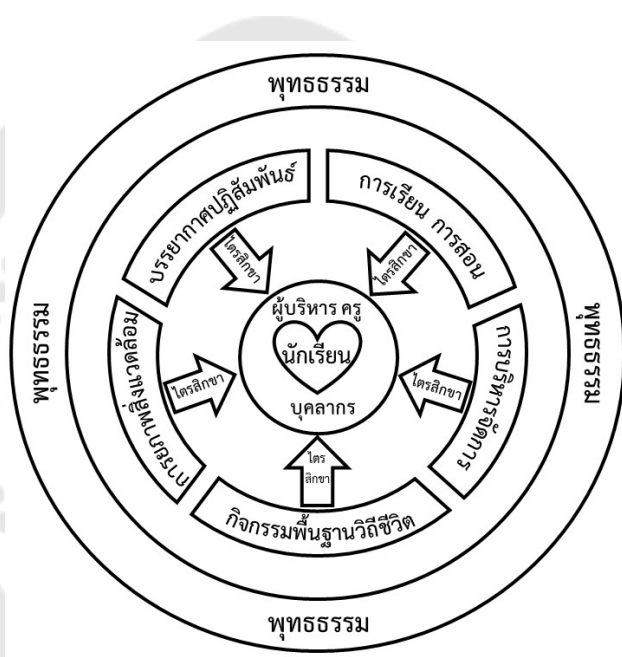
5. ด้านการบริหารจัดการ มีการส่งเสริมให้บุคลากรร่วมทำงานกับชุมชน เพื่อสร้าง ความตระหนักและศรัทธา รวมทั้งเสริมสร้างปัญญาเข้าใจในหลักการและวิธีดำเนินการโรงเรียน วิถีพุทธ โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายพยายามสนับสนุนกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนและเป็น ตัวอย่างในการพัฒนาผู้เรียนตามวิถีชาวพุทธ

โครงการโรงเรียนวิถีพุทธ เป็นการดำเนินการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนการสอนโดย ใช้ระบบสมัครใจตามแต่ละสถานศึกษาจะพิจารณาดำเนินการตามบริบทของโรงเรียน เพื่อมุ่ง พัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยไม่มีงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลโดยตรง แต่จากผลการ ดำเนินการที่ส่งผลดีต่อผู้เรียน ผู้บริหาร คณะครู และชุมชนบ้านวัด ในบริบททางวัฒนธรรม ทำให้ การดำเนินการตามโครงการโรงเรียนวิถีพุทธเป็นที่สนใจจากสถานศึกษาจำนวนมาก มหาเถร สมาคมจึงมีมติเห็นชอบให้เจ้าคณะพระสังฆาธิการทุกระดับส่งเสริมและสนับสนุนโครงการ โรงเรียนวิถีพุทธ คณะดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธได้สังเคราะห์ความรู้การดำเนินงานที่ผ่านมาจน ได้เป็นบทสรุปว่าเงื่อนไขสำคัญที่โรงเรียนจะดำเนินการโรงเรียนวิถีพุทธ อย่างเป็นรูปธรรม มี 29 ประการ สู่ความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ ปัจจุบันได้มีการจำแนกโรงเรียนวิถีพุทธออกเป็น 3 ระดับ คือ

1) โรงเรียนวิถีพุทธทั่วไป คือโรงเรียนที่มีการดำเนินการตามมาตรฐานและ ตัวชี้วัดอัตลักษณ์ 29 ประการในโรงเรียนวิถีพุทธ โดยการลงทะเบียนผ่านเว็บไซต์ www.vitheeбудdha.com แล้วพัฒนาตามแนวอัตลักษณ์ 29 ประการ มีรายงานผลการ ดำเนินงานตามอัตลักษณ์ 29 ประการ ลงบนเว็บไซต์ www.vitheeбудdha.com จึงได้ชื่อว่า โรงเรียนวิถีพุทธ

2) **โรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ** คือ โรงเรียนวิถีพุทธที่มีผลงานดีเด่นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน จนเป็นแบบอย่างได้ และมีการดำเนินการตามมาตรฐานและ ตัวชี้วัดอัตลักษณ์ 29 ประการ ในโรงเรียนวิถีพุทธ อย่างชัดเจนอย่างเป็นประจักษ์

3) **โรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน** คือ โรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำที่ดำเนินการตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของอัตลักษณ์ 29 ประการในโรงเรียนวิถีพุทธ และมีนวัตกรรมที่เป็นตัวดำเนินงานอย่างชัดเจนตามเกณฑ์ชี้วัด จนได้รับรางวัลพระราชทานจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ฯ



ภาพประกอบ 4 ความสัมพันธ์ของการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา
ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนวิถีพุทธ

ที่มา: กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ*. พิมพ์ครั้งที่

2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

ผู้รู้ทั้งหลายต่างมองว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มีเหตุผล (Rational Being) มีปัญญาเป็นแก่นสาร (Essence) ซึ่งทำให้มนุษย์แตกต่างจากสัตว์ชนิดอื่น ๆ มนุษย์จึงสามารถเรียนรู้และสามารถสร้างสรรค์อารยธรรมต่าง ๆ ทั้งทางวัตถุ ทางปัญญา และทางจิตใจให้เจริญก้าวหน้า โดยมีจุดเริ่มต้นจากความสงสัยใคร่รู้ในเรื่องราว ๆ โดยเฉพาะความต้องการรู้จักตนเองอย่างถ่องแท้

(Self-Awareness) ผลักดันให้มนุษย์รู้จักสร้างสรรค์ภูมิปัญญาหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ เช่น ปรัชญา ศาสนา ชีววิทยา ประวัติศาสตร์ สังคมวิทยา มานุษยวิทยา ฯลฯ เพื่อเข้าถึงความจริงหรือสัจธรรมของชีวิตในหลากหลายมิติ และในความจริงของชีวิตที่หลากหลายมิตินั้น “ความจริงของชีวิตในทางจริยธรรม” ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกระทำของมนุษย์ในแง่ของความผิชอบชั่วดี และการเข้าถึงความดีงามสูงสุด ถือเป็นมิติความจริงของชีวิตอย่างหนึ่งที่มนุษย์พยายามทำความเข้าใจ จึงเป็นที่มาของการศึกษาเกี่ยวกับจริยศาสตร์ในปัจจุบัน (สรรเสริญ อินทรรัตน์และคณะ, 2552, นน.1-24)

2.1 หลักการ ความหมาย ของจริยธรรม

กิริติ บุญเจือ (2551, นน.1-6) ให้ความหมายว่าจริยธรรม (ethic) หมายถึง ประมวลข้อธรรมหรือคุณธรรมอันพึงประพฤติปฏิบัติที่ทำให้คนเป็นคนดี คือพฤติกรรมที่มีมโนธรรมนำทาง นั่นคือต้องมีความสำนึกและมีการตัดสินใจกระทำจากความสำนึก ซึ่งจัดเป็นวิชาจริยศาสตร์ หรือวิชาที่ว่าด้วยความประพฤติที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญ 3 ประการ คือ ความประพฤติ (conduct) พฤติกรรม (behavior) และ มโนธรรม (conscience)

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2559) อธิบายว่าจริยศาสตร์ คือสาขาของวิชาปรัชญาว่าด้วยการแสวงหาความดีสูงสุดของมนุษย์ และการแสวงหาเกณฑ์ในการตัดสินใจตัดสินความประพฤติของมนุษย์ว่าอย่างไรหนุกหรือผิด ควรหรือไม่ควร ด้วยการตอบข้อสงสัยหรือปัญหา 3 ประการเกี่ยวกับ 1) ปัญหาเรื่องความมีอยู่ของคุณค่า เช่น คำถามว่าความดีคืออะไร 2) ปัญหาเรื่องมาตรการตัดสินความดี เช่น ความพอใจส่วนตัวของแต่ละคน ใครพอใจเรื่องใด เรื่องนั้นก็คือความดีสำหรับเขา และ3) ปัญหาเรื่องอุดมคติของชีวิต เช่น การดำเนินชีวิตแบบใดจึงดีที่สุด

โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1976, pp.31-53) อธิบายว่า จริยธรรม (Morality) คือระบบของการทำความดีละเว้นความชั่ว ที่ประกอบไปด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุในด้านจิตใจและสถานการณ์ และมีปัจจัยผลลัพธ์ (Output) จริยธรรมจึงมีความหมายครอบคลุมทั้งสาเหตุ กระบวนการ และผลของการทำความดีละเว้นความชั่ว

ราชบัณฑิตยสถาน (2556b, น.303) ให้ความหมายว่าจริยธรรมเป็นค่านาม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม โดยมีข้อสังเกตว่ามีการใช้วงเล็บภาษาอังกฤษคำว่า Ethics หลังคำว่า จริยศาสตร์ และใช้วงเล็บภาษาอังกฤษคำว่า Moral Education หลังคำว่า จริยศึกษา แต่ไม่ปรากฏการใช้วงเล็บคำภาษาอังกฤษหลังคำว่า จริยธรรม อันแสดงถึงความไม่แน่ใจว่าคำนี้ตรงกับคำใดในภาษาอังกฤษ เมื่อไม่มีการกำหนดให้แน่นอนลงไป บางท่าน จึงใช้คำ

ว่า จริยธรรม ให้อาหมายถึง Morality เช่น ท่านพุทธทาสภิกขุ ถึงกับกล่าวว่า จริยธรรมก็คือศีลธรรม ซึ่งตรงกับ Morality นั้นเอง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2555) อธิบายว่าจริยธรรมว่าหมายถึง ระบบของการทำความดี ละเว้นความชั่วของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากอิทธิพลของสาเหตุภายใน ด้านจิตใจ และสาเหตุภายนอก คือ สภาพแวดล้อมทางสังคม

สาโรช บัวศรี (2561, นน.89-93) มุ่งเน้นอธิบายความหมายของคำว่าจริยธรรมในเชิงคุณค่าหรือค่านิยม (value) ว่ามีความหมาย 2 นัย คือ ความหมายอย่างแคบ หมายถึง คุณค่าหรือค่านิยมบางประเภท เช่น ประเภทศีล และประเภทธรรม เป็นต้น ส่วนความหมายอย่างกว้าง นั้นหมายถึง ค่านิยมอย่างอื่น ๆ อีกหลายประการ ซึ่งกระบวนการเกิดค่านิยมที่ดีได้นั้นสามารถพิจารณาที่มาจากปรัชญาการศึกษาและพุทธปรัชญาซึ่งมีจุดร่วมเดียวกันที่ก่อให้เกิดความยึดถือในค่านิยม คือ ความลึกซึ้งหรือความประทับใจ โดยทั่วไปแล้ว ค่านิยมอาจแบ่งได้ 2 ประเภท คือ 1) ประเภทที่พระศาสดาหรือพระเจ้าเป็นผู้เป็นเจ้ากำหนดให้ (God-Given) เช่น ศีล หรือหัวข้อธรรมะต่าง ๆ และ 2) ประเภทที่สังคมกำหนดขึ้นเอง (Convention) เช่น ประเพณี กฎหมาย วินัย จรรยาบรรณ เป็นต้น

สำเริง บุญเรืองรัตน์ (2561, นน.318-327) ได้ศึกษาจริยศาสตร์ในวรรณคดีไทย (Ethics in Thai Literature) โดยให้ความหมายว่า ความคิดที่ว่าด้วยความสุข ความดี ความถูกต้อง การประพฤติ การปฏิบัติตนให้เหมาะสมและสิ่งที่ดีที่สุดในมนุษย์ควรดำเนินชีวิตไปถึง โดยอธิบายเพิ่มเติมว่าความคิดด้านปรัชญาของไทยไม่มีการเขียนไว้เป็นการเฉพาะแต่จะสอดแทรกอยู่ในเอกสารต่าง ๆ โดยเฉพาะในวรรณคดีไทย สมัยต่าง ๆ โดยเฉพาะสมัยสุโขทัยดังที่ปรากฏหลักคำสอนในทางจริยศาสตร์ในหลักศิลาจารึก นอกจากนี้สุภาษิตพระร่วงหรือบัญญัติพระร่วงที่สอนให้ประชาชนประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นคนดียังถือได้ว่าเป็นตำราจริยศาสตร์เล่มแรกของไทยโดยแท้

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2559, นน.399-401) ได้รวบรวมความหมายของจริยธรรมที่มีผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจริยธรรมได้ให้ไว้ โดยแบ่งความหมายของจริยธรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 จริยธรรมคือหลักการหรือแนวทางปฏิบัติตน และประเภทที่ 2 จริยธรรม คือ การกระทำหรือการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ลักษณะของจริยธรรมคือสิ่งที่เรียนรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) องค์ประกอบเชิงพุทธิปัญญาหรือความรู้คิด 2) องค์ประกอบเชิงความรู้สึกและอารมณ์ และ 3) องค์ประกอบเชิงพฤติกรรม

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561 a, นน.63-64) อรรถาธิบายว่า จริยธรรมหมายถึง ธรรมคือความประพฤติ หลักความประพฤติ หลักการดำเนินชีวิต ในภาษาไทย

จริยธรรม หมายถึง หลักความประพฤติดีงาม หรือศีลธรรม จริยธรรมเป็นคำที่นิยมใช้เมื่อประมาณ ปี พ.ศ. 2500 โดยนำมาใช้แทนคำว่าศีลธรรม ซึ่งเป็นคำเก่าที่ใช้กันมานานในสังคมไทย เป็นชื่อวิชา เรียนเรียกว่าวิชาศีลธรรมในหลักสูตรต่าง ๆ การบัญญัติคำว่าจริยธรรมขึ้นมาเป็นเชิงให้เป็นคำ แปลสำหรับคำภาษาอังกฤษว่า Ethics ซึ่งว่าด้วยหลักความประพฤติ การแสดงออกที่ดีงามโดยมัก ใช้คู่กับคำว่าคุณธรรมซึ่งให้หมายถึง virtue ที่เป็นคุณสมบัติหรือความดีงามในจิตใจ ในทาง พระพุทธศาสนาจริยธรรม แปลว่า ธรรมคือจริยะ หรือ หลักจริยะ คือหลักความประพฤติ หรือ หลักการดำเนินชีวิต และจริยะในคำว่า พรหมจริยะ(พรหมจรรย์) ซึ่งแปลว่าความประพฤติอัน ประเสริฐมีความหมายกว้างว่า ได้แก่ มรรคมรรค 8

เฟลด์แมน (Feldman, 1978, pp.1-15) อธิบายความหมายของคำว่าจริยธรรม (Morality) ว่าเป็นคำนาม ส่วนคำว่า ทางจริยธรรม (Moral) เป็นคำคุณศัพท์ และมักนำไปใช้ ร่วมกับคำอื่น ๆ เช่น การตัดสินใจทางจริยธรรม (Moral Judgment) หลักการทางจริยธรรม (Moral Principle) เป็นต้น นอกจากนี้เฟลด์แมน ยังระบุว่าคำเหล่านี้อยู่ภายใต้ความหมายของคำว่า จริยศาสตร์ (Ethics) ทั้งสิ้น ซึ่งหมายถึงการศึกษาเชิงปรัชญาเชิงจริยธรรมหรือศีลธรรมซึ่งเรียกว่า ปรัชญาจริยะที่มุ่งศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ที่ครอบคลุมเรื่องของจริยธรรมทั้งหมด

ฟอกซ์ (Fox, 1990, pp.3-7) กล่าวถึงความเหมือนและความแตกต่างของคำว่า จริยศาสตร์และจริยธรรม และยอมรับว่าทั้ง 2 คำสามารถใช้แทนกันได้ โดยคำว่าจริยธรรมใช้ใน ความหมายที่เกี่ยวกับขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ปฏิบัติของบุคคลและกลุ่ม ส่วนคำว่าจริยศาสตร์ มุ่งเน้นในทางการศึกษากฎระเบียบหรือหลักการที่บุคคลหรือกลุ่มกำหนดขึ้นมาในเชิงจรรยาบรรณ วิชาชีพเสียมากกว่า

กราสเซียน (Grassian, 1992, pp.3-4) ได้ให้ความหมายของคำว่าจริยศาสตร์ไว้ว่า หมายถึงการศึกษาจริยธรรมของมนุษย์หรือปรัชญาจริยะที่ศึกษาเกี่ยวกับการกระทำที่ถูกต้อง คุณลักษณะทางจริยธรรม ความผูกพัน ความรับผิดชอบ ความยุติธรรมทางสังคม รวมทั้ง การศึกษาถึงธรรมชาติของการดำเนินชีวิตที่ดี

โพจแมน (Pojman, 1995, p.1) กล่าวถึงความหมายของจริยธรรมซึ่งครอบคลุม ความหมายของจริยศาสตร์ (ethics) หรืออาจครั้งอาจเรียกว่า ปรัชญาจริยะ (moral philosophy) ในแง่ของระบบที่พยายามทำความเข้าใจกับแนวคิด/สิ่งกับ (concept)ทางจริยธรรม เกี่ยวกับการ ตัดสินคุณค่าโดยการวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางจริยธรรมเพื่ออธิบายความถูกต้อง ความดี ความเลว เป็นต้น

ชอว์ (William H. Shaw, 1999, p.3) ได้อธิบายความหมายที่มาของคำว่าจริยศาสตร์ (Ethics) ว่ามาจากคำในภาษากรีกที่ว่า Ethos ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะ (Character) หรือหมายถึงความเป็นประเพณี (Custom) และชอว์ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่านักปรัชญามักแยกคำว่าจริยศาสตร์ (Ethics) ออกจากคำว่า จริยธรรม (Morality) โดยอธิบายว่าจริยธรรมมักใช้ในความหมายที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์หรือคุณค่าอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์ ส่วนคำว่าจริยศาสตร์มีความมุ่งหมายถึงการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์อย่างเป็นระบบในทางวิชาการ โดยถือว่าเป็นสาขาหนึ่งของวิชาปรัชญา แต่ชอว์ก็ยอมรับว่าในปัจจุบันมีการใช้คำว่าจริยศาสตร์ และจริยธรรมในความหมายของการบรรยายสภาพการกระทำของมนุษย์ในทางที่ถูกต้อง หรือการเป็นคนดีนั่นเอง

ลูเปอร์ (Luper Steven, 2002, pp.14-15) อธิบายความหมายของคำว่าจริยศาสตร์ว่าเป็นคำที่บ่งบอกถึงความพยายามในการศึกษาเพื่อสร้างความชัดเจนว่าประชาชนควรดำเนินชีวิตอย่างไร ธรรมชาติของคนดีและการมีชีวิตที่ดีเป็นอย่างไร และควรทำอย่างไร โดยที่ลูเปอร์ได้แยกประเด็นพื้นฐานทางจริยธรรมออกเป็น 2 ประการ คือ 1) แนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องของความดี และ 2) แนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องของความถูกต้อง

โจนส์และคณะ (Jones, 2007, p.20) ได้แยกประเด็นและความหมายของจริยศาสตร์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1) จริยศาสตร์ปทัสถาน (Normative Ethics) หมายถึง การศึกษาจริยศาสตร์แบบดั้งเดิม ในเชิงพรรณนา เกี่ยวกับเรื่องราว และปัญหาทางจริยธรรมของมนุษย์เพื่อช่วยให้มนุษย์มีแนวทางการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องและนำไปสู่ความดีงาม เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดปทัสถาน (Norms) ทางสังคม การวางกฎระเบียบของสังคม (Rules) หรือการกำหนดแนวทางแห่งการประพฤติตน (Action Guides)

2) อภจริยศาสตร์ (Metaethics) หมายถึง การศึกษาจริยศาสตร์ที่สืบเนื่องมาจากจริยศาสตร์ปทัสถาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติและ ความหมายของการตัดสินใจด้านจริยธรรม ซึ่งเป็นส่วนช่วยส่งเสริมประเด็นของการศึกษาในอันดับแรกให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

3) จริยศาสตร์ประยุกต์ (Applied Ethics/Practical Ethics) หมายถึง จริยศาสตร์ที่มีการประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสภาพสังคมในปัจจุบัน โดยอาศัยหลักการของจริยศาสตร์ปทัสถาน เพื่อแสวงหาและแก้ไขประเด็นปัญหาเชิงจริยธรรมที่ยากแก่การแก้ไข (Moral Dilemma) และส่งผลกระทบต่อจริยธรรมอันดี เช่น การตัดสินใจเชิงจริยธรรมเกี่ยวกับกรณีทารุณกรรมสัตว์ การทำแท้ง หรือการช่วยให้ตายอย่างสงบว่าอย่างไร เป็นต้น

ทอมป์สัน (Thompson, 2012, pp.34-35) อธิบายความแตกต่างของจริยศาสตร์และจริยธรรม ไว้ดังนี้ จริยศาสตร์ (Ethics) หมายถึง การศึกษาเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรม โดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งมักจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดปทัสถานทางสังคม และการตัดสินพฤติกรรมทางจริยธรรมอย่างมีเหตุผล จริยธรรม (Morality) หมายถึง หลักปฏิบัติของคนในสังคมที่มีพื้นฐานมาจากคุณค่าหรือค่านิยมซึ่งได้รับมาจากการถ่ายทอดของสังคมภายนอก อย่างไรก็ตามทั้งจริยศาสตร์และจริยธรรมมิได้ทำหน้าที่แยกออกจากกัน ทอมป์สันจึงสรุปว่าจริยศาสตร์เป็นคำเพื่อใช้บรรยายการศึกษาตรวจสอบประเด็นทางจริยธรรม (Moral Issues) อย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ

ราเชลส์ (Rachels, 2012, p.1) ได้พยายามอธิบายความหมายของคำว่าจริยธรรมในเชิงปรัชญาจริยะ (Moral Philosophy) จากแนวความคิดของโสเครตีส (Socrates) ที่ว่าคุณธรรมเป็นวิถีในการดำรงชีวิตว่าจะทำอย่างไร และทำไมจึงทำอย่างนั้น ว่าเป็นลักษณะของการแสวงหาความรู้ทางด้านจริยธรรม นอกจากนั้นเขายังพยายามยกกรณีตัวอย่างประกอบการอธิบายการตัดสินเชิงจริยธรรมเพื่อให้เห็นแนวคิดนิยามพื้นฐาน (Minimum Conception) ก่อนที่จะอธิบายว่าจริยธรรมคืออะไร

วสิน อินทสระ (2549, น.22) ให้ความหมายคำว่าจริยธรรม หมายถึง ธรรมที่ควรประพฤติ ตามคำแปลนี้แล้งไปในทางฝ่ายดีคือบุญหรือกุศลธรรม ซึ่งตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Ethically คล้าย Ethics ที่หมายถึงจริยศาสตร์นั่นเอง

จำเริญรัตน์ เจือจันทร์ (2548, น.8) อธิบายว่า ในภาษาไทยจริยศาสตร์มีรากศัพท์มาจากภาษาสันสกฤต โดยคำว่า “จริย” หมายถึง พึงประพฤติ และ “ศาสตร์” หมายถึง วิชา รวมกันจึงมีความหมายว่า วิชาที่ว่าด้วยความประพฤติ ส่วนในภาษาอังกฤษใช้คำว่า “ethics/ethic” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษากรีกว่า “ethikos” ซึ่งหมายถึงจริยธรรม (moral) และ “ethos” หมายถึง คุณลักษณะ (character) ซึ่งโดยรวมแล้วจึงสื่อความหมายที่บ่งบอกถึงคุณค่าหรือกฎแห่งการกระทำของกลุ่มคนหรือปัจเจกบุคคลคนสังคม

จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ (2557, นน.76-79) ได้ชี้ให้เห็นถึงความเหมือนและแตกต่างของคำว่าจริยศาสตร์และจริยธรรมว่า จริยศาสตร์ (Ethics) มุ่งเน้นในการศึกษาในเชิงศาสตร์ (วิชาความรู้) เป็นทฤษฎีที่มุ่งศึกษาแนวทางการตัดสินความประพฤติหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ส่วนคำว่าจริยธรรม (Morality) มุ่งเน้นรูปแบบพฤติกรรมและการกระทำทางด้านจริยธรรม ที่สังเกตได้ตั้งสมมติฐานได้ รวมทั้งนำไปสู่การตัดสินหาข้อยุติด้วยการให้เหตุผลทางจริยธรรมได้ อันมีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ความศรัทธาของมนุษย์ การใช้คำว่าจริยศาสตร์และจริยธรรมซึ่งมีสาระสำคัญใกล้เคียงกันแต่ต่างกันเล็กน้อย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของจริยศาสตร์

สรุปได้ว่าจริยธรรม หมายถึง ระบบความประพฤติที่บุคคลแสดงออกเชิงพฤติกรรม ในการดำเนินชีวิตที่มีคุณค่าอันเกิดจากการได้รับการศึกษา พัฒนาด้านร่างกายและจิตใจอย่างเพียงพอเกี่ยวกับการตัดสินใจที่ดี ความซื่อ และสิ่งที่พึงปฏิบัติ สามารถนำไปสู่การกำหนดเป็น ปทัสถานทางสังคมได้ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดคือความสุขในชีวิต

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

2.2.1 ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจต์

เพียเจต์ (Piaget) และโคลเบอร์ก (Kohlberg) มีความเห็นที่ตรงกันในการอธิบาย พัฒนาการทางจริยธรรมโดยถือว่าพัฒนาการทางจริยธรรมเกิดควบคู่กับพัฒนาการทางเชาว์ ปัญญา และเป็นผลของการปฏิสัมพันธ์ของเด็กกับผู้อื่นซึ่งอาจจะเป็นบิดามารดา ครู อาจารย์ และเพื่อนร่วมวัย โดยได้แบ่งขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 2 ขั้น คือ 1) ขั้นยอมรับกฎเกณฑ์จากผู้มีอำนาจเหนือตน (Heteronomous) เด็กอายุระหว่าง 5-8 ปี เป็นขั้นการยอมรับกฎเกณฑ์จากผู้มีอำนาจเหนือตน เช่น บิดา มารดา ครูอาจารย์ หรือเด็กที่โตกว่า เป็นต้น เด็กจะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดและเชื่อว่ากฎเกณฑ์ไม่สามารถแก้ไขได้ และ 2) ขั้นยอมรับการเปลี่ยนแปลงของกฎเกณฑ์ (Autonomous) เด็กที่มีอายุตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไปจะเริ่มมีความคิดว่ากฎเกณฑ์คือข้อตกลงระหว่างบุคคลและกฎเกณฑ์อาจเปลี่ยนแปลงได้ถ้าหากบุคคลที่ใช้กฎเกณฑ์นั้นตกลงกันว่าจะเปลี่ยน การให้การร่วมมือและการนับถือซึ่งกันและกันเป็นองค์ประกอบสำคัญในขั้นนี้ (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2559, นน.64-67)

2.2.2 ทฤษฎีพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก

โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1976) นักจิตวิทยาที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรมแล้วพบว่าการใช้เหตุผลทางจริยธรรมสัมพันธ์กับระดับพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์จึงเป็นที่มาของ “ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม” (Moral Development Theory) ซึ่งมีหลักคิดสำคัญว่าระดับพัฒนาการทางจริยธรรมขึ้นอยู่กับระดับของการใช้เหตุผลทางจริยธรรม หรือกล่าวได้ว่าคุณภาพของคุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับคุณภาพของเหตุผล ข้ออ้าง หรือหลักการที่บุคคลใช้ตัดสินใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ดี ชั่ว ถูกผิด ทฤษฎีของโคลเบอร์ก (Kohlberg) มีรากฐานสืบเนื่องมาจากทฤษฎีของเพียเจต์ (Piaget) ซึ่งเขาได้ทำการศึกษานักเรียนต่างเชื้อชาติและวัฒนธรรมทั้งในทวีปยุโรป เอเชียและอเมริกา ผลการศึกษามนุษยชาติทำให้สามารถแบ่งระดับการพัฒนาการทางจิตใจและใช้เหตุผลออกเป็น 3 ระดับ (Levels) และแต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ขั้น (Stages) ดังนั้น พัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์กจึงมี 6 ขั้น แสดงดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 โครงสร้างทางจิต 6 ขั้นของจริยธรรมในมนุษย์

ที่มา: Kohlberg, L. (1976). *Moral stages and moralization: The cognitive development approach*. In T. Liekone (ed.) *Moral development and behavior: Theory, research and social issues*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

หลักการตัดสินใจทั้ง 6 ขั้น จะครอบคลุมพัฒนาการของมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งพัฒนาการถึงขีดสูงสุด และมีลักษณะเป็นสากล คือบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในประเทศใด เชื้อชาติใดวัฒนธรรมใดก็มีแนวโน้มว่าเจริญโดยผ่านกระบวนการเหล่านี้ตามลำดับขั้น จากขั้นต่ำไปหาขั้นสูง โดยไม่ข้ามขั้น เว้นแต่บุคคลอาจมีพัฒนาการต่างกัน

ในขณะที่พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2554, นน.9-15) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับกรณีความพยายามในการศึกษาเรื่องจริยธรรมของโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1976) ที่แยกจริยธรรมเป็นหลายระดับ จนถึงขั้นสูงที่มีการใช้ปัญญาตัดสินใจถือเป็นความเปลี่ยนแปลงที่พิเศษกว่าการศึกษาจริยธรรมในแนวตะวันตกแบบเดิม ๆ โดยทั่วไปซึ่งไม่สนใจเรื่องของปัญญา โดยเฉพาะจริยธรรมสายหลักมองว่าจริยธรรมเป็นเรื่องของบัญญัติทางสังคมหรือบัญญัติจากศาสนาที่สืบเนื่องกันมาค่อนข้างตายตัวโดยไม่พิจารณาถึงเหตุผลอื่นประกอบ แต่อย่างไรก็ตามการตัดสินใจกรณีจริยธรรมของโคลเบอร์กก็ยังคงมีความสับสน และคลาดเคลื่อนกับหลักความเป็นจริงอยู่ไม่

น้อย เช่น เขายกตัวอย่างกรณีของสามีภรรยาคนหนึ่งที่มีภรรยาป่วยเป็นโรคมะเร็ง ซึ่งร้านค้านึงมียาดีที่จะบำบัดโรคมะเร็งได้แต่ตั้งราคาไว้มแพง สามีจึงไปขโมยยาดังกล่าวเพื่อมาให้ภรรยา จึงเกิดกรณีปัญหาเชิงจริยธรรมขึ้นมาว่าจากการกระทำของสามีถือว่าถูกหรือผิด ดีหรือชั่ว โดยที่ โคลเบอร์กสรุปผลการวินิจฉัยว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้อง เพราะชีวิตมีค่ากว่าเงินเป็นต้น แต่ในทางพระพุทธศาสนา มองว่าการดองสรูปเพียงด้านใดด้านหนึ่งเกี่ยวกับกรณีดังกล่าว นั้นคือความสับสนเชิงจริยธรรมที่ขาดการศึกษาพุทธศาสนาถือการศึกษาเป็นเรื่องสำคัญเพราะการศึกษาเป็นตัวแท้และเป็นที่มาของจริยธรรม ถ้าจริยธรรมไม่ทำให้เกิดการศึกษาพัฒนา ก็ไม่ใช่จริยธรรมที่ถูกต้อง ในพระพุทธศาสนา ท่านว่าต้องใช้หลักวิชชาท (การคิด พิจารณาแบบแยกส่วน) ต้องแยกไปตามความจริง คือ ไม่พยายามหาเหตุผลมากลบความจริง เพราะฉะนั้นจะเห็นได้ว่าวิธีการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในทางพระพุทธศาสนาจึงพิจารณาในแง่ของความจริงในธรรมชาติที่เป็นเรื่องสัจธรรมมาเป็นอันดับแรก และหลังจากนั้นจึงพิจารณาต่อไปว่าจะทำอย่างไรซึ่งเป็นเรื่องของจริยธรรมที่จะต้องพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ประกอบในการตัดสินใจ จึงไม่มีคำตอบสำเร็จรูปแต่เป็นเรื่องของการใช้ทางเลือกที่ดีที่สุด จึงสรุปได้ว่าจริยธรรมที่แท้ต้องหยั่งถึงความจริงและโยงสู่การพัฒนามนุษย์

2.2.3 ทฤษฎีความฉลาดเชิงจริยธรรม (Moral Intelligence : MI)

สุนันทา พลับแดง (2548, นน.201-205) อธิบายว่าพ่อแม่สามารถสร้างความฉลาดทางจริยธรรมเป็นภูมิคุ้มกันพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ให้แก่ลูกด้วยการหล่อหลอมอารมณ์จิตใจ และสังคมให้แก่เด็กได้มีพฤติกรรมรู้ผิด รู้ชอบ มีคุณธรรมนำชีวิต มีวิถีชีวิตแบบปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบและกล้าที่จะต่อต้านหรือปฏิเสธสิ่งที่จะนำพาชีวิตไปในทางวิบัติ ความฉลาดทางจริยธรรมเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้และถ่ายทอดได้ โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดและเป็นผู้ที่ช่วยให้เด็กได้เรียนรู้ได้ดีที่สุดก็คือพ่อแม่/ผู้ปกครอง ไม่ใช่ครูอาจารย์อย่างที่เข้าใจกัน

พชรพรรณ จิรงนิมิตสกุล และ วีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2563, นน.172-187) แสดงผลการศึกษาวิจัยที่สำคัญเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจ โดยชี้ให้เห็นความสำคัญของอิทธิพลของการอบรมสั่งสอน การถ่ายทอดคุณธรรมศีลธรรมให้เด็กสามารถแยกแยะได้ระหว่างความถูกผิด สิ่งที่ดีและสิ่งที่เลวร้ายจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้เกิดความฉลาดทางจริยธรรม เพราะนอกจากจะนำความสงบสุขมาสู่จิตใจของเด็กแล้วยังส่งผลไปถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคมด้วย โดยงานวิจัยชิ้นนี้ได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางจริยธรรมของเลนนิค และไคล์ (Lennick and Kiel, 2005) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม
- 2) ด้านความรับผิดชอบ
- 3) ด้านความเมตตากรุณา และ
- 4) ด้านการให้อภัย

เลนนิค และไคล์ (D. a. F. K. Lennick, 2011, pp.21-88) ได้การวิเคราะห์ความฉลาดทางเชิงจริยธรรม (Moral Intelligence :MI) ของบุคคลโดยเฉพาะผู้นำ ต้องมีเพื่อนำพาองค์กรและสังคมไปสู่ความสำเร็จและเป็นสุข เปรียบเสมือนเป็นเข็มทิศที่จะนำพาบุคคลให้กระทำตามอุดมการณ์ ค่านิยม และความเชื่อของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นหลักการพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ที่เรียกว่า “กฎทอง (golden rule)” สำหรับนำไปประยุกต์ใช้ในตัวบุคคล และองค์กรได้อย่างยั่งยืน ซึ่งเขาได้มุ่งเน้นไปที่ 4 หลักการสำคัญ คือ 1) หลักความซื่อสัตย์ 2) หลักความรับผิดชอบ 3) หลักความเมตตา 3) หลักการให้อภัย

อธิบายว่าความฉลาดเชิงจริยธรรมเป็นพื้นฐานสำหรับความคิดเชิงจริยธรรมและการกระทำของบุคคล การใช้หลักทางจริยธรรมช่วยให้เราพัฒนาด่านนิยม ความเชื่อ และเมื่อหลอมรวมค่านิยมและความเชื่อเหล่านั้นเข้ากับหลักจริยธรรมอย่างสอดคล้องกันแล้วจะช่วยทำให้มั่นใจว่าเป้าหมายและพฤติกรรมของเราอยู่ในแนวเดียวกันกับหลักจริยธรรม คล้ายกับเครื่องตรวจจับควันไฟ โดยที่ปัญญาของเราจะส่งสัญญาณเตือนเมื่อเป้าหมายหรือการกระทำของเราไม่สอดคล้องกับหลักจริยธรรมคุณธรรม

เลนนิค และไคล์ (Lennick and Kiel) เสนอแนวความคิดเพื่อให้บุคคลเข้าถึงหลักจริยธรรมด้วยเข็มทิศคุณธรรม (moral compass) จากการจัดตำแหน่งเป้าหมายและพฤติกรรมให้สอดคล้องกับเข็มทิศจริยธรรม ซึ่งมีองค์ประกอบด้วย 3 ประการ คือ

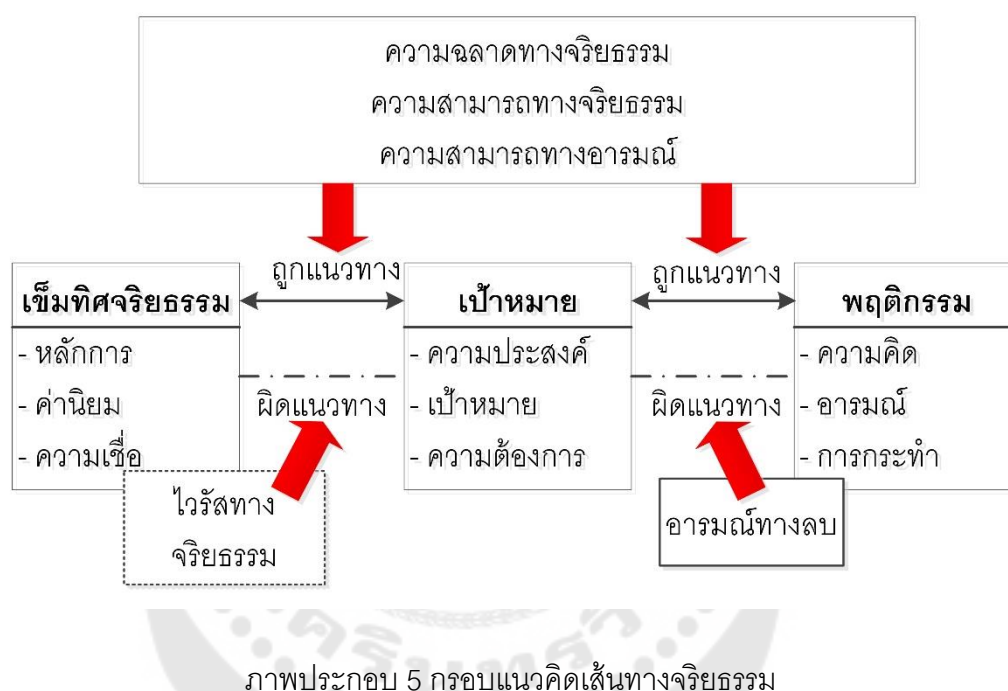
1) ความฉลาดทางจริยธรรม (Moral intelligence) คือ ส่วนที่ทำให้เราให้มั่นใจได้ว่าการกำหนดเป้าหมายเชิงจริยธรรมสอดคล้องกับหลักเข็มทิศจริยธรรม

2) ความสามารถทางจริยธรรม (Moral competence) คือ ความสามารถในการปฏิบัติตามหลักศีลธรรม หรือทักษะในการทำสิ่งที่ถูกต้องของบุคคล

3) ความสามารถทางอารมณ์ (Emotional competence) คือ ความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์เชิงจริยธรรม

เมื่อกรอบเข็มทิศจริยธรรม เป้าหมาย และพฤติกรรมมีความสอดคล้องประสานกันจะทำให้เกิดการกระทำที่มีประสิทธิภาพและมีความคิดสร้างสรรค์เป็นไปในทางที่ดี โดยเฉพาะในบทบาทของผู้นำสถานะการจัดตำแหน่งดังกล่าวจะช่วยดึงดูดผู้ตาม และสร้างบรรยากาศในการทำงานรวมทั้งประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นอีกด้วย ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจึงใช้เวลาส่วนใหญ่ในการจัดวางตำแหน่งทางจริยธรรมของตนเอง แต่ก็เป็นเรื่องยากอยู่พอสมควรที่จะจัดวางตำแหน่งได้อย่างลงตัวโดยใช้หลักความฉลาดทางจริยธรรมก่อให้เกิดผลกระทบต่องานที่ต้องการและการดำเนินชีวิตจริงของเราที่เรียกว่าผิดแนวทางจริยธรรม (misalignment) จึงไม่สามารถ

ดำเนินไปสู่ความเป็นตัวเราในอุดมคติได้ แต่โดยปกติแล้วการขาดทักษะทางจริยธรรมไม่ก่อให้เกิดการดำเนินชีวิตที่คลาดเคลื่อนกับหลักของเชิมทิศจริยธรรมมากนัก แต่สิ่งความไม่ดีที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคลทุกคนที่เลนนิค และไคล์เรียกมันว่าไวรัสทางจริยธรรม (moral viruses) และสภาพการแสดงออกทางอารมณ์เชิงลบกลับเป็นสิ่งที่สร้างปัญหาให้กับความสามารถเชิงจริยธรรม และสมรรถภาพทางอารมณ์ซึ่งจะนำเราไปสู่เป้าหมายที่ไม่สอดคล้องกับเชิมทิศคุณธรรม แสดงดังภาพประกอบ 5

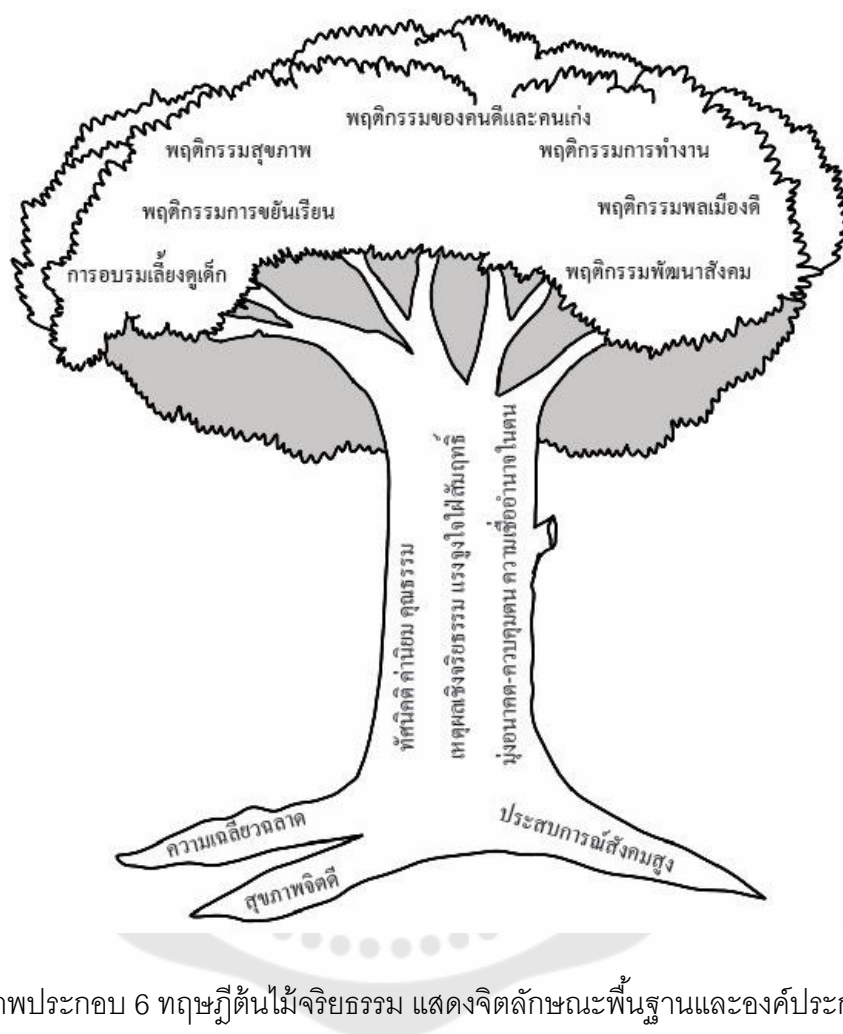


ที่มา: Lennick, D. and F. Kiel. (2011). *Moral Intelligence: Enhancing Business Performance and Leadership Success*. New Jersey: Pearson Education, Inc. p.86.

2.2.4 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544) นำเสนอทฤษฎีที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมของบุคคลในชื่อทฤษฎี “ต้นไม้จริยธรรม” นำเสนอองค์ประกอบของจิตลักษณะ 8 ประการ เป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี เก่ง และมีความสุข ของคนไทยโดยมีพื้นฐานจากผลการวิจัย 12 เรื่อง และทฤษฎีนี้ได้รับการตรวจสอบและมีผลการวิจัยที่สนับสนุนมาตลอดจนกระทั่งปัจจุบัน ทฤษฎีนี้ถูกนำเสนออยู่ในรูปของต้นไม้ ที่ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนราก ส่วนลำต้น และส่วนดอกและผลของต้นไม้ ซึ่งจิตลักษณะที่เป็นพื้นฐานในส่วนของรากทั้ง 3

ประการ จะเป็นสาเหตุของการพัฒนาคุณลักษณะทางจิต 5 ประการในส่วนของลำต้น และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นส่วนของดอกผล คือ การแสดงออกเชิงพฤติกรรมของคนดี แสดงดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 6 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม แสดงจิตลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจของพฤติกรรมทางจริยธรรม

ที่มา: ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม : การวิจัยและพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

โดยสรุปแล้วทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมเกิดจากความพยายามในการศึกษาเพื่อหาคำอธิบายความสัมพันธ์ของจริยธรรมกับพัฒนาการทางเชาว์ปัญญาในระดับต่าง ๆ ตามช่วงวัยของมนุษย์ และเน้นหนักไปที่การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการใช้พิจารณาตัดสินการกระทำดี ชั่ว ถูก ผิด มีการแบ่งจริยธรรมออกเป็นหลายระดับจนถึงขั้นสูงที่มีการพิจารณาถึงเรื่องปัญญา อย่างก็

ตามการศึกษาจริยธรรมสายหลักยังมองว่าจริยธรรมเป็นเรื่องของข้อบัญญัติทางสังคมหรือศาสนาที่ปฏิบัติสืบเนื่องกันมา โดยไม่พิจารณาถึงเหตุผลอื่นประกอบซึ่งนำไปสู่ความสับสนและคลาดเคลื่อนกับหลักความเป็นจริง และนอกจากนี้การอธิบายแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในส่วนบุคคลยังขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติที่ครอบคลุมพฤติกรรมมนุษย์แบบองค์รวม

2.3 จริยธรรมสากล และจริยธรรมจากแนวคิดตะวันตก

ตลอดประวัติศาสตร์อันยาวนานของมนุษยชาติที่พยายามหาคำตอบในเชิงการหาเหตุผลเพื่ออธิบายว่าสิ่งใดคือความจริงที่เป็นแก่นสารของชีวิตในเชิงคุณค่าของความประพฤติที่ใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินความดี ชั่ว ถูก ผิด ควร ไม่ควร เพื่อการมีชีวิตที่ดีหรือมีคุณค่าสูงสุดสืบต่อกันมา จนกลายเป็นองค์ความรู้ที่เรียกว่า “วิชาจริยศาสตร์” ที่เปรียบได้กับ “ปรัชญาชีวิต” (Philosophy of Life) ซึ่งหมายถึง คุณค่าหรืออุดมคติที่บุคคลยึดถือเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิต

ซึ่งขึ้นอยู่กับการประจักษ์ในคุณค่าอย่างแจ่มชัด (Value Clarify) ของแต่ละบุคคล ฉะนั้นอุดมคติหรือคุณค่าที่แต่ละคนยึดถือนั้นจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบการดำเนินชีวิต (Life Style)

พื้นฐานความคิดของจริยศาสตร์ตะวันตกยุคแรกได้รับอิทธิพลจากนักปรัชญากรีกโบราณที่สำคัญ คือ โสเครติส เพลโต และอริสโตเติล โดยแนวคิดของนักปรัชญาทั้งสามท่านนี้เป็นที่รู้จักกันในชื่อ “ทฤษฎีคุณธรรม” (Virtue Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีทางจริยศาสตร์ที่เน้นการสร้าง “คนดี” หรือ “คนมีคุณธรรม” (Virtuous Person) เพราะถือว่าเมื่อบุคคลได้รับการฝึกฝนบ่มเพาะให้มีบุคลิกภาพ (Character) หรือ นิสัย (Habit) ที่มีคุณธรรมต่าง ๆ แล้วเขาจะยอมกระทำการต่าง ๆ อย่างถูกต้องหรืออย่างมีจริยธรรม แนวคิดจริยศาสตร์ในยุคนี้ถือว่าคุณธรรมพื้นฐานที่จำเป็นต้องมีคือ ปัญญา (Wisdom) ความรู้จักประมาณ (Temperance) ความสุขุมรอบคอบ (Prudence) ความกล้าหาญอดทน (Fortitude) และความยุติธรรม (Justice)

ต่อมาคือยุคที่ได้รับอิทธิพลจากคริสต์ศาสนา โดยได้มีการตีความแนวคิดทางปรัชญา ยุคกรีกเพื่อสนับสนุนความเชื่อในพระเจ้าองค์เดียว (เอกเทวนิยม) หลักคิดทางจริยศาสตร์ในยุคนี้เน้นทั้งคุณธรรมและหน้าที่ที่ถือว่าเป็นความประสงค์จากพระเจ้าเป็นเจ้า “เทวบัญญัติ” เช่น พระบัญญัติ 10 ประการ มนุษย์มี “พันธะทางจริยธรรม” (Moral Obligation) ที่ต้องทำตามเทวบัญชาดังนั้น คุณธรรมพื้นฐานที่คนเราจำเป็นต้องมีในยุคนี้คือ ความศรัทธา (Faith) ความรัก (Love) และความหวัง (Hope) คนดีหรือคนมีคุณธรรม คือคนที่ศรัทธา รัก และมีความหวังในพระเจ้า รับใช้พระเจ้าโดยการรับใช้เพื่อนมนุษย์ นักปรัชญาที่สำคัญในยุคนี้ได้แก่ เซนต์ โทมัส อควีนาส, เซนต์ ออกัสติน เป็นต้น

จริยธรรมตะวันตกสมัยใหม่ นับจากยุคฟื้นฟูศิลปวิทยาการ (Renaissance) ซึ่งเป็นยุคแห่งการปลดแอกการครอบงำทางความคิดความเชื่อของคริสต์ศาสนา มีการฟื้นฟูแนวคิดปรัชญาและศิลปะยุคกรีกขึ้นมาซึ่งมีชีวิตชีวาอีกครั้ง เกิดการขยายตัวขององค์ความรู้และวิธีคิดแบบวิทยาศาสตร์อย่างกว้างขวาง เกิดสังคมอุตสาหกรรม วิธีชีวิตคนเมือง ลัทธิประชาธิปไตยและสังคมนิยมเกิดแนวคิดทางปรัชญาและจริยศาสตร์สมัยใหม่ที่รู้จักกันในนาม “ทฤษฎีหน้าที่” (Duty Theory) ซึ่งมีหลักคิดทางจริยศาสตร์ที่เน้นการให้มนุษย์ทุกคนใช้เหตุผลแสวงหา “กฎ” (Rule) จริยธรรมที่ถูกต้องด้วยตนเอง เพราะถือว่ากฎจริยธรรมไม่ใช่ได้มาจากพระเจ้าอย่างที่ศาสนาสอนกัน มนุษย์ต่างหากที่เป็นผู้สร้างกฎจริยธรรม และกฎจริยธรรมที่ดีจะต้องมาจากการที่มนุษย์แต่ละคนมีเสรีภาพและเหตุผลกำหนดขึ้นได้ด้วยตนเอง ดังนั้นทฤษฎีหน้าที่จึงเน้นการใช้เหตุผลแสวงหากฎจริยธรรมที่ถูกต้องมากกว่าที่จะมุ่งสร้างคนดีหรือคนมีคุณธรรมแบบอดีตที่ผ่านมา โดยถือว่ากฎจริยธรรมที่ถูกต้องมีลักษณะเป็น “พันธะทางจริยธรรม” ที่มนุษย์ทุกคนพึงยึดถือปฏิบัติร่วมกัน นักปรัชญาที่มีแนวคิดดังกล่าว เช่น คานท์, มิลล์, ล็อก, ฮอบบส์, รัสเซลล์, ชาร์ลส์ เป็นต้น

แนวคิดจริยศาสตร์ตะวันตกสมัยใหม่ดังกล่าวได้ก่อให้เกิด “หลักจริยธรรมสากล” ในเวลาต่อมา คือ หลักสิทธิ (Right) หน้าที่ (Duty) เสรีภาพ (Freedom) ความเสมอภาค (Equality) และความยุติธรรม (Justice) ซึ่งกลายมาเป็นหลักปรัชญาสังคมและการเมือง ปรัชญากฎหมายและพื้นฐานของปฏินญาสาส์นว่าด้วยสิทธิมนุษยชนในที่สุด

จะเห็นได้ว่าแนวคิดทางจริยศาสตร์ยุคปรัชญากรีกและสมัยกลางเน้นการสร้าง “คนดี” หรือคนมีคุณธรรม ส่วนยุคภูมิปัญญาตะวันตกสมัยใหม่เน้นการสร้าง “กฎ” หรือ “ระบบ” ที่ดีทำให้เกิดคำถามตามมาว่าการเน้นอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวไม่น่าจะเพียงพอ ทางที่ถูกควรเน้นทั้งการสร้างคนดีและระบบที่ดี จึงทำให้เกิดทฤษฎีใหม่คือ “ทฤษฎี จริยศาสตร์องค์รวม” (Total Theory) ที่ถือว่าการเรียนการสอนจริยศาสตร์ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักใช้วิธีคิดเชิงวิพากษ์วิจารณ์ (Critical Thinking) เพื่อแสวงหาหลักการหรือกฎจริยธรรมที่ถูกต้อง และมีกระบวนการฝึกฝนบ่มเพาะให้เป็นผู้มีบุคลิกภาพหรือนิสัยที่มีคุณธรรมที่โน้มเอียงไปในทางที่จะทำตามหลักการ หรือกฎจริยธรรมที่ถูกต้องด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า เหตุผล (Reason) และศรัทธา (Faith) จึงเป็นที่มาของความประพฤติ ที่ถูกต้องทางจริยธรรมตามทัศนะของจริยศาสตร์ตะวันตก ทำให้มนุษย์รู้ว่าคุณธรรมของคนดีคืออะไร และกฎจริยธรรมที่ถูกต้องซึ่งเป็นกฎสากลที่มนุษย์พึงยึดถือปฏิบัติร่วมกันควรเป็นอย่างไร โดยมีพระเจ้าเป็นแบบอย่างของความดีสูงสุด (สวรเสริญ อินทวัฒน์ และคณะ, 2552, นน.1-6)

ในขณะที่พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2559) อธิบายว่าปรัชญากรีกเป็นบ่อเกิดแห่งภูมิปัญญาตะวันตก สามารถแบ่งออกได้ 3 สมัยที่สำคัญ คือ สมัยแรกปรัชญากรีกเกิดจากความสงสัยใคร่รู้เกี่ยวกับแก่นแท้หรือสาระของโลกภายนอก ธาเลส (Thales) เป็นนักปรัชญาคนแรกที่ตั้งคำถามว่าอะไรคือปฐมธาตุของโลก ต่อมาในสมัยรุ่งเรืองนักปรัชญาหันมาสนใจเรื่องความคิดและความประพฤติของมนุษย์ จึงทำให้จริยศาสตร์ได้รับความสนใจเป็นพิเศษ และสมัยเสื่อม ปัญหาเรื่องความดีสูงสุดและจุดหมายปลายทางของชีวิตกลายเป็นปัญหาสำคัญของนักปรัชญา ในระยะนี้จริยศาสตร์จึงสำคัญที่สุด อภิปรัชญาและญาณวิทยามีไว้สนับสนุนจริยศาสตร์ ยิ่งไปกว่านั้นนักปรัชญากรีกยังถือเอาการเข้าถึงพระเจ้าเป็นจุดหมายสูงสุดของชีวิต ปรัชญากรีกที่เคยเป็นอิสระจากศาสนาได้กลับไปรวมกับศาสนาในที่สุด

และนอกจากนี้นักปรัชญากรีกโบราณคนสำคัญ เช่น อริสโตเติล (Aristotle) ยังมีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกับพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงทางสายกลาง (Golden Mean) ในการกำหนดมาตรฐานของคุณธรรมด้วยหลักของเหตุผลและความพอใจของแต่ละบุคคลโดยพฤติกรรมของมนุษย์มีจุดมุ่งหมายสูงสุดอยู่ที่ความดี ซึ่งหมายถึงความสุข (Happiness) และการที่มนุษย์แสวงหาความดีก็เท่ากับว่าเขาแสวงหาความสุขนั่นเอง ซึ่งไม่ใช่เรื่องของความสำราญ (Pleasure) ความมั่งคั่ง (Wealth) หรือเกียรติยศ (Honor) แต่ความสุขคือกิจกรรมของวิญญาณที่สอดคล้องกับคุณธรรมที่สมบูรณ์ คุณธรรมหมายถึงคุณสมบัติที่ดี เช่น ความกล้าหาญ ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ซึ่งฝังรากลึกภายในจิตใจจนเป็นลักษณะนิสัย (States of Character) ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าคำว่า Ethics (จริยศาสตร์) มาจากคำว่า Ethos ในภาษากรีกซึ่งแปลว่า Habit (นิสัย) อย่างไรก็ตามในทางพระพุทธศาสนาไม่ได้กำหนดทางสายกลางด้วยหลักของเหตุผลหรือความพึงพอใจของแต่ละคนเช่นเดียวกับอริสโตเติล (Aristotle) เพราะทางสายกลางในพระพุทธศาสนามีหลักเกณฑ์วัดที่แน่นอนซึ่งทำให้ทุกคนยึดถือทางสายกลางเดียวกันดังที่เรียกว่า **เอกายนมรรค** ทางสายกลางในพระพุทธศาสนามีเป้าหมายเป็นเกณฑ์กำหนดวัด เราจะเข้าใจเรื่องนี้ชัดเจนขึ้นเมื่อพิจารณาเรื่องอริยสัจ 4 คือ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค ในที่นี้ นิโรธ คือเป้าหมายเรียงไว้ก่อนมรรคคือทางสายกลางที่เป็นเช่นนั้นเพราะมรรคหรือทางสายกลางเป็นเส้นทางลัดสั้นที่สุดที่นำไปสู่ นิโรธ คือเป้าหมายที่ความพ้นทุกข์หรือพระนิพพาน ทางสายกลางในทางพระพุทธศาสนาจึงอยู่ระหว่างทางสุดโต่งทั้งสอง คือ การบำรุงบำเรอตนด้วยกาม และการทรมานตนเองให้ลำบาก

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561 b, นน.294-295) กล่าวว่าเคยมีนักปราชญ์ฝ่ายตะวันตกบางท่านเขียนข้อความทำนองตำหนิพระพุทธศาสนาไว้ว่ามีค่าสอนมุ่งแต่

ในทางปฏิเสธ (negative) คือ สอนให้ละเว้นความชั่วอย่างนั้นอย่างนี้ฝ่ายเดียว ไม่ได้สอนย้ำชักจูงเร่งรัดพุทธศาสนิกชนให้ชวนชวาททำความดี (positive) ไม่ได้แนะนำว่าเมื่อเว้นชวาทนั้น ๆ แล้วจะพึงทำความดีอย่างไรต่อไป มีคำสอนเป็นสกวิสัย (subjective) เป็นได้เพียงจริยธรรมแห่งความคิด (An ethic of thoughts) เป็นคำสอนแบบถอนตัว เฉยเฉื่อย (passive) ทำให้พุทธศาสนิกชนพอใจแต่เพียงแค่เว้นความชั่วคอยระวังเพียงไม่ให้ตนต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับพัวพันกับบาป ไม่เอาใจใส่ชวนชวาทช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ด้วยการลงมือปลดเปลื้องความทุกข์และสร้างเสริมประโยชน์สุขจริงจัง แม้ให้เมตตากุณาก็เพียงโดยตั้งความหวังความปรารถนาดีแผ่อกด้วยใจอย่างเดียวจะเห็นได้ว่าตามภูมิหลังทางศาสนาและวัฒนธรรม ชาวตะวันตกรู้จักแต่จริยธรรมแบบเทวโองการเป็นคำสั่งหรือข้อกำหนดสำเร็จรูปเป็นเรื่อง ๆ ไป เขาไม่รู้จักจริยธรรมที่เป็นระบบการดำเนินชีวิตซึ่งมีฐานอยู่ในความเป็นจริงตามธรรมชาติ เขาจึงมองจริยธรรมแบบแยกเป็นส่วน ๆ

3. จริยธรรมเชิงพุทธ

ศาสนาพุทธ หรือ พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่เกิดขึ้นในประเทศอินเดียก่อนพุทธศักราช 45 ปี นับเป็นศาสนาที่สำคัญที่สุดในโลกศาสนาหนึ่ง มีผู้นับถือหลายร้อยล้านคนโดยเฉพาะในประเทศต่าง ๆ ในเอเชียใต้ เอเชียตะวันออก และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ผู้ให้กำเนิดพระพุทธศาสนา คือ พระพุทธเจ้า หรือพระนามเดิมว่า สิทธัตถะ เมื่อตรัสรู้แล้วพระองค์เสด็จสั่งสอนประชาชนในแคว้นต่าง ๆ ในประเทศอินเดีย เพื่อหาหนทางที่จะนำประชาชนไปสู่ความพ้นทุกข์เป็นเวลา 45 พรรษา จนกระทั่งมีพระชนมายุได้ 80 พรรษา จึงเสด็จดับขันธปรินิพพาน ซึ่งธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธองค์มีมากมายสามารถจัดเรียงเป็นคัมภีร์ได้ 3 หมวดหมู่ เรียกว่า พระไตรปิฎก ได้มากถึง 84,000 พระธรรมขันธ์ สามารถสรุปลงเป็นหลักทั่วไปได้ 3 ประการ คือ การละบาป บำเพ็ญบุญ และชำระจิตให้บริสุทธิ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551, น.10) อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาหลักธรรมตามหลักจริยศาสตร์สามารถแบ่งได้ 3 ชั้น ประกอบด้วย ขั้นมูลฐาน (ขั้นต้น) ได้แก่หลักเบญจศีล เบญจธรรมชั้นกลาง ได้แก่ กุศลบถกรรม 10 ประการ และขั้นสูงได้แก่อริยมรรคมีองค์ 8 ซึ่งครอบคลุมหลักจริยศาสตร์ในทางพระพุทธศาสนาไว้ทั้งหมด

3.1 หลักการ ความหมายของจริยธรรมเชิงพุทธ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2554, นน.4-31) ได้แสดงความหมายเกี่ยวกับจริยธรรมในทางพระพุทธศาสนาไว้ว่า หมายถึง การดำเนินชีวิตที่ประเสริฐ ประกอบด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นหลักเดียวกับหลักการศึกษา (สิกขา/ไตรสิกขา) โดยที่มีความหมายแตกต่างไปจากจริยธรรมของชาวตะวันตกที่มุ่งถึงความประพฤติดีงามในระดับศีลธรรมเท่านั้น โดยเฉพาะในเรื่อง

ของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ ไม่ค่อยลงลึกไปในทางจิตใจเท่าไร ในขณะที่จริยธรรมเชิงพุทธจะครอบคลุมระบบการดำเนินชีวิตทั้งหมดในระดับศีลธรรม สมาธิธรรม และปัญญาธรรมทั้งระบบ

บอสส์ (Boss, 2011, pp.5-12) ให้ความหมายของคำว่าจริยศาสตร์ว่าหมายถึง กลุ่มของพฤติกรรมที่ว่าด้วยมาตรฐานของความถูกต้อง ความผิด เป็นต้น ที่กำหนดโดยกลุ่มหรือสมาชิกของกลุ่ม ด้วยการกำหนดหรือสร้างเป็นขอบเขตของพฤติกรรมมนุษย์ขึ้นมา ส่วนคำว่าจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่มีคุณค่าอันเป็นผลสะท้อนมาจากปทัสถานทางวัฒนธรรม โดยย้ำให้เห็นว่าจริยศาสตร์เป็นการศึกษาคุณค่าและแนวทางการดำเนินชีวิตที่ดี โดยบอสส์ได้อ้างอิงถึงหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาที่สอนให้ทุกคนประพฤติปฏิบัติดี ซึ่งถือได้ว่าเป็นการศึกษาจริยศาสตร์ที่ครบถ้วนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ดีดังกล่าว

สรวิชัย อินทร์ต้นและคณะ (2552, นน.64-74) อธิบายเกี่ยวกับโครงสร้างหลักจริยธรรมและเกณฑ์ตัดสินถูกผิดของพระพุทธศาสนาว่า พุทธศาสนาเป็น “อเทวนิยม” (Atheism) ปฏิเสธการมีอยู่ของพระเจ้า ถือว่าสัจธรรมคือความจริงตามกฎธรรมชาติเป็นสิ่งที่อยู่เอง ไม่มีพระเจ้าสร้างขึ้น พระพุทธเจ้าตรัสรู้หรือค้นพบสัจธรรมนั้นแล้วจึงนำมาเผยแพร่ พระพุทธศาสนาจึงถือว่ากฎจริยธรรมถูกกำหนดโดยกฎธรรมชาติ พระพุทธเจ้า (ซึ่งเป็นมนุษย์) ได้บัญญัติหลักธรรมต่าง ๆ ขึ้นมาก็จริง แต่ก็บัญญัติขึ้นจากการค้นพบสัจธรรมตามกฎธรรมชาติ ดังเช่น “หลักอิทัปปัจจยตา” หรือกฎแห่งการอิงอาศัยกันเกิดขึ้นของสรรพสิ่ง ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ตถาคตทั้งหลายจะอุบัติหรือไม่ก็ตาม ธาตุ (หลัก) นั้นยังคงมีอยู่ เป็นธรรมชาติ คือ หลักอิทัปปัจจยตา ตถาคตตรัสรู้ เข้าถึงหลักนั้นแล้วจึงบอก แสดง วางเป็นแบบ ตั้งเป็นหลัก เปิดเผย แจกแจง ทำให้เข้าใจง่าย และจึงกล่าวว่า จงดูสิ” (ส.นิ.16/17/30) กฎดังกล่าวนี้มีความจริงเป็นแบบ “ภาววิสัย” (Objective) ตถาคตไม่ได้สร้างขึ้น เพราะเป็นกฎที่มีอยู่คู่ธรรมชาติ ตถาคตเป็นเพียงผู้ค้นพบกฎดังกล่าวแล้วจึงวางเป็นแบบ ตั้งเป็นหลัก ซึ่งหมายความว่าทรงวางแบบแผนกำหนดหลักจริยธรรมขึ้นจากกฎธรรมชาติดังกล่าวมานี้

กฎอิทัปปัจจยตานี้เมื่อนำมาใช้อธิบายเกี่ยวกับกระบวนการเกิดและดับทุกข์ในชีวิต เรียกกันอีกชื่อหนึ่งว่า “กฎปฏิจจสมุปบาท” แสดงให้เห็นรายละเอียดของความจริงในอริยสัจ 4 มองเห็นสัจธรรมของชีวิตว่าความทุกข์เป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติด้านหนึ่งที่เกิดกับชีวิต และความดับทุกข์ก็เป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติอีกด้านหนึ่งของชีวิตเช่นกัน และปรากฏการณ์ธรรมชาติทั้งสองด้านนี้เป็นไปตามกฎธรรมชาติ ดังนั้น การดับทุกข์จะเป็นไปได้ก็ต่อเมื่อมีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎธรรมชาติเท่านั้น ซึ่งก็คือ กฎจริยธรรม (มรรค/ไตรสิกขา) ที่พระพุทธองค์บัญญัติขึ้นจากประสบการณ์ตรงที่ได้ประจักษ์ความพ้นทุกข์จากการปฏิบัติสอดคล้องกับกฎธรรมชาติ

บุญเรือง อินทวัฒน์ (2535, นน.59-84) ได้อธิบายถึงหลักจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาโดยอธิบายว่า ในพระพุทธศาสนามีหลักคำสอนเพื่อให้สาวกมีวิถีชีวิตบรรลุปเป้าหมายตามประสงค์ทางกุศลธรรมหลายประการ มีความลุ่มลึกโดยลำดับ บางท่านแบ่งออกเป็นระดับโลกียะ คือ การเป็นอยู่ที่มีความสุขสบายอย่างธรรมดาสามัญในโลกทั่วไป และระดับโลกุตระ คือ การเป็นอยู่ที่มีความสุขบริสุทธิ์กว่าธรรมดาสามัญโลก ซึ่งเป็นการแบ่งให้เห็นแยกกันแต่เพียงตัวหนังสือเท่านั้น โดยแท้จริงแล้วจริยธรรมทั้งสองระดับดังกล่าวคือหลักปฏิบัติเพื่อวิถีชีวิตที่ดำเนินไปบนเส้นทางแห่ง ศีล สมาธิ ปัญญา นั่นเอง ต่างกันเพียงว่าจะบำเพ็ญให้ย่อหย่อนเคร่งครัดสมบูรณ์เพียงใดเท่านั้น ซึ่งในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า มัชฌิมาปฏิปทาหรืออริยมรรคมีองค์ 8 ประการ

วิทย์ วิศทเวทย์ (2538, นน.47-61) ได้วิเคราะห์เกี่ยวกับประเด็นหลักพุทธจริยศาสตร์เถรวาทว่าด้วยจุดมุ่งหมายของชีวิตและเกณฑ์วินิจฉัยความดี ความชั่ว ซึ่งถือได้ว่าเป็นประเด็นพื้นฐานทางปรัชญาที่จะพยายามอธิบายว่าอะไรคือจุดมุ่งหมายสูงสุดของชีวิต และมีเกณฑ์การตัดสินการกระทำว่าอย่างไรดี อย่างไรชั่ว โดยในทัศนะของพระพุทธศาสนาจุดมุ่งหมายสูงสุดของชีวิต มองได้ 2 ด้าน คือ ด้านลบ และด้านบวก ซึ่งด้านลบคือการหลุดพ้นจากความทุกข์ ซึ่งเกิดนัยที่พระพุทธศาสนามีแก่นคำสอนเรื่องอริยสัจสี่ ซึ่งพูดถึงสภาพการมีอยู่ของทุกข์ สาเหตุของทุกข์ สภาพความดับทุกข์ และมรรควิธีที่จะนำไปสู่ความดับทุกข์ จึงสรุปประเด็นว่าศาสนาพุทธเน้นเรื่องความทุกข์ซึ่งถึงแม้จะมีส่วนจริงแต่ก็ไม่ทั้งหมดทีเดียว และด้านบวกคือการได้สัมผัสความสุข ซึ่งมี 3 ระดับ คือ 1) กามสุข 2) ฌานสุข และ 3) นิพพานสุข ในด้านเกณฑ์การตัดสินการกระทำในทางพระพุทธศาสนากล่าวอย่างกว้าง ๆ ได้ว่าการกระทำดีคือการกระทำที่เกิดจากกุศลมูลคือ ความไม่โลภ ความไม่โกรธ ความไม่หลง ซึ่งทำให้จิตใจปลอดโปร่งบริสุทธิ์ สงบ ไม่กระวนกระวาย ซึ่งตรงข้ามกับการกระทำชั่วที่เกิดจากความโลภ ความโกรธ ความหลง อันทำให้จิตใจกระวนกระวาย เล่าร้อน ไม่ปลอดโปร่งไม่บริสุทธิ์ ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวเป็นเกณฑ์หลักที่จะต้องมีการพิจารณาประกอบพิจารณาด้วย ศาสนาพุทธเป็นสัมบูรณ์นิยม คือทัศนะที่ถือว่าการกระทำจะดีหรือชั่วมิได้อยู่ที่ผลที่การกระทำนั้นก่อให้เกิดขึ้น แต่อยู่ที่ว่าการกระทำนั้นเป็นไปตามกฎเกณฑ์บางอย่างที่แน่นอนตายตัวหรือไม่ ในทางพระพุทธศาสนาในแง่ที่ว่ากุศลมูล 3 กับอกุศลมูล 3 เป็นเกณฑ์ตัดสินการกระทำ และเกณฑ์นี้เป็นสิ่งตายตัวแน่นอน เหมือนกับกล่าวว่านิพพานเป็นเกณฑ์ตัดสินการกระทำ การกระทำที่มุ่งไปสู่นิพพานก็ถือว่าการกระทำดี การจะบรรลุนิพพานได้นั้นมีขั้นตอนตามลำดับ 3 ขั้น คือ ศีล สมาธิ และปัญญา

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561b, นน.219-227) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาหรือพุทธจริยธรรม ว่าหมายถึง ระบบการครองชีวิตอย่างประเสริฐตามมัชฌิมาปฏิปทา/มรรคมีองค์ 8 ซึ่งเป็นหลักเดียวกับหลักการศึกษา (ศึกษา/ไตรสิกขา) ซึ่งครอบคลุมหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ 1) อธิศีลสิกขา หมายถึง หลักการฝึกศึกษาในด้านความประพฤติทางกาย วาจา และอาชีพให้มีชีวิตสุจริตและเกื้อกูล (Training in Higher Morality) 2) อธิจิตตสิกขา หมายถึง การฝึกศึกษาด้านสมาธิ หรือพัฒนาจิตใจให้เจริญได้ที (Training in Higher Mentality/Concentration) และ 3) อธิปัญญาสิกขา หมายถึง การฝึกศึกษาในปัญญาสูงขึ้นไป ให้รู้คิด เข้าใจมองเห็นตามเป็นจริง (Training in Higher Wisdom)

จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ (2557, น.395) ได้พยายามอธิบายลักษณะสำคัญของพุทธจริยศาสตร์โดยการนำความหมายของจริยศาสตร์บริสุทธิ์มาเป็นแนวทางในการอธิบายหรือตีความหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาซึ่งได้ผลลัพธ์เป็นจริยศาสตร์ประยุกต์อันเป็นส่วนหนึ่งของพุทธปรัชญา ว่าหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นหลักคำสอนที่บริสุทธิ์ เป็นจริงตลอดกาล มีเนื้อหาจริยศาสตร์ ครอบคลุมการศึกษาการแสวงหาความดีสูงสุดของมนุษย์ มีหลักเกณฑ์ในการตัดสินความประพฤติของมนุษย์ รวมทั้งมีสถานภาพของคุณค่าทางศีลธรรมเป็นของตนเอง

วศิน อินทสระ (2549, นน.34-35) ให้ความหมายเกี่ยวกับพุทธจริยศาสตร์ว่าเป็นจริยศาสตร์ทางพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ทางจริยธรรม ซึ่งพระพุทธเจ้าได้ทรงวางไว้เพื่อเป็นมาตรฐานความประพฤติของมนุษย์ ตั้งแต่พื้นฐานเบื้องต้น ท่ามกลาง และระดับสูง เพื่อให้มนุษย์ได้ดำเนินชีวิตอันดีงามตามอุดมคติเท่าที่มนุษย์จะเกิดขึ้นให้ถึงได้ จำแนกได้ 3 ระดับ ได้แก่ 1) พุทธจริยศาสตร์เบื้องต้น เพื่อความสงบเรียบร้อยของสังคม ได้แก่ ศีล 5 ธรรม 5 ทิศา 6 2) พุทธจริยศาสตร์ระดับกลาง เพื่อการขัดตนเองให้มีคุณธรรมสูงขึ้น หลักธรรม ได้แก่ ศีล 8 หรือกุศลบทกกรรม 10 และ 3) พุทธจริยศาสตร์ระดับสูง เพื่อพัฒนาตนสู่ความเป็นอริยชน ได้แก่ อริยมรรคมีองค์ 8

พระครูวินัยธรอำนาจพลบุญญะ พระมหาภักขวัชร เขมทสุลี และพระวรวงษ์ วรธมโม (2560, นน.332-342) ให้ความหมายเกี่ยวกับพุทธ จริยศาสตร์ (Buddhist Ethics) ว่าหมายถึง เกณฑ์การตัดสินความดี ความชั่ว หรือเป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยเจตนาเป็นตัวบังคับซึ่งการกระทำทุกอย่าง สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาของตนเอง และการพัฒนาชีวิตตามสมควรต่อไป โดยแบ่งออกเป็นการศึกษา พุทธจริยศาสตร์ออกเป็น 3 ชั้น คือ 1) พุทธจริยศาสตร์ขั้นมูลฐาน หมายถึง การศึกษาและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์พื้นฐานในการครองชีวิตเพื่อความสุขของมนุษย์ที่เรียกว่า “มนุษย์ธรรม” คือ เบญจศีล และเบญจธรรม 5 ประการ

ควบคู่กัน 2) พุทธจริยศาสตร์ชั้นกลาง หมายถึง การศึกษาและปฏิบัติตามกุศลบทกรรม 10 ประการ ครอบคลุมพฤติกรรมทางกาย วาจา และใจ ที่ละเอียดยิ่งขึ้น และ 3) พุทธจริยศาสตร์ชั้นสูง หมายถึง การศึกษาและปฏิบัติตามเพื่อความหลุดพ้นจากทุกข์เพื่อความรู้แจ้งในหลักอริยสัจ 4 ประการ

สรสรเสริญ อินทรรัตน์และคณะ (2552, นน.66-67) อธิบายว่าระบบจริยธรรมของพระพุทธศาสนานั้นเน้นการปฏิบัติเพื่อพัฒนาคนให้เป็นคนดี หรือเป็นคนมีคุณธรรมในระดับต่าง ๆ กระทั่งบรรลุนิพพานสูงสุดคือความหลุดพ้น โดยมีแบบอย่างของพระพุทธเจ้า พระโพธิสัตว์ พระอรหันต์ ครูหรือปราชญ์ทางพระพุทธศาสนาเป็นบุคคลในอุดมคติ หรือเป็นบุคคลที่ดำเนินชีวิตตามวิถีแห่งคุณธรรมจนกลายเป็นบุคคลที่มีความเป็นเลิศ (เอตทัคคะ) ในด้านคุณธรรมต่าง ๆ ที่ควรยึดถือเป็นแรงบันดาลใจทางจริยธรรมและเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งจะเห็นได้ว่าตัวจริยธรรมในทางพระพุทธศาสนามีลักษณะเป็น “วิถีชีวิต” มากกว่าที่จะเป็น “กฎ” หรือ “เกณฑ์” ตัดสินถูกผิดที่วางอยู่นอกตัวมนุษย์ ความงามของทางจริยธรรมแสดงออกมาจากตัวชีวิตของปัจเจกบุคคลทั้งโดยการกระทำและคำพูด โดยความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางวัตถุทางธรรมชาติและทางสังคมอย่างเหมาะสมและดีงาม ทั้งโดยจิตใจที่มีคุณธรรม สงบเย็น สุขุม และมีปัญญาเข้าใจความจริงของโลกและชีวิต และเข้าถึงสัจธรรมตามกฎธรรมชาติ จริยธรรมของพระพุทธศาสนาจึงเป็นวิถีชีวิตที่ดีงามของปัจเจกบุคคลที่มีเป้าหมายสูงสุดคืออิสรภาพจากการครอบงำของกิเลสและความทุกข์ทั้งปวง ซึ่งการดำเนินชีวิตไปสู่ความพ้นทุกข์ของปัจเจกบุคคลมีความหมายอยู่ในตัวด้วยว่า เป็นการสร้างวัฒนธรรมแห่งการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและเมตตาธรรมขึ้นในสังคมและโลกด้วย

สรุปได้ว่าจริยธรรมเชิงพุทธ หมายถึง องค์ประกอบของความคิดสำหรับการศึกษาริเรียนรู้และปฏิบัติตามแนวคำสอนของพระพุทธเจ้าตามหลักทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) ที่สามารถนำบุคคลไปสู่จุดมุ่งหมายในชีวิต คือ ความสุข ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 8 ประการ คือ 1) ความเห็นชอบ 2) ความดำริชอบ 3) วาจาชอบ 4) การงานชอบ 5) เลี้ยงชีพชอบ 6) พยายามชอบ 7) ระลึกชอบ และ 8) ตั้งจิตชอบ รวมเรียกว่าอริยมรรคมีองค์แปดซึ่งจัดอยู่ในหลักไตรสิกขา ครอบคลุมด้านศีล สมาธิ และปัญญาในตัวบุคคล ทั้งนี้ผลลัพธ์หรือระดับของความสุขย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะประพฤติตามหลักการดังกล่าวได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในและภายนอกตัวบุคคล

3.2 องค์ประกอบของจริยธรรมเชิงพุทธ (อริยมรรคมีองค์ 8)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ผู้ที่ได้รับการยกย่องให้เป็นปราชญ์ทางพระพุทธศาสนาของประเทศไทยที่อธิบายว่า หลักจริยธรรมของพระพุทธศาสนา คือ “พรหมจริยะ” หรือ “พรหมจรรย์” หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตอันประเสริฐ ได้แก่ การดำเนินชีวิตตามหลักทางสายกลาง ได้แก่ มรรคมีองค์ 8 หรือไตรสิกขา ซึ่งหลักจริยธรรมดังกล่าวนี้ นอกจากจะยึดโยงอยู่กับสังขธรรมสากลตามกฎธรรมชาติแล้ว ยังครอบคลุมมิติการดำเนินชีวิตที่ดำรงอย่างเป็นองค์รวม ดังนี้

1. มิติชีวิตที่ดำรงด้านศีล (ศีลภาวนา/ศีลสิกขา) ครอบคลุมทั้ง “ตัวเรา” คือ การแสดงออกทางกาย วาจาที่ถูกต้อง การใช้ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ในการสัมผัสรับรู้โลกอย่างถูกต้อง (อินทริยสังวรศีล) “สิ่งแวดล้อม” คือ การบริโภคปัจจัย 4 หรือการเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางวัตถุ และธรรมชาติอย่างถูกต้อง (ปัจจัยสันนิสสิตศีล) และ “สังคม” คือ การเคารพกติกาของส่วนรวม มีความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม (ปาฏิโมกสังวรศีล) และ “การดำรงชีพที่สะอาด” คือ การมีสัมมาชีพ (อาชีวนปาริสุทธิศีล)

2. มิติความงอกงามด้านจิตใจ (จิตตภาวนา/จิตตสิกขา) ครอบคลุมทั้งการควบคุม (และแก้ไข) “ด้านร้าย” ของจิตใจ เช่น ความโลภ โกรธ หลง การพัฒนา “ด้านดี” ของจิตใจ คือ การพัฒนาคุณธรรมต่าง ๆ ให้งอกงามภายในจิตใจ เช่น เมตตากรุณา ความซื่อสัตย์ ความละเอียดต่อบาป เป็นต้น การแก้ไข “ด้านความทุกข์” คือ ความเครียด ความขุ่นมัวเศร้าหมองของจิตใจ และการพัฒนา “ด้านความสุข” ของจิตใจ เช่น ความสงบเย็น ผ่องใส เบิกบาน และเสริมสร้าง “ด้านสมรรถนะ” ของจิตใจ เช่น ความมีสติ ความสุขุมหนักแน่น อุดทน ความเพียร เป็นต้น

3. มิติความงอกงามทางปัญญา (ปัญญาภาวนา/ปัญญาสิกขา) คือ การพัฒนาปัญญาให้รู้ผิดชอบชั่วดีทางศีลธรรม รู้คุณ โทษ ประโยชน์ มิใช่ประโยชน์ จนถึงสัมมาทิฐิ เข้าใจความจริงตามกฎธรรมชาติ เป็นแสงสว่างซึ่งนำการพัฒนาศีล สมภาวิให้งอกงามไปสู่ความดับทุกข์ในที่สุด

3.2.1 สัมมาทิฐิ

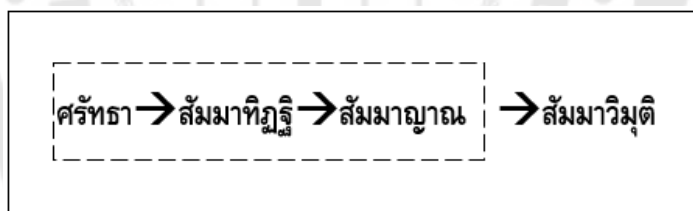
บุญเรือง อินทวัฒน์ (2535, นน.60-64) ได้อธิบายเกี่ยวกับสัมมาทิฐิว่ามีทั้งความเห็นและความรู้ความเข้าใจในระดับต้น (โลกียะ) และระดับสูง (โลกุตตระ) โดยอธิบายว่า สัมมาทิฐิระดับโลกียะเป็นความเห็นชอบระดับโลกียะคือยังเนื่องในโลก ขึ้นต่อโลก เป็นความเห็นความเชื่อความเข้าใจเกี่ยวกับโลกและชีวิตที่ถูกต้องตามหลักแห่งความดี เป็นไปตามทำนองคลองธรรม ทิฐิระดับนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณค่า เช่น ดี ชั่ว ถูก ผิด อะไรดีกว่าอะไร เป็นต้น มีหลักการสำหรับวัดความเป็นสัมมาทิฐิระดับโลกียะ คือ กัมมัสสกตาญาณ คือความรู้ว่าคนมีกรรมเป็นของ

ตน เชื่อว่าทำได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ความเชื่อเรื่องบาปบุญคุณโทษ นรก สวรรค์ เป็นต้น สัมมาทิฐิระดับโลกุตตระ คือความเห็นชอบที่เหนือโลก ไม่ขึ้นต่อโลก ได้แก่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลกและชีวิตถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นผลจากการใช้โยนิโสมนสิการพิจารณาอย่างรอบครอบภายในใจตน มิใช่เพียงการรับฟังแล้วเชื่อตามคนอื่นด้วยศรัทธา เป็นความรู้ในอริยสัจถูกต้องตรงตามสภาวะความเป็นจริงว่าสิ่งทั้งปวงไม่เที่ยง เป็นทุกข์ เป็นอนัตตา ซึ่งแสดงว่าบุคคลจะมีสัมมาทิฐิที่สมบูรณ์ตามความหมายที่แท้จริงจะต้องเกิดการหยั่งรู้ว่าอะไรคือทุกข์ อะไรคือสาเหตุแห่งทุกข์ อะไรคือความดับทุกข์ อะไรคือแนวทางปฏิบัติเพื่อความดับทุกข์ หยั่งรู้ตามเป็นจริงว่าทุกสิ่งทุกอย่างไม่เที่ยง เป็นทุกข์ เป็นอนัตตา เห็นแจ่มแจ้งไม่คลาดเคลื่อนในปรากฏการณ์ต่าง ๆ เพราะรู้มูลเหตุหรือเบื้องหลังของปรากฏการณ์แล้วเป็นอย่างดี สัมมาทิฐิระดับโลกุตตระนี้จึงเป็นปัญญาที่แท้จริง อาจกล่าวได้ว่าสัมมาทิฐิเป็นจุดเริ่มต้นขององค์มรรคข้ออื่น ๆ

วสิน อินทสระ (2554, นน.117-133) อธิบายความหมายของสัมมาทิฐิใน 2 ลักษณะ คือ การกล่าวโดยปริยายเบื้องต้น (हेतुमिปริยาย) หมายถึง ความเห็นที่ถูกต้อง ความเข้าใจที่ถูกต้อง (Right view or Right Understanding) เช่น ความเห็นถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เห็นและเชื่อว่าบุคคลทำดีย่อมได้รับผลดี ทำชั่วย่อมได้รับผลชั่ว บาปบุญมีจริง นรกสวรรค์มีจริง มารดาบิดาเป็นผู้มีพระคุณจริง เป็นต้น ส่วนการกล่าวโดยปริยายเบื้องสูงบุคคลจะมีสัมมาทิฐิโดยสมบูรณ์นั้นจะต้องละกิเลสได้แล้วโดยสิ้นเชิง เมื่อเป็นดังนั้นย่อมไม่เห็นคลาดเคลื่อนในปรากฏการณ์ต่าง ๆ เพราะรู้เบื้องหลังของปรากฏการณ์แล้วอย่างดี รวมความว่าสัมมาทิฐิโดยปริยายเบื้องสูงคือความเห็นแจ้งในอริยสัจ 4 อันประกอบโดยญาณ 3 และความเห็นตรงตามความเป็นจริงว่าสิ่งทั้งปวงไม่เที่ยง เป็นทุกข์ เป็นอนัตตา และไม่งาม

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2555, นน.1-8) แสดงธรรมในเรื่องเกี่ยวกับสัมมาทิฐิไว้ว่า ปัญญาในธรรมนั้นเรียกได้ว่าสัมมาทิฐิ คือ ความเห็นชอบ เป็นความเห็นตรง สัมมาทิฐินี้เป็นข้อสำคัญ พระพุทธเจ้าจึงได้ตรัสไว้เป็นข้อแรกในมรรคมงคล 8 คือ ซึ่งหากปราศจากสัมมาทิฐิแล้วก็มีอาจจะบรรลุถึงข้อปฏิบัติและผลของการปฏิบัติอันเป็นความมุ่งหมายในทางพระพุทธศาสนาได้ พระพุทธศาสนาจึงเป็นศาสนาแห่งปัญญาซึ่งพระพุทธเจ้าผู้ตรัสรู้ก็ทรงปัญญาตรัสรู้นั่นเอง ฉะนั้นปัญญาจึงเป็นข้อที่สำคัญและปัญญาที่มุ่งหวังก็คือสัมมาทิฐิ ความเห็นชอบ ความเห็นตรงนี้เอง และเมื่อบุคคลได้เห็นชอบ เห็นตรงจึงนำไปสู่ความศรัทธาเลื่อมใสไม่หวั่นไหวในพระธรรม เป็นผู้มาสู่สัทธรรม จึงกล่าวได้ว่าการมาสู่สัทธรรมนี้ต้องอาศัยสัมมาทิฐิคือความเห็นชอบ เห็นตรงเป็นหลัก

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561b, นน.230-272) อธิบาย สัมมาทิฐิ หมายถึง ปัญญาอันเห็นชอบ คือ เห็นอริยสัจ 4 เห็นชอบตามคลองธรรม ว่าทำดีมีผลดี ทำชั่วมีผลชั่ว ฯลฯ เห็นถูกต้องที่เป็นจริงว่าขั้น 5 ไม่เที่ยง คือ ความรู้ในอริยสัจ 4 เป็นลักษณะหนึ่งของปัญญา ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นหรือเป็นตัวนำในการดำเนินตามมรรคาแห่งมัชฌิมาปฏิปทา ระหว่างการดำเนินตามมรรคาลงสู่สัจธรรมนี้ สัมมาทิฐิไม่ใช่เพียงเป็นที่อาศัยหรือสนับสนุนมรรคข้ออื่น ๆ ฝ่ายเดียวเท่านั้น แต่ยังได้รับความอุดหนุนจากองค์มรรคข้ออื่น ๆ ซึ่งกล่าวได้ว่า สัมมาทิฐิ เป็นทั้งจุดเริ่มต้นและปลายทางของมรรคา อธิบายได้ว่าตามหลักทางสายกลาง(มัชฌิมาปฏิปทา) คนทั่วไปที่ต้องเรียนรู้ด้วยการอาศัยคำแนะนำสั่งสอนจากผู้อื่นก่อน กระบวนการไตรสิกขาหรือการฝึกอบรมพัฒนาตนจึงจากความเชื่อในรูปใดรูปหนึ่งซึ่งเรียกว่า **ศรัทธา** จากนั้นจึงเกิดความเข้าใจเพิ่มพูนขึ้นมองเห็นเหตุผลที่ถูกต้องด้วยตนเอง ซึ่งเรียกคร่าว ๆ ว่า **สัมมาทิฐิ** เมื่อความเห็นความเข้าใจนี้เพิ่มพูนและแจ่มชัดขึ้นตามลำดับด้วยการลงมือปฏิบัติหรือพิสูจน์ด้วยประสบการณ์จนกลายเป็นการรู้เห็นประจักษ์ในเชิงปัญญามาถึงขั้นที่เรียกว่าเป็น **สัมมาญาณ** ซึ่งเป็นขั้นที่พ้นจากความเชื่อ (ศรัทธา) และพ้นจากความเข้าใจด้วยเหตุผล (ทิฐิ) ไต่ ๆ ทั้งสิ้นและเข้าถึงจุดหมาย คือ ความหลุดพ้นเป็นอิสระซึ่งเรียกว่า **สัมมาวิมุตติ** แสดงดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ลำดับความเจริญของปัญญา (ความเห็นแจ้งในอริยสัจ)

ที่มา: สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2661). *พุทธธรรม (ฉบับเดิม)*. พิมพ์ครั้งที่ 36. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.

นอกจากนี้สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ยังได้อธิบายความตามพุทธพจน์ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกต่อไปอีกว่าปัจจัยให้เกิดสัมมาทิฐิ มี 2 อย่าง คือ 1) ปรโตโฆสะ แปลว่า “เสียงจากผู้อื่น” หมายถึง คำบอกเล่า ข่าวสาร คำชี้แจง อธิบาย การแนะนำชักจูง การสั่งสอน การถ่ายทอด การได้เรียนรู้จากผู้อื่น (hearing or learning from others) และ 2) โยนิโส-มนสิการ แปลว่า “การทำในใจโดยแยบคาย” หมายถึง การพิจารณาสืบค้นถึงต้นเค้า การใช้ความคิดสืบสาวตลอดสาย การคิดอย่างมีระเบียบ การรู้จักคิด พิจารณาด้วยอุบาย การคิด

แยกแยะออกดูตามสภาวะของสิ่งนั้น ๆ โดยไม่เอาความรู้สึกด้วยต้นหาอุปาทานของตนเข้าจับ (analytical reflection, critical reflection, systematic attention)

ซึ่งปัจจัยทั้งสองอย่างนี้ย่อมสนับสนุนซึ่งกันและกัน สำหรับคนสามัญซึ่งมีปัญญา ไม่แก่กล้าย่อมอาศัยการแนะนำชักจูงจากผู้อื่น และคล้อยไปตามคำแนะนำชักจูงที่ฉลาดได้ง่าย ส่วนคนที่มีปัญญาแก่กล้าย่อมรู้จักใช้โยนิโสมนสิการได้ดีกว่า แต่ก็อาจต้องอาศัยคำแนะนำที่ถูกต้องเป็นเครื่องนำทางในเบื้องต้น และเป็นเครื่องช่วยส่งเสริมให้ก้าวหน้าไปได้รวดเร็วยิ่งขึ้นในระหว่างการศึกษาอบรม ดังนั้นในระบบการศึกษาอบรมจึงจำกัดให้ได้ประโยชน์ที่มุ่งหมายด้วย หลักการที่ว่า **กัลยาณมิตตตา** คือ ความมีกัลยาณมิตร ส่วนโยนิโสมนสิการ เป็นแกนหรือ องค์ประกอบหลักของการพัฒนาปัญญาซึ่งจะต้องพิจารณาว่าควรใช้ความคิดให้ถูกต้องอย่างไร เมื่อนับปัจจัยทั้งสองมาประกอบกันก็นับว่า กัลยาณมิตตตา (คือ ประโยชน์ที่ดี) เป็นองค์ประกอบ ภายนอกและโยนิโสมนสิการเป็นองค์ประกอบภายใน

กัลยาณมิตตตา หรือการมีกัลยาณมิตรที่ดีมิได้หมายถึงเพียงแค่การมีเพื่อนที่ดี ตามความหมายทั่วไป แต่หมายถึงบุคคลที่เพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติที่สามารถให้การสั่งสอน แนะนำ ชี้แจง ชักจูง ช่วยเหลือ บอกช่องทางไปให้ดำเนินไปในแนวทางอย่างถูกต้อง เช่น พระพุทธเจ้า ครู อาจารย์ และท่านผู้เป็นพหูสูตผู้มีปัญญา สามารถสั่งสอนแนะนำเป็นที่ปรึกษาได้ แม้จะอ่อนวัยกว่า คุณสมบัติของผู้สอนนั้นหลักการ วิธีการ และอุบายต่าง ๆ ในการสอนตลอดจน การจัดดำเนินการต่าง ๆ ทุกอย่าง ที่ผู้มีหน้าที่เอื้ออำนวยการศึกษาจะพึงกระทำเพื่อให้เกิดการศึกษา ได้ผลดี คุณสมบัติของกัลยาณมิตรตามที่ปรากฏในพุทธพจน์ในพระไตรปิฎก ได้แก่ **กัลยาณมิตร ธรรม 7 ประการ** คือ 1) เป็นผู้น่ารัก น่าพอใจ 2) เป็นผู้น่ารักพอ 3) เป็นผู้ยากยิ่ง 4) เป็นผู้รู้จัก พูด 5) เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำ 6) เป็นผู้กล่าวแถลงถ้อยคำที่ลึกซึ้งได้ และ 7) เป็นผู้ไม่ชักนำในเรื่อง ที่เหลวไหล ไม่สมควร

โยนิโสมนสิการ เป็นการใช้ความคิดอย่างแยบคาย ถูกวิธี เมื่อเปรียบเทียบใน กระบวนการพัฒนาปัญญา โยนิโสมนสิการอยู่ในระดับเหนือกว่าศรัทธา เพราะเป็นขั้นที่เริ่มใช้ ความคิดของตนเป็นอิสระ เมื่อพิจารณาตามกระบวนการไตรสิกขาจะพบว่า โยนิโสมนสิการเป็น การฝึกการใช้ความคิดให้รู้จักคิดอย่างถูกวิธี คิดอย่างมีระบบ รู้จักคิดวิเคราะห์ ไม่มองเห็นสิ่งต่าง ๆ อย่างตื้น ๆ ผิวเผิน เป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาปัญญาที่บริสุทธิ์เป็นอิสระ ทำให้ทุกคนช่วย ตนเองได้ และนำไปสู่จุดมุ่งหมายของพุทธธรรมอย่างแท้จริง โยนิโสมนสิการเป็นเหตุเกื้อหนุน ส่งเสริมให้เกิดธรรมที่มีอุปการะมาก 9 อย่าง คือ เมื่อโยนิโสมนสิการ ปราโมทย์ย่อมเกิด เมื่อ ปราโมทย์ ปิety่อมเกิด เมื่อมีใจปีติ กายย่อมผ่อนคลายสงบ (ปัสสัทธิ) เมื่อกายผ่อนคลายสงบ

ยอมได้เสียสุข ผู้มีสุขจิตยอมเป็นสมาธิ ผู้มีจิตเป็นสมาธิ ย่อมรู้เห็นตามความเป็นจริง เมื่อรู้เห็นตามความเป็นจริง ย่อมนิพพิทาเอง เมื่อนิพพิทา ก็วราคะ เพราะวิราคะ ก็วิมุตติ แสดงได้ดังภาพประกอบ 8

โยนิโสมนสิการ→ปราโมทย์→ปีติ→ปัสสัทธิ→สุข→สมาธิ→ยถาภูตญาณทัสสนะ→นิพพิทา→วิราคะ→วิมุตติ

ภาพประกอบ 8 อุปการะธรรม 9 ประการอันเป็นผลมาจากโยนิโสมนสิการ

ที่มา: สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2661). *พุทธธรรม (ฉบับเดิม)*. พิมพ์ครั้งที่ 36. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.

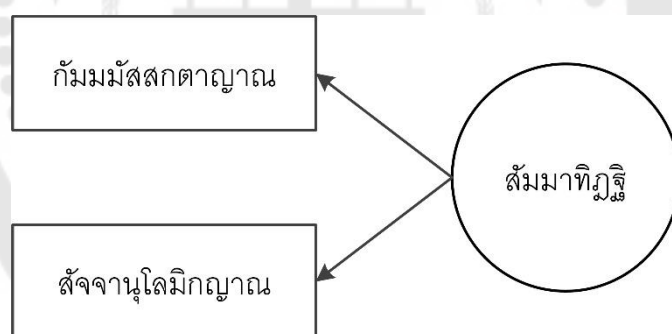
สัมมาทิฐิเมื่อพิจารณาตามหลักธรรมแล้วสามารถสรุปไป 2 ประเภทคือ

1) **กัมมัสสกตาญาณ** หมายถึง ความเชื่อถือ ความเห็น ทศนคติ ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องดังามีเหตุผลเป็นประโยชน์เกี่ยวกับเรื่องของความดีความชั่ว การทำดีทำชั่วและได้รับผลดีร้ายสอดคล้องกับการกระทำของตน คือ ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ความเชื่อมั่นในคุณธรรมเรียกสั้น ๆ ว่าเห็นชอบตามคลองธรรมหรือความเชื่อกรรม จัดเป็นสัมมาทิฐิระดับธรรมจริยาหรืออกุศลกรรมบถ

2) **สัจจานุโลมิกญาณ** หมายถึง ความรู้ ความเห็น ความเข้าใจ เกี่ยวกับโลกและชีวิต หรือสังขารธรรมทั้งหลายถูกต้องตามความเป็นจริง คือ ตามสภาวะของมันและตามความเป็นไปโดยธรรมดาแห่งเหตุปัจจัย ทำให้มองเห็นความสัมพันธ์ที่ถูกต้องซึ่งควรจะมีจะเป็นระหว่างตนเองกับสิ่งทั้งหลายที่แวดล้อมอยู่ หรือกับโลกและชีวิต

สำหรับผู้มีปัญญายังไม่แก่กล้ายังต้องอาศัยคำแนะนำชักจูงจากผู้อื่น การพัฒนาปัญญานับว่าเริ่มจากองค์ประกอบภายนอกคือ ความมีกัลยาณมิตรก่อน(กัลยาณมิตรตต)เพื่อนำไปสู่ความมีศรัทธา (ความมั่นใจด้วยเหตุผลที่ได้พิจารณาเห็นจริงแล้ว) จากนั้นจึงก้าวมาถึงขั้นองค์ประกอบภายในตน เริ่มแต่นำความเข้าใจตามแนวศรัทธาไปเป็นพื้นฐานในการใช้ความคิดอย่างอิสระ ด้วยโยนิโสมนสิการ ทำให้เกิดสัมมาทิฐิ และทำให้ปัญญาเจริญยิ่งขึ้นจนกลายเป็นญาณทัสสนะ คือการรู้เห็นประจักษ์ในที่สุด

สรุปได้ว่าสัมมาทิฐิ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการแสดงออกซึ่งความรู้ ความเข้าใจ ความเห็น ความเชื่อและทัศนคติ เกี่ยวกับโลกและชีวิตที่ถูกต้องตามหลักแห่งความดีและสอดคล้องกับหลักสัจธรรม คือ 1) กัมมัสสกตาญาณ หมายถึง ความเชื่อ ความเห็น ทัศนคติ ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องดีงาม มีเหตุผลเป็นประโยชน์ เกี่ยวกับเรื่องของความดีความชั่ว ได้แก่ สัมมาทิฐิในหลักธรรมจรรยาหรือกุศลกรรมบถ 10 และ หลักศรัทธา 4 2) สัจจานุโลมิกญาณ หมายถึง ความรู้ ความเห็น ความเข้าใจเกี่ยวกับโลกและชีวิตหรือสังขารธรรมทั้งหลายถูกต้องตามความเป็นจริง คือ ตามสภาวะของมันและตามความเป็นจริงแห่งเหตุปัจจัย ทำให้มองเห็นความสัมพันธ์ที่ถูกต้องในหลักสัจธรรมได้แก่ความรู้ในอริยสัจ 4 และหลักของไตรลักษณ์ จากที่กล่าวมาสัมมาทิฐิจึงเป็นการพิจารณาด้วยสติปัญญา คิดด้วยเหตุผลจนเกิดความเข้าใจ ไม่ใช่เกิดจากคำบอกเล่าของผู้อื่น หรือความคิดคำนึกของตนเอง โดยเป็นความเห็นที่รู้แจ้งภายในจิตใจ เป็นความเห็นแจ้งด้วยสติปัญญาของตนเอง โดยสัมมาทิฐิจะเป็นจุดเริ่มต้นและปลายสุดของมรรคา โดยสามารถสรุปเป็นแผนภาพเชิงแนวคิดเพื่ออธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์และองค์ประกอบของสัมมาทิฐิได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 9 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบตัวชี้วัดของสัมมาทิฐิ

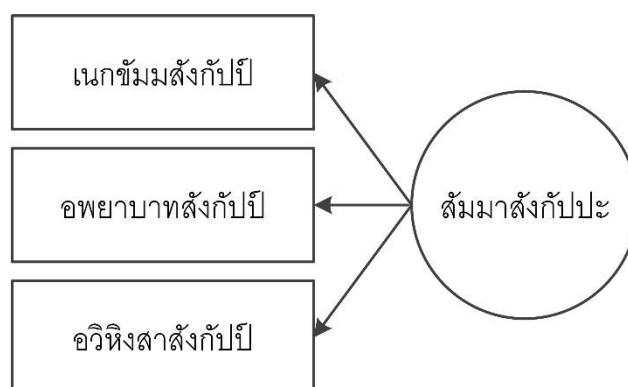
3.2.2 สัมมาสังกัปปะ

บุญเรื่อง อินทวรรันต์ (2535, นน.64-67) ได้อธิบายตามแนวพุทธพจน์ในพระสูตรต้นปิฎกว่าสัมมาสังกัปปะหรือความดำริชอบ ประกอบด้วย เนกขัมมสังกัปปะ (ความดำริออกจากกาม) อภัยบาทสังกัปปะ (ความดำริไม่พยายาบทมุ่งร้าย) และอวิหิงสาสังกัปปะ (ความดำริไม่เบียดเบียน) ซึ่งครอบคลุมทั้งระดับโลกียะซึ่งจัดเป็นฝ่ายบุญอำนาจวิบากแก่ชั้นธรรมาภิบาลและระดับโลกุตระที่เป็นอริยะ ไม่มีอาสวะเป็นองค์แห่งมรรคคือความตรึก (ตักกะ) ความนึกคิด (วิตักกะ) ความดำริ (สังกัปปะ) ความคิดแน่วแน่ (อัปปนา) ความคิดปักแน่นแน่น (พยัปปนา) เป็นต้น

วคิน อินทสระ (2554, นน.133-176) อธิบายสัมมาสังกัปปะ หมายถึงความดำริชอบซึ่งก็คือความคิดชอบ คิดในทางมีคุณประโยชน์ทั้งแก่ตนและผู้อื่น วางแนวจิตของตนไว้ในทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ ความตั้งใจในทางดี และความคิดในการต่อสู้อุปสรรคของชีวิต เป็นต้น ในความหมายเบื้องต้นหมายถึงความดำริในการออกจากกาม(เนกขัมมสังกัปปะ) ความดำริในการไม่พยายาบท(อัปปยาปาทสังกัปปะ) และความดำริในความไม่เบียดเบียน (อวิหิงสาสังกัปปะ)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561b, นน.273-287) อรรถาธิบาย สัมมาสังกัปปะ หมายถึง ความดำริชอบ หรือ ความสำนึกคิดในทางที่ถูกต้อง ประกอบด้วย 1) เนกขัมมสังกัปปะ คือ ดำริออกจากกาม ปลอดจากโลภะ 2) อัปปยาปาทสังกัปปะ คือ ดำริในอันไม่พยายาบท และ 3) อวิหิงสาสังกัปปะ คือ ดำริในอันไม่เบียดเบียน แบ่งเป็นระดับโลกียะ และระดับโลกุตตระ คือ การที่จะมองเห็นสิ่งทั้งหลายถูกต้องตามความเป็นจริง โดยใช้โยนิโสมนสิการ

สรุปได้ว่าสัมมาสังกัปปะ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนึกคิด การตรึงตรอง ในทางที่ชอบ โดยสัมมาสังกัปปะจัดเป็นกิจกรรมทางปัญญาหรือมโนกรรม อันนำไปสู่กายกรรม และวจีกรรม ประกอบด้วย 1) เนกขัมมสังกัปปะ เป็นความคิดในการที่จะหลีกเลี่ยง ถอนตน ปลีกตน ออกจากความเป็นทาส สยบติดในอารมณ์ของรูป รส กลิ่น เสียง และนึกถึงสิ่งที่รักใคร่ชอบพอ ยินดีสิ่งเหล่านี้จนต้องทำผิดหรือต้องร้อนใจเพราะสิ่งเหล่านั้น 2) อพยายาบทสังกัปปะ เป็นความคิดในทางสงบ การระงับโกรธ ความไม่พอใจ ไม่มีความพยายาบทอาฆาต มุ่งได้ตอบทำลายล้างต่อกัน 3) อวิหิงสาสังกัปปะ เป็นความคิดเห็นในทางที่ต้องการเห็นผู้อื่น สิ่งมีชีวิตอื่นไม่มีเวร ไม่มีภัย ไม่เบียดเบียนทำลายล้างกัน มีความสุขตามสมควรแก่ฐานะของตน โดยสามารถสรุปเป็นแผนภาพเชิงแนวคิดเพื่ออธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์และองค์ประกอบของสัมมาสังกัปปะได้ดังนี้



ภาพประกอบ 10 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสัมมาสังกัปปะ

3.2.3 สัมมาวาจา

บุญเรื่อง อินทวณฺฑ (2535, นน.67-69) อธิบายความหมายของสัมมาวาจาตามที่ปรากฏในพระไตรปิฎกไว้ว่าในความหมายระดับโลกียะ หมายถึง การเว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ ในความหมายระดับโลกุตตระหมายถึง สัมมาวาจาที่ไม่มีอาสวะ เป็นองค์แห่งมรรค คือ ความงด ความเว้น ความเว้นขาดเจตนางดเว้นจากวจรทุจริตทั้ง 4 ของท่านผู้มีจิตเป็นอริยะ มีจิตไร้อาสวะ มีอริยมรรคเป็นสมังคิ กำลังเจริญมรรคอยู่

วสิน อินทสระ (2554, นน.177-198) อธิบายเกี่ยวกับสัมมาวาจาว่าหมายถึงการพูดชอบ หมายถึงการเว้นวจีทุจริต 4 คือ เว้นจากพูดเท็จ พูดส่อเสียด พูดคำหยาบ และพูดเพ้อเจ้อ แล้วให้พูดวจีสุจริต 4 คือพูดจริง พูดประสานสามัคคี พูดอ่อนหวาน และพูดมีประโยชน์แทน นอกจากนี้ยังได้อธิบายถึงความหมายและองค์ประกอบของวจีทุจริต 4 ไว้ดังนี้

1. คำเท็จ (มุสาวาท) คือ การกล่าวให้คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ทั้ง ๆ ที่รู้ความจริงนั้นอยู่ ส่วนผู้ไม่รู้ความจริงกล่าวคลาดเคลื่อนไปเพราะความเข้าใจผิดหรือเห็นผิดไม่เป็นมุสาวาทมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) เรื่องไม่จริง 2) ตนรู้ว่าเรื่องไม่จริง และคิดจะกล่าวให้คลาดเคลื่อน 3) มีความพยายามจะกล่าวให้คลาดเคลื่อน และ 4) ผู้ฟังรู้เรื่อง เข้าใจตามที่บุคคลผู้นั้นพูด ซึ่งโทษของคำเท็จที่เห็นชัดคือทำให้ขาดความเชื่อถือ ถูกผู้อื่นดูหมิ่นได้ง่าย ไม่มีใครเชื่อถือ คำแม้จะพูดจริงในบางคราวก็เหมาเอวากล่าวเท็จเหมือนกัน เป็นต้น

2. คำส่อเสียด (ปิสุณวาจา) คือ คำพูดยุยงเพื่อให้เขาแตกกัน หรือหวังว่าตนจะเป็นที่รักของผู้หนึ่งโดยการนำความข้างนี้ไปบอกข้างโน้น นำความข้างโน้นมาบอกข้างนี้ มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) คนอื่นที่ฟังทำให้แตกกันได้ 2) มีเจตนาทำให้เขาแตกกัน 3) ความพยายามอันสืบเนื่องมาจากเจตนา นั้น และ 4) ผู้รู้ความนั้น ตามลักษณะแห่งองค์ดังกล่าวมาถ้าบุคคลพูดไปตามธรรมดา หรือพูดด้วยความหวังดี ไม่มีเจตนาให้เขาแตกกัน แต่เขาแตกกันเองเพราะคำพูดของบุคคลนั้นวาจาที่นั้นไม่เป็นปิสุณวาจา คำพูดส่อเสียดมีโทษน้อยถ้าคนที่ถูกทำให้แตกกันมีคุณน้อย และมีโทษมากถ้าคนที่ทำให้แตกกันมีคุณมาก เมื่อเขายังไม่แตกกันมีโทษน้อยเมื่อเขาแตกกันมีโทษมาก

3. คำหยาบ (ผรุสวาจา) มีลักษณะสำคัญ เช่น 1) คำด่า หมายถึง กดให้เขาต่ำ กว่าที่เป็นจริง เช่น เขาเป็นคนว่าเขาคือหมา เป็นวัว ควาย 2) คำประชด หมายถึงยกให้เขาสูงกว่าที่เป็นจริง เช่น เขาเป็นคนธรรมดาเรียกเขาว่าแม่คุณหญิง 3) คำกระแทกแดกดันหรือเสียดสี หมายถึงพูดอ้อมให้ผู้ฟังหรือผู้ที่ถูกพูดถึงรู้สึกตัวด้วยวิธีอันหยาบคาย เช่น เห็นเด็กกินอาหารก็บอก

ว่า “กินเข้าไปชีกินเข้าไป ของมันมีมากนักนี้” 4) คำกระทบ คือ การพูดถึงสิ่งหนึ่งเพื่อกระทบบุคคลหนึ่ง เช่น เห็นคนอ้วนเตี้ยและหัวล้านเดินมา แกล้งพูดให้เข้าได้ยินว่า ดวงอาทิตย์ขึ้นบนไหกระเทียม หรือไหกระเทียมเดินมา เป็นต้น คำหยาบมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) คนอื่น 2) จิตโกรธ และ 3) การพูดคำหยาบออกไปทั้งต่อหน้าและลับหลัง คำหยาบจะมีโทษน้อยเพราะคนที่ถูกพูดคำหยาบมีคุณน้อย ถ้าพูดกับคนมีคุณมากก็มีโทษมาก นอกจากนี้ถ้ามีองค์ประกอบไม่ครบ 3 ประการ มีโทษน้อย ถ้าครบองค์ประกอบ 3 ประการดังกล่าวข้างต้นมีโทษมาก โทษของคำหยาบที่ชัดเจน คือ เป็นมูลเหตุให้ทะเลาะและเบียดเบียนซึ่งกันและกัน เสียเวลาทำมาหากินเสียทรัพย์สิ้นเงินทอง ทำลายเกียรติยศของผู้พูดและผู้ที่ถูกพูดถึง ทำลายความรู้สึกที่ดีของผู้อื่น ทำลายความสุขความรื่นรมย์ใจของผู้ได้ยินได้ฟัง

4. คำเพ้อเจ้อ เหลวไหล (สัมผัปปลาป) คือ คำพูดไร้สาระ พูดเล่น สรวลเสเฮฮา เรียกว่า คำเพ้อเจ้อ(สัมผัปปลาป) เหลวไหลคำเหล่านี้มีส่วนออกมาจากบุคคลผู้มีใจคะนอง หรือปรารภนาให้สนุกกันเท่านั้นจัดเป็นวจีทุจริตในฐานะทำให้เสียเวลาเปล่า ไม่ได้รับประโยชน์ของถ้อยคำ มีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ 1) ความต้องการพูดเรื่องที่หาประโยชน์มิได้ 2) การพูดเรื่องอย่างนั้นออกมา คำเพ้อเจ้อมีโทษน้อย เพราะอาสวะระน้อย คือ อบรมสังขมน้อย ทำน้อย มีโทษมากเพราะอาสวะระมาก คือ อบรมสังขมมาก ทำมาก อนึ่งมีโทษน้อยเพราะคนอื่นมิได้ถือเอาตามมีโทษมากเพราะเขาถือเอาตาม หมายความว่าเชื่อ เป็นต้น

เมื่อบุคคลเว้นคำพูดไม่ดี 4 ประการดังกล่าวมาแล้วสิ่งที่ควรทำต่อไปคือพูดวาจาที่ดี 4 ประการ (วจีสุจริต 4) ดังนี้

1. คำพูดจริง คือ พูดคำที่ตรงตามความเป็นจริง ไม่มีเจตนากล่าวให้คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ยกเว้นความเข้าใจผิด แต่ผู้มีปัญญาย่อมกล่าวความจริงให้ถูกกาลถูกสถานที่และถูกบุคคล คำจริงนั้นจึงสัมฤทธิ์ผลตามความมุ่งหมาย

2. คำประสานสามัคคี คือ นำความดีของบุคคลต่าง ๆ มาเล่าสู่กันฟัง หรือการนำเอาข้อความซึ่งบุคคลผู้หนึ่งพูดถึงอีกผู้หนึ่งในทางดีมาเล่าให้ผู้ซึ่งจะแตกกันฟัง ทำให้เขาได้มองเห็นความดีหรือเจตนาดีของอีกฝ่ายหนึ่ง

3. คำอ่อนหวาน คือ คำที่ถูกใจแก่ผู้ฟังโดยไม่เป็นโทษแก่ผู้ฟัง เช่น คำยกย่องชมเชยตามความเป็นจริง

4. คำมีประโยชน์ หรือคำสุภาษิต คือ คำพูดที่ผู้ฟัง ๆ แล้วให้บังเกิดประโยชน์ทางการปฏิบัติชอบ ทำจิตใจให้สูงขึ้น ละชั่ว ประพฤติดี จนถึงสามารถบรรเทาความโลภ โกรธ หลงเสียได้ทำจิตใจให้สงบเยือกเย็นเป็นบรมสุขถือเป็นมงคลทั้งผู้กล่าวและผู้ฟัง

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561b, นน.288-294) ได้อรรถาธิบายสัมมาวาจา หมายถึง การเจรจาชอบ คือ เว้นจากวจีทุจริต 4 คือ งดเว้นจากการพูดเท็จ พูดส่อเสียด พูดหยาบคาย และพูดเพ้อเจ้อ อธิบายได้ดังนี้

1. ละมุสาวาท เว้นขาดจากการพูดเท็จ เมื่ออยู่สภาพที่ดี อยู่ในที่ประชุมที่ดี อยู่ท่ามกลางญาติที่ดี อยู่ท่ามกลางราชสกุลที่ดีถูกเขาอ้างตัวชักถามเป็นพยานว่าเชิญเกิดท่านท่านรู้สิ่งใดจงพูดสิ่งนั้น เมื่อไม่รู้เขาก็ก้าวว่าไม่รู้ เมื่อไม่เห็นเขาก็ก้าวว่าไม่เห็น เมื่อรู้ก็กล่าวว่ามี เมื่อเห็นก็กล่าวว่ามี ไม่เป็นผู้กล่าวเท็จทั้งที่รู้ ไม่ว่าเพราะเหตุแห่งตนเอง หรือเพราะเหตุแห่งคนอื่น หรือเพราะเหตุเห็นแก่อำภิสไใด ๆ

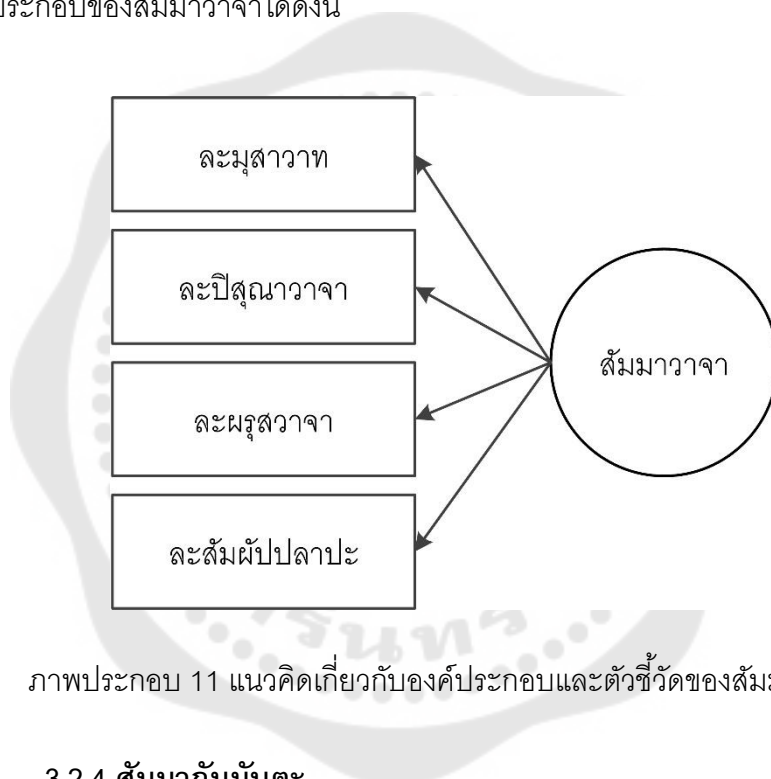
2. ละปิสฺสูณาวาจา เว้นขาดจากวาจาส่อเสียด ไม่เป็นคนที่ฟังความข้างนี้แล้วเอาไปบอกข้างโน้น เพื่อทำลายคนฝ่ายนี้ หรือฟังความข้างโน้น แล้วมาบอกข้างนี้ เพื่อทำลายคนฝ่ายโน้น เป็นผู้สมานคนที่แตกร้างกัน ส่งเสริมคนที่สมัครสมานกัน ชอบสามัคคี ยินดีในสามัคคี พอใจในความสามัคคี ชอบกล่าวถ้อยคำที่ทำให้คนสามัคคีกัน

3. ละฉรุสฺสวาจา เว้นขาดจากวาจาหยาบ กล่าวแต่ถ้อยคำชนิดที่ไม่มีโทษ รื่นหู น่ารัก จับใจสุภาพเป็นที่พอใจของพหูชน เป็นที่ชื่นชมของพหูชน

4. ละสัมผัปปลาปะ เว้นขาดจากการพูดเพ้อเจ้อ พูดถูกกาล พูดคำจริง พูดเป็นอรรถพูดเป็นธรรม พูดเป็นวินัย กล่าววาจาเป็นหลักฐาน มีที่อ้างอิง มีกำหนดขอบเขต ประกอบด้วยประโยชน์โดยกาลอันควร

ข้อสังเกตคือหลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนาในชั้นศีลมักจะแสดงคำสอนควบคู่ทั้งคำนิเสธ (negative) และคำแนะหนุณ (positive) ไปพร้อม ๆ กันตามหลัก “เว้นชั่ว บำเพ็ญดี” นอกจากนี้ยังอธิบายว่าทั้งสัมมาวาจา สัมมากรรมันตะ และสัมมาอาชีวะจัดเป็นองคัมมรรคขั้นศีลด้วยกัน ซึ่งจากความหมายหลักอันเป็นประจักษ์แกกลางของระบบฝึกอบรมขั้นศีลธรรมที่เรียกว่า อริศีลสิกขานี้ สามารถกระจายคำสอนออกไปเป็นข้อปฏิบัติและหลักความประพฤติต่าง ๆ ในส่วนรายละเอียด หรือในรูปประยุกต์อย่างกว้างขวางพิสดาร เพื่อให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติทั้งแก่บุคคลและสังคม เริ่มแต่หลักแสดงแนวทางความประพฤติที่ตรงกันกับในองคัมมรรคนี้เอง ซึ่งเรียกว่า **กรรมบถ** และหลักความประพฤติอันเป็น **มนุษยธรรม** ที่เรียกว่า **เบญจศีล** เป็นต้น เมื่อกล่าวโดยสรุปสำหรับคำสอนในรูปประยุกต์ ถ้ามิใช่ประยุกต์ในส่วนรายละเอียดให้เหมาะกับบุคคล กาลเวลา สถานที่ และโอกาสจำเพาะกรณีแล้ว หลักใหญ่สำหรับการประยุกต์ก็คือ สภาพหรือระดับการครองชีวิต โดยนัยนี้จึงมีศีลหรือข้อบัญญัติ ระบบความประพฤติต่าง ๆ ที่แยกออกไปเป็นศีลสำหรับคฤหัสถ์ และศีลสำหรับบรรพชิต เป็นต้น

สรุปได้ว่าสัมมาวาจา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพูดจาที่เป็นการพูดถูกต้อง คำพูดถูกต้อง เป็นการพูดที่ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น แต่ให้ประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ประกอบด้วย การเว้นจากวจีสุจริต 4 ประการ ได้แก่ 1) มุสาวาทา (การพูดเท็จ) 2) ปิสุณาวาจา (การพูดส่อเสียด) 3) พรุสวาท (การพูดหยาบคาย) 4) สัมผัปปลาป (การพูดเพ้อเจ้อ) รวมถึงการเสริมสร้างวจีสุจริต 4 ประการ ได้แก่ 1) สัจจวาจา (การพูดความจริง) 2) สมัคคกรณีวาจา (การพูดคำสมานสามัคคี) 3) สันทวาจา (การพูดคำอ่อนหวาน สุภาพ) 4) อัถตถสันนิทวาจา (การพูดมีประโยชน์) โดยสามารถสรุปเป็นแผนภาพเชิงแนวคิด เพื่ออธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์และองค์ประกอบของสัมมาวาจาได้ดังนี้



ภาพประกอบ 11 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสัมมาวาจา

3.2.4 สัมมากัมมันตะ

บุญเรื่อง อินทวรัณต์ (2535, นน.69-72) อธิบายความหมายของสัมมากัมมันตะตามที่ปรากฏในพระไตรปิฎกไว้ว่ามีทั้งความหมายในระดับโลกียะหมายถึง เจตนางดเว้นจากการทำลายชีวิตสัตว์ การเอาของที่เขาไม่ได้ให้ การประพฤติดิในกาม ส่วนสัมมากัมมันตะที่ไม่มีอาสวะเป็นโลกุตตระ เป็นองค์แห่งมรรค คือ ความงด ความเว้น ความเว้นขาด เจตนางดเว้น เจตนางดเว้นจากกายทุจริตทั้ง 3 ของท่านผู้มีจิตเป็นอริยะ มีจิตไร้อาสวะ มีอริยมรรคเป็นสมังคี กำล่ำลงเจริญมรรคอยู่ อีกนัยหนึ่งการทำงานชอบมีลักษณะ 2 ประการ คือ 1) เป็นการทำงานที่สุจริตไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ไม่ผิดกฎหมาย ไม่ผิดศีลธรรม และ 2) การงานไม่อาภูล คือไม่คั่งค้างไม่ทอดทิ้งเสียกลางคัน สำเร็จตามเวลาที่กำหนดด้วยความพากเพียรพยายาม การทำงานที่จะให้ประสบ

ความสำเร็จเป็นอย่างดี ตามหลักพระพุทธศาสนาท่านว่าผู้กระทำจะต้องมีคุณสมบัติ 3 ประการ คือ 1) ทำเหมาะสม-ปฏิรูปการ 2) ทำอย่างจริงจัง-อุรวา และ 3) ทำด้วยความพากเพียร-อุฏฐาตา

วคิน อินทสระ (2554, นน.199-225) อธิบายเกี่ยวกับสัมมากรรมันตะว่าหมายถึง การกระทำชอบหรือการงานชอบก็ได้ ซึ่งกล่าวโดยปริยายได้ว่าเป็นการปฏิบัติกายสุจริต 3 คือ การเว้นจากการฆ่าสัตว์ เว้นจากการลักทรัพย์ และเว้นจากการประพฤติดินกาม มีรายละเอียดดังนี้

1. เว้นจากการฆ่าสัตว์ (ปาณาติบาต) ไม่ว่าจะเป็นสัตว์เล็กหรือสัตว์ใหญ่ ไม่ว่ามนุษย์หรือดิรัจฉานก็ตาม มีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) สัตว์มีชีวิต 2) รู้ว่าสัตว์มีชีวิต 3) มีจิตคิดจะฆ่า 4) มีความพยายามฆ่า และ 5) สัตว์ตายด้วยความพยายามนั้น เมื่อประกอบพร้อมด้วยองค์ประกอบ 5 ประการนี้ ศีลย่อมขาด ถ้าไม่พร้อมศีลยังไม่ขาดแต่อาจต่างพร้อยไม่บริสุทธิ์หมดจดเปรียบเสมือนผ้าไม่ขาดแต่เศร้าหมอง เปรอะเปื้อนไป โทษของปาณาติบาตจะมีโทษมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง คือ 1) ความใหญ่หรือเล็กของสัตว์ที่ถูกฆ่า 2) ความมีคุณมากหรือน้อย 3) เจตนาในการฆ่ารุนแรงเพียงใด 4) ความพยายามในการฆ่ารุนแรงเพียงใดเมื่อบุคคลกระทำปาณาติบาตอยู่เนื่อง ๆ ต้องประสบโทษอีกหลายอย่าง เช่น ทำตนให้เป็น ที่หวาดหวั่นพรั่นพรึงของคนอื่น สัตว์อื่น ไม่เป็นที่เอ็นใจแก่ผู้ที่เข้าใกล้ เป็นการสังสมอกุศลกรรมอันจะนำตนไปสู่อบายภูมิ และทำจิตใจให้ตกต่ำ หมักหมมด้วยอาสวะ เป็นต้น เมื่อเว้นปาณาติบาตแล้วท่านสอนให้มีเมตตากรุณาต่อกัน คือ มีความหวังดีต่อกัน ช่วยเหลือกัน

2. เว้นจากการลักทรัพย์ (อทินนาทาน) คือ การถือเอาของที่ผู้อื่นมิได้ให้ด้วยอาการแห่งขโมย มีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) ของผู้อื่นหวงแหน 2) รู้ว่าเขาหวงแหน 3) คิดจะลัก 4) มีความพยายาม และ 5) ลักของได้มาด้วยความพยายามนั้น ถ้าขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งศีลไม่ขาด เพียงแต่ต่างพร้อยและเศร้าหมองไป อทินนาทานมีโทษมากหรือน้อยก็สุดแล้วแต่องค์ประกอบ คือ 1) ของเล็กหรือใหญ่ มีค่ามากหรือน้อย 2) เจ้าของเป็นบุคคลที่มีคุณมากหรือมีคุณน้อย 3) ความพยายามในการขโมยมีมากเพียงใด ผู้ประกอบอทินนาทานเนื่อง ๆ เมื่อสิ้นชีพแล้วย่อมไปสู่อบายภูมิ หากเกิดมาเป็นมนุษย์อีกภายหลังทำให้ต้องสูญเสียทรัพย์อยู่เนื่อง ๆ เมื่อเว้นจากอทินนาทานได้แล้วท่านสอนให้มีการเฉลี่ยแบ่งปันของที่ดินหามาได้โดยชอบธรรมแก่ผู้ที่ควรสงเคราะห์ อนุเคราะห์ และบูชาคุณ

3. เว้นจากการประพฤติดินกาม (กาเมสุมิชฉาจาร) คือ การประพฤติล่วงละเมิดในภรรยาของผู้อื่น หรือประพฤตินอกใจสามีตน มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) อคมนียฐาน กล่าวคือ สตรีหรือบุรุษที่ใคร ๆ ไม่พึงล่วงละเมิดในทางกาม 2) จิตคิดจะเสพเมถุน ธรรม 3) มีความพยายามในการเสพ 4) การเสพ คือ ยัถงคชาติให้ล่วงเข้าไป พิจารณาตาม

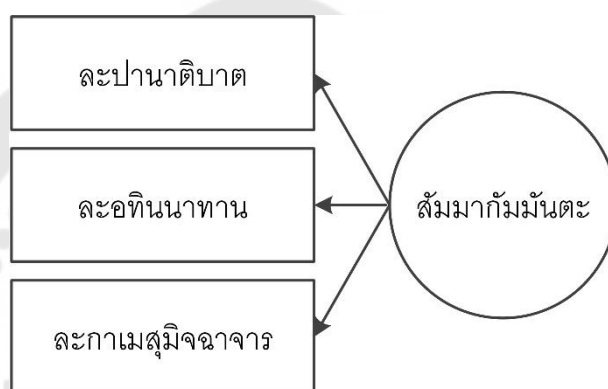
องค์ประกอบดังกล่าวแล้วผู้ที่ถูกข่มขืนย่อมไม่เสียศีลข้อกาเมสุมิจฉาจาร เพราะไม่มีความสมัครใจ และไม่มีความพยายามในการเสพ ผู้ที่หลับไม่รู้สึกรู้ตัวก็ไม่ผิดเหมือนกัน โทษของกาเมสุมิจฉาจาร ขึ้นอยู่กับอคมนียฐาน (ฐานที่ไม่ควรเกี่ยวข้อง) คือ บุคคลที่ถูกล่วงเกินมีคุณมากหรือน้อย กาเมสุมิจฉาจารมีโทษทั้งส่วนที่เกาะอยู่กับจิตของผู้กระทำอันจะนำไปสู่อบายภูมิ นอกจากนี้ยังมี โทษทางสังคมที่เห็นได้ชัด คือ ผู้ที่ประพฤติดังนี้เอง ๆ ย่อมถูกบัณฑิตติเตียน ถูกสังคมของผู้ดีรังเกียจ กินแหนงไม่ไว้วางใจ ไม่อยากคบหาสมาคมด้วย และนำภัยพิบัติมาสู่ตน เมื่อเว้นกาเมสุมิจฉาจารแล้ว ท่านสอนให้มีสทวารสันโดษ คือ ความยินดีพอใจในคู่ครองของตน มีความรักใคร่ กลมเกลียวกัน สามัคคีปองดองกันได้สนิทใจ ไม่มีเหตุสำคัญให้แตกร้าง การครองเรือนย่อมได้รับความร่มเย็นเป็นสุขไปถึงลูกหลาน เป็นตัวอย่างอันดีของลูกหลานที่จะครองเรือนต่อไป

นอกจากนี้ยังสามารถพิจารณาเกี่ยวกับสัมมากัมมันตะในปริยายที่สอง คือ การงานดีการงานชอบ ประกอบด้วย 1) การงานสุจริต (มักกล่าวในมรรคข้อสัมมาอาชีวะ) และ 2) การงานไม่อาภูล คือ ไม่คั่งค้าง ไม่ทอดทิ้งเสียเมื่อยังไม่สำเร็จ ทำงานเสร็จตามกำหนดเวลาด้วยความบากบั่นพากเพียร ซึ่งการทำงานให้ประสบผลดีนั้นต้องประกอบด้วยคุณสมบัติ คือ 1) ทำงานเหมาะสม (ปฏิรูปการ) คือ เหมาะสมสมัย เหมาะคราว เหมาะแก่สถานที่ เป็นผู้มีวิจาร์ณญาณกว้างขวางลึกซึ้ง 2) ทำงานอย่างเอาจริงเอาจัง (อุรวา) คือ เอาเป็นธุระอยู่เสมอ ทำด้วยเรี่ยวแรงกำลังทั้งหมด (ถามวา) ก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง (ทพฺพปรกฺกโม) ไม่ทอดธุระเสียกลางคัน (อนิกฺขิตฺตฺอุโร) เป็นผู้มีธุระอยู่เสมอไม่อยู่ว่าง 3) มีความเพียร (อุฏฐาตา) ขยันลุกขึ้นทำงาน ไม่พอใจในการนอน ไม่หาความสุขจากการนอน นอนเพื่อพักผ่อนร่างกายพอหายเหนื่อยเพลียแล้วลุกขึ้นทำงาน 4) วิธีทำงาน ไม่ว่าจะการงานอะไร ถ้ารู้จักวิธีทำก็จะทำให้เกิดผล คือ เสร็จเร็ว บังเกิดผลสมความมุ่งหมาย

สัมมากัมมันตะ คือ การงานชอบเป็นมรรคอันหนึ่งซึ่งเป็นเครื่องกำจัดอกุศล เช่น ความเกียจคร้าน เจริญกุศล เช่นความเพียร มีคุณสมบัติในการกำจัดทุกข์เล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น ความทุกข์ในเรื่องการขาดแคลนทรัพย์สิน ไปจนถึงทุกข์ในสังสารวัฏ การเวียนว่ายตายเกิด ทำให้ทางแห่งสังสารวัฏสั้นเข้า เพราะความกระทำชอบของผู้มีปัญญาในการประกอบกระทำ

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561b, นน.228-304) อรรถาธิบายสัมมากัมมันตะ หมายถึง ทำการชอบ หรือการงานชอบ ได้แก่ การกระทำที่เว้นจากความประพฤติชั่วทางกาย (กายทุจริต) 3 ประการ คือ 1) ละปาณาติบาต คือ งดเว้นการตัดรอนชีวิต 2) ละอทินนาทาน คือ งดเว้นขาดจากการถือเอาสิ่งของที่ผู้อื่นมิได้ให้ อย่างขโมย และ 3) ละกาเมสุมิจฉาจาร คือ งดเว้นขาดจากการประพฤติดีกในกาม

สรุปได้ว่าสัมมากรรมันตะ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระทำที่เว้นจากการประพฤตชั่วทางกาย 3 ประการ ได้แก่ 1) การละเว้นจากการทำลายชีวิตหรือการเบียดเบียนชีวิตผู้อื่น 2) การเว้นจากการลักทรัพย์ 3) การเว้นจากการประพฤตผิดในกาม และเสริมสร้างกายสุจริต 3 ประการ ได้แก่ 1) การมีเมตตา กรุณาช่วยเหลือเกื้อกูล และสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน 2) การเคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน 3) การรู้จักยับยั้งกิเลส สามารถควบคุมตนในเรื่องกาม อารมณ์ไม่ให้ผิดศีลธรรม โดยสามารถสรุปเป็นแผนภาพเชิงแนวคิด เพื่ออธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์และองค์ประกอบของสัมมากรรมันตะได้ดังนี้



ภาพประกอบ 12 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสัมมากรรมันตะ

3.2.5 สัมมาอาชีวะ

บุญเรือง อินทวัฒน์ (2535, นน.72-73) อธิบายความหมายของสัมมาอาชีวะตามที่ปรากฏในพระไตรปิฎกไว้ในชั้นโลกียะหมายถึงการเลี้ยงชีพชอบ คือการเว้นจากมิจฉาอาชีวะ 5 ประการ คือ 1) การค้ามนุษย์ 2) การค้าอาวุธ 3) การค้าสัตว์เพื่อเป็นอาหาร 4) การค้าน้ำเมา และ 5) การค้ายาพิษ ส่วนสัมมาอาชีวะของอริยบุคคลที่ไม่มีอาสวะแล้ว ในชั้นโลกุตตระ คือ ความมด ความเว้น ความเว้นขาด เจตนางดเว้นจากมิจฉาอาชีวะ จัดเป็นองค์แห่งมรรค

พระมหาจุรัช ชาญวิฑูโร (2560, นน.139-159) เขียนบทความเรื่อง พุทธจริยศาสตร์ว่าด้วยปาณาติบาตเพื่ออธิบายผลการศึกษาปัญหาทางจริยธรรมเกี่ยวกับการทำชีวิตให้ตกลงไป (ปาณาติบาต) ด้วยการวินิจฉัยตามหลักพระพุทธศาสนาในเรื่อง อัตตวินิบาต (Suicide) การุณยฆาต (Euthanasia) และนายเพชรฆาตกับนักโทษประหาร (Headman and Capital Punishment) ผลการศึกษาพบว่า การวินิจฉัยปัญหาเชิงจริยธรรมในทางพระพุทธจริยศาสตร์จะมีเกณฑ์ในการวินิจฉัยจากพระธรรมวินัยที่พระพุทธองค์ทรงบัญญัติไว้เป็นหลัก หากเข้าข่ายหลักที่ว่าถือว่าผิดศีล แต่อย่างไรก็ตามในการวินิจฉัยปัญหาทางจริยธรรมไม่ได้ยึดตัวบทจากคัมภีร์เพียง

อย่างเดียว แต่จะพิจารณาบริบทของสังคมประกอบด้วย ดังนั้นการแก้ปัญหาทางพุทธจริยศาสตร์ จึงตั้งอยู่บนหลักทางสายกลาง คือ ความพอดีไม่สุดโต่ง เอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่ง และเป็นการ ประยุกต์เข้าหาสังคม โดยมีหลักวินิจฉัยที่แน่นอนว่าถูกหรือผิด และในความถูกหรือผิดก็มี ข้อพิจารณาความเป็นคุณหรือโทษมากน้อยต่างกันขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่นำมาวิเคราะห์หรือ เกี่ยวข้องกับประเด็นประโยชน์หรือโทษที่สังคมจะได้รับจากการกระทำนั้น เช่น หลักการวินิจฉัยและ ลักษณะการล่วงละเมิดศีล(วินัย) ข้อปาณาติบาต ให้พิจารณาองค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) สัตว์มีชีวิต 2) รู้ว่าสัตว์มีชีวิต 3) จิตคิดจะฆ่า 4) พยายามที่จะฆ่า และ 5) สัตว์ตายด้วยความ พยายามนั้น นอกจากนี้ยังมีหลักพิจารณาโทษหนักเบา ด้วยหลัก 3 ประการ คือ 1) กำหนดโดย วัตถุ (คุณค่าของสัตว์ที่ฆ่า) 2) กำหนดโดยเจตนา 3) กำหนดโดยประโยค (ความพยายามและวิธี ฆ่า) เป็นต้น

นอกจากนั้นยังแสดงทัศนะว่า เป็นความยุติธรรมสำหรับพิจารณาผู้ล่วงละเมิดศีล ข้อ 1 เพราะเมื่อมนุษย์มีความจำเป็นต้องทำลายชีวิตเพื่อประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง เขาต้อง ยอมรับความผิดคือการละเมิดศีลและบาปที่เขากระทำ แต่องค์ประกอบรวมทั้งสาม จะเป็นหลัก มนุษยธรรมสำหรับให้ความเป็นธรรมกับเขาในการพิจารณาว่า จะมีโทษมากขึ้นหรือเบาลง นี่คือ มาตรการพิจารณาโทษทางพุทธปรัชญาเถรวาทที่อาศัยหลักพระวินัยและพระธรรมควบคู่กัน เปรียบเสมือนการใช้หลักนิติศาสตร์ซึ่งเป็นมาตรการด้านกฎหมาย และหลักรัฐศาสตร์ซึ่งเป็น มาตรการด้านการปกครอง เพื่อความผาสุกของบุคคลและสังคม ซึ่งในทางพระพุทธศาสนาก็มี หลักการที่เรียกว่า “เบญจศีล-เบญจธรรม” ซึ่งเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ชีวิตที่ดีงามที่ สามารถเรียกได้ว่าเป็นหลักมนุษยธรรมพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน

วคิน อินทสระ (2554, นน.225-240) อธิบายว่าสัมมาอาชีวะหมายถึงการเลี้ยง ชีพชอบ หมายถึงการเว้นจากมิจฉาชีพทุกรูปแบบ ประกอบตนอยู่ในสัมมาชีพ ซึ่งการเลี้ยงชีพ จัดเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งทั้งในหมู่มนุษย์และหมู่สัตว์ เพราะหากปราศจากการหาเลี้ยงชีพ เสียแล้วชีวิตย่อมดำรงอยู่ไม่ได้ สำหรับฆราวาสควรเลือกอาชีพให้เหมาะกับอุปนิสัยและ ความสามารถของตนเพราะจะให้ได้อะไรที่ดี ใจสบาย มีความสุขในการทำงาน คนส่วนมากไม่ได้มี การสำรวจตนเองว่าเหมาะสมกับงานอาชีพชนิดใด สักแต่ว่าทำงานไปวัน ๆ สุดท้ายแต่นายจะใช้ให้ ทำ และทำพอพ้นตัว คนพวกนี้จึงไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และประการต่อมาจะต้องเลือก ประกอบอาชีพที่สุจริตซึ่งจะเป็นอาชีพใดก็ได้ที่สุจริตจัดเป็นสัมมาอาชีวะทั้งหมด โดยเว้นซึ่งมิจฉา อาชีวะ 5 ประการ คือ 1) เว้นการค้าขายเครื่องประหาร 2) เว้นการค้าขายมนุษย์ 3) เว้นการค้าขาย สัตว์เป็นสำหรับฆ่าเป็นอาหาร 4) เว้นการค้าขายน้ำเมา และ 5) เว้นการค้าขายยาพิษ โทษของ

มิจฉาชีพ คือ ตนเองยอมดิ้นรนตนเองได้ ผู้รู้ใคร่ครวญแล้วดิ้นรน มีความกินแหนงตนเองไม่สบายใจอยู่เนื่อง ๆ ต้องหวาดหวั่นต่อโทษทางบ้านเมืองและโทษทางกฎหมายแห่งกรรม กล่าวโดยสรุปว่าคนทุกอาชีพสามารถทำอาชีพของตนให้เป็นกุศล นอกจากได้ทำหน้าที่โดยสมบูรณ์แล้ว ยังได้บุญกุศลจากการประกอบอาชีพนั้นด้วย

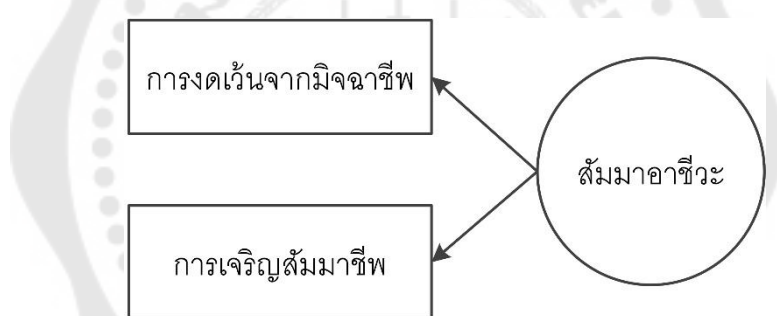
สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561b, นน.288-304) อรรถาธิบายสัมมาอาชีพะ หมายถึง การเลี้ยงชีวิตชอบ คือ เว้นจากการเลี้ยงชีวิตในทางที่ผิด เช่น โกงเขา หลอกหลวง สอพลอ การทำเลศนัยใช้เล่ห์ขอ การบีบบังคับขู่เข็ญ การต่อลามด้วยลาม คำคน คำยา เสพติด คำยาพิษ เป็นต้น

เดโชพล เหมนาไลย (2555) ได้ศึกษาความหมาย และการจำแนกประเภท ความสำคัญ และหลักเกณฑ์พิจารณาสัมมาอาชีพะในพระไตรปิฎก พบว่า หมายถึง การเลี้ยงชีวิตด้วยกุศลธรรม ประกอบด้วย กายสุจริต 3 วจีสุจริต 4 เป็นเบื้องต้น มีความเพียรในการชำระขัดเกลากิเลสจนกว่าจิตใจจะ “บริสุทธิ์” และ “ผ่องแผ้ว” ในที่สุด แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ 1) สัมมาอาชีพะที่ยังมีอาสวะ และ 2) สัมมาอาชีพะที่ปราศจากอาสวะแล้ว มีความสำคัญ 2 ระดับ คือ 1) สัมมาอาชีพะในระดับธรรม หมายถึง สัมมาอาชีพะในฐานะที่เป็นองค์มรรคหนึ่งในมรรคมีองค์ 8 และในฐานะที่เป็นศีลซึ่งทำหน้าที่ส่งเสริมสมาธิและปัญญา และ 2) สัมมาอาชีพะระดับวินัย หมายถึง สัมมาอาชีพะที่ทำหน้าที่เป็นกรอบกำหนดพฤติกรรมทางกาย (กายกรรม วจีกรรม) ในการเลี้ยงชีพของบุคคลให้สุจริตและเพื่อประโยชน์แก่หมู่คณะ โดยมีหลักเกณฑ์วินิจจัยความเป็นสัมมาอาชีพะ 4 ประเด็น ได้แก่ 1) แรงจูงใจของผู้ประกอบอาชีพ 2) ตัวอาชีพ 3) กระบวนการประกอบอาชีพ และ 4) ผลการประกอบอาชีพ

สำหรับบริบทของสังคมสมัยใหม่อาจกล่าวได้ว่าการมีสัมมาอาชีพะ คือ การประกอบอาชีพโดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างครบถ้วน ทั้งนี้เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของตนเอง (ในฐานะสมาชิก) และสถาบัน (คือบุคคลผู้ประกอบอาชีพเดียวกัน รวมทั้งกล่าวอย่างกว้างที่สุดคือตัวอาชีพนั่นเอง) แต่อย่างไรก็ตามการพิจารณาสัมมาอาชีพะในที่นี้เป็น การพิจารณาในฐานะสัมมาอาชีพะจัดว่าเป็นศีล ดังนั้นสัมมาอาชีพะจึงไม่มีความสำคัญในแง่ที่นำมาซึ่งผลตอบแทน เป็นปัจจัยสำหรับเลี้ยงชีพเท่านั้น หากยังสามารถนำไปสู่การพัฒนาชีวิตที่ดีงามยิ่ง ๆ ขึ้นในทางจิตใจและปัญญาอีกด้วย สำหรับการวิจัยครั้งนี้พิจารณาจากการยึดมั่นปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

สรุปได้ว่าสัมมาอาชีพะ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประกอบหน้าที่การงานที่ถูกต้อง โดยเป็นการเลี้ยงชีวิตชอบ โดยเว้นจากการเลี้ยงชีวิตในทางที่ผิด

ได้แก่ การข่มขืนคนอื่น การหลอกลวง การประทุษร้าย การทำเลศนัยใช้เล่ห์เหลี่ยม การบีบบังคับขู่เข็ญ การต่อลาภด้วยลาภ การค้าคน การค้ายาเสพติด การค้ายาพิษ ซึ่งเป็นการหาเลี้ยงชีพชอบในทางที่ถูกต้องเป็นประโยชน์ต่อตนเองและก่อให้เกิดความดีแก่สังคม ไม่เบียดเบียนและไม่ก่อความเดือดร้อนให้แก่สังคม สามารถพัฒนาชีวิตของตนเองให้งอกงาม ประกอบด้วย 1) การงดเว้นจากมิจฉาชีพ คือ อาชีพที่เบียดเบียนตนและผู้อื่นโดยการไม่ประกอบมิจฉาอาชีพ 5 ประการ ได้แก่ การค้าอาวุธหรือเครื่องประหาร (สัตตวณิชชา) การค้ามนุษย์ (สัตตวณิชชา) การค้าสัตว์เพื่อเป็นอาหาร (มังสวณิชชา) การค้าขายสุรา (มัชชวณิชชา) และ การค้ายาพิษ (วิสว-วณิชชา) 2) การเจริญสัมมาชีพ คือ อาชีพที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและสังคม โดยมีเจตนาในการประกอบอาชีพที่ปราศจากโลกจตครอบงำ การมีความซื่อสัตย์ในอาชีพโดยมีเจตนาที่จะไม่ทุจริตในอาชีพที่สุจริตนั้น ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์หรือเหตุผลใด โดยสามารถสรุปเป็นแผนภาพเชิงแนวคิด เพื่ออธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์และองค์ประกอบของสัมมาอาชีพะได้ดังนี้



ภาพประกอบ 13 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสัมมาอาชีพะ

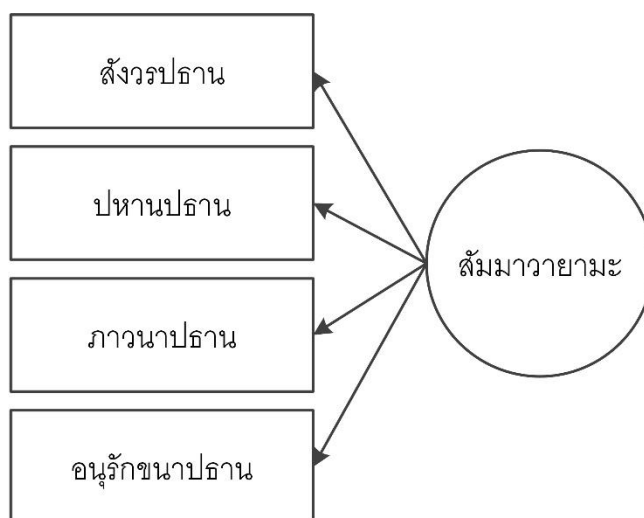
3.2.6 สัมมาวายามะ

บุญเรื่อง อินทวรรันต์ (2535, นน.73-74) อธิบายความหมายของสัมมาวายามะตามที่ปรากฏในพระไตรปิฎกว่า หมายถึงความเพียรชอบ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “สัมมปปธาน” หรือ “ปธาน” แปลว่า ความเพียร แบ่งออกเป็น 4 ประการ คือ 1) สังวรปธาน คือ เพียรระวังหรือป้องกันไม่ให้บาปอกุศลเกิดขึ้นในจิต 2) ปหานปธาน คือ เพียรละ หรือขจัดบาปอกุศลที่เกิดขึ้นแล้วให้หมดไป 3) ภาวนาปธาน คือ เพียรเจริญ หรือการสร้างบุญกุศลที่ยังไม่มีให้มากขึ้น และ 4) อนุรักษนาปธาน คือ เพียรอนุรักษ์ หรือรักษาและส่งเสริมบุญกุศลที่มีอยู่แล้ว สัมมาวายามะจึงเกี่ยวข้องกับหลักธรรมอิทธิบาท 4 ด้วยการสร้างฉันทะ(ความพอใจ)ให้มีในการทำงานที่จะทำเป็นอันดับแรก วิธีะมีความพากเพียรในงาน จิตตะ ความเอาใจใส่ในงาน และวิมังสา คือ การพิจารณาทบทวน

วสิน อินทสระ (2554, นน.241-271) อธิบายความหมายของสัมมาวายามะ หมายถึงความเพียรชอบ ซึ่งมีความหมายอย่างเดียวกันกับคำว่าวิริยะ ความเพียรจัดเป็นคุณธรรมสำคัญประการหนึ่งที่ศาสดาของทุกศาสนายกย่อง ดังปรากฏในมัคควิภังคสูตรอธิบายไว้ว่า 1) เพียรระวังบาปอกุศลที่ยังไม่เกิดขึ้นไม่ให้เกิดขึ้น (สังวรปธาน) 2) เพียรละบาปอกุศลที่เกิดขึ้นแล้ว (ปหานปธาน) 3) เพียรให้กุศลที่ยังไม่เกิดได้เกิดขึ้น (ภาวนาปธาน) และ 4) เพียรรักษากุศลที่เกิดขึ้นแล้ว ให้ดำรงอยู่และเจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป (อนุรักษนาปธาน) รวมความว่า ความเพียรชอบในการตั้งตัว คือ ความเพียรในงานที่สุจริต และความเพียรในการละความชั่วประพฤติกุศลที่ดี รักษาความดีให้ยั่งยืนนั้น เป็นองค์มรรคข้อหนึ่ง มีอานุภาพในการกำจัดทุกข์นำไปสู่ความสุขความเจริญทั้งในชีวิตส่วนตัว สังคมประเทศชาติ และเป็นมรรคาไปสู่ความดับทุกข์ในสังสารวัฏคือนิพพาน

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561b, นน.305-309) อรรถาธิบาย สัมมาวายามะหมายถึง ความเพียรชอบ แยกเป็น 4 ประการ ได้แก่ 1) สังวรปธาน คือ เพียรป้องกันหรือเพียรระวัง อกุศลที่ยังไม่เกิด มิให้เกิดขึ้น 2) ปหานปธาน คือ เพียรละ หรือเพียรกำจัดบาปอกุศลที่เกิดขึ้นแล้ว 3) ภาวนาปธาน คือ เพียรเจริญ หรือเพียรสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น และ 4) อนุรักษนาปธาน คือ เพียรอนุรักษ หรือเพียรรักษาและส่งเสริมกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วไม่ให้เสื่อมไปและให้เพิ่มพูนอยู่

สรุปได้ว่าสัมมาวายามะ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเพียรชอบหรือความพยายามกระทำในทางที่ถูกต้องในสัมมปทาน 4 ประการ ได้แก่ 1) สังวรปธาน เป็นความเพียรป้องกันหรือเพียรระวังอกุศลที่ยังไม่เกิดไม่ให้เกิดขึ้น 2) ปหานปธาน เป็นความเพียรในการละหรือเพียรกำจัดอกุศลที่เกิดขึ้นแล้วให้หมดสิ้นไป 3) ภาวนาปธานเป็นความเพียรในการสร้างกุศลที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้นมา 4) อนุรักษนาปธานเป็นความเพียรในการอนุรักษและส่งเสริมกุศลที่เกิดขึ้นแล้วให้อยู่ยั่งยืนและเพิ่มพูนยิ่ง ๆ ขึ้นไป ซึ่งกุศลในที่นี้หมายถึง ความขยันหมั่นเพียรในหน้าที่ ในการละเว้นบาป อกุศลหรือปัจจัยแห่งกิเลส โดยจะต้องทำบุญกุศลให้เกิดขึ้นโดยพยายามทำดูและทำตามตัวอย่างที่ดีในเรื่องความมีมารยาท และประพฤติดีตลอดจนมีความพยายามแก้ไขข้อบกพร่องที่ควรแก้ไข หรือความพยายามแก้ไขข้อบกพร่องที่อยู่ในวิสัยที่แก้ไขได้ โดยสามารถสรุปเป็นแผนภาพเชิงแนวคิด เพื่ออธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์และองค์ประกอบของสัมมาวายามะ ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 14 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสัมมาวายามะ

3.2.7 สัมมาสติ

บุญเรือง อินทวรัตน์ (2535, นน.74-77) อธิบายความหมายของสัมมาสติตามที่ปรากฏในพระไตรปิฎกว่าหมายถึงความระลึกรู้ชอบ ภาวะที่ทรงจำไว้ ภาวะที่ไม่เลือนหาย ภาวะที่ไม่ลืมซึ่งมุ่งเน้นไปที่สติปัฏฐาน 4 คือ 1) การพิจารณากาย 2) การพิจารณาเวทนา 3) การพิจารณาจิต และ 4) การพิจารณาธรรม ซึ่งการปฏิบัติสติปัฏฐานไม่ใช่จำกัดว่าจะต้องไปนั่งปลีกตัวปฏิบัติธรรมอยู่ในที่ลับที่ใดที่หนึ่ง หากแต่เป็นเรื่องที่จะต้องปฏิบัติในทุกขณะของชีวิตในอิริยาบถ 4 คือ ยืน เดิน นั่ง นอน หรือพูดอีกนัยหนึ่งว่า การทำงานในชีวิตประจำวันคือการปฏิบัติธรรมนั่นเอง ในขณะที่จะต้องมีธรรมข้ออื่น ๆ คอยสนับสนุน คือ สมาธิ ความเพียร สัมปชัญญะ ความรู้ตัวทั่วพร้อมอันเป็นตัวปัญญาโดยตรง และการมีสติ คือความระลึกอยู่ทุกขณะ เป็นต้น

วศิน อินทสระ (2554, นน.272-287) อธิบายความหมายเกี่ยวกับสัมมาสติว่าหมายถึง การระลึกรู้ชอบ ซึ่งตามความในพระบาลีมีคควิภังคสูตรอธิบายว่าการระลึกในสติปัฏฐาน 4 คือ ระลึกใน กาย เวทนา จิต และธรรม ให้รู้ตามความเป็นจริง เพื่อไม่ให้หลงในสิ่งเหล่านั้น เพื่อให้เข้าใจแจ่มแจ้งในเรื่องของกาย เรื่องของความรู้สึก (เวทนา/feeling) เรื่องของจิต และเรื่องของธรรมที่เกี่ยวกับจิต กล่าวคือ ปรากฏการณ์อันเกิดขึ้นกับจิต ให้รู้ว่าจะอย่างไรทำให้จิตเสื่อม อยาอย่างไรทำให้จิตเจริญ เช่น นิ वर्ณ 5 ทำให้จิตเสื่อม โพชฌงค์ 7 ทำให้จิตเจริญ เป็นต้น การอธิบายสัมมาสติจึงเกี่ยวเนื่องด้วยสติปัฏฐาน สติปัฏฐานแปลว่าการตั้งสติ ถือเอาความว่า ธรรมเป็นที่รองรับสติ ถ้าจะถามว่าควรตั้งสติลงที่ใด ก็ตอบว่าควรตั้งลงที่ธรรม 4 อย่าง ดังกล่าวข้างต้น สติบริสุทธินั้นมี 1 แต่ยังลงในธรรม 4 อย่าง เรียกว่าสติปัฏฐาน 4 เปรียบเสมือนโคตัวหนึ่ง

มี 4 ขา ตัวของโคที่ตั้งลงที่ขาทั้ง 4 อาศัยขาทั้ง 4 นั้นเดินไป สติปัฏฐาน 4 นี้พระพุทธเจ้าทรงยกย่องว่าทางนี้เป็นทางสายเอก มีอยู่เพื่อความบริสุทธิ์ของสัตว์ทั้งหลาย (ผู้เดินไป) เพื่อล่วงพ้น หรือข้าม แดนแห่งความโศก ความคร่ำครวญรำพัน เพื่อความตั้งอยู่ไม่ได้แห่งทุกข์โทมนัส เพื่อบรรลุธรรมที่ควรรู้ นำรู้ และเพื่อทำนิพพานให้แจ้ง ทางดังกล่าวนี้ คือ สติปัฏฐาน 4 สัมมาสติ ความระลึกชอบ กล่าวคือสติปัฏฐาน 4 มีประโยชน์เกื้อกูลแก่ชีวิตที่สุดจะพรรณนาให้หมดสิ้นได้ บุคคลขาดสติหรือเสียสติ ย่อมนำชีวิตไปสู่ความทุกข์ ความล้มเหลวฉันทใด ในทางตรงข้ามผู้มีสติสมบูรณ์ มีสติชอบ (สัมมาสติ) ย่อมนำชีวิตไปสู่ความสุขความรุ่งเรืองฉันทนั้น ความแตกต่างระหว่างปุถุชนกับพระอรหันต์ก็อยู่ตรงนี้ คือปุถุชนมีสติไม่สมบูรณ์ ส่วนพระอรหันต์มีสติสมบูรณ์ ปุถุชนจึงต้องหัวเราะ บ้าง ร้องไห้บ้าง ดีใจบ้าง เสียใจบ้าง เพราะพลอสติ ส่วนพระอรหันต์ท่านไม่มีไม่เป็นเช่นนั้น

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561b, นน.310-329) อรรถาธิบาย สัมมาสติ หมายถึง การระลึกชอบ จัดเป็นองค์มรรคข้อที่ 2 ในหมวดสมาธิ หรือ อธิจิตตสิกขา มีคำจำกัดความแบบพระสูตรคือธรรมที่เรียกว่าสติปัฏฐานหมายถึง การระลึกในสติปัฏฐาน 4 ประการ ดังนี้ 1) กายานุปัสสนา คือ การพิจารณากาย การตามดูรู้ทันกาย 2. เวทนานุปัสสนา คือ การพิจารณาเวทนา การตามดูรู้ทันเวทนา 3) จิตตานุปัสสนา คือ การพิจารณาจิต การตามดูรู้ทันจิต และ 4) ธัมมานุปัสสนา คือ การพิจารณาธรรมต่าง ๆ การตามดูรู้ทันธรรม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528, นน.42-51) ให้ความหมายและระบุถึงองค์ประกอบของสัมมาสติไว้ว่า หมายถึง ความระลึกถูกต้อง สติเป็นภาษาบาลี สัมปฤดี เป็นภาษาสันสกฤต หมายถึงความจำ ความรู้สึกได้เท่าที่ธรรมชาติมีให้เท่าที่จะทำให้ชีวิตอยู่รอดได้ มีองค์ประกอบที่แสดงถึงผลการปฏิบัติตามหลักสัมมาสติ ดังนี้

1. ความเป็นผู้มีสติในการควบคุมตนเอง (กาย วาจา ใจ) หมายถึง การมีความระลึกได้อย่างถูกต้องอันประกอบด้วยปัญญา ความรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ตามที่เคยเรียนมา เคยฝึกฝนมาแล้วอย่างไรรู้ที่มาทำหน้าที่ควบคุมดูแลการกระทำทางกาย วาจา ใจของตนเองอยู่ตลอดเวลา ไม่ให้พลัดตกอยู่ในอำนาจของกิเลส

2. ความเป็นผู้มีสติรวดเร็วในทุกกรณี หมายถึง การมีความระลึกได้อย่างทันทั่วถึงต่อสิ่งที่มากระทบความรู้สึกให้อยู่ในความถูกต้องเป็นการฉลาดทันเวลา ทันสถานการณ์ทุกรูปแบบ ทุกเรื่องราวไม่ทำอะไรผิดพลาด เมื่อมีการรับรู้ทางประสาทสัมผัสทางตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ

3. ความเป็นผู้มีสติยับยั้งชั่งใจ ทนต่อเหตุการณ์ หมายถึง การมีความระลึกได้อย่างถูกต้องครบถ้วนก่อนที่จะตัดสินใจกระทำสิ่งใด ๆ ลงไป ไม่นึกคิด ไม่พูด ไม่ทำอะไรอย่างผุนผก

4. ความเป็นผู้มีสติในการแสวงหาและบริโภคปัจจัย หมายถึง การมีความระลึกได้และรู้สึกตัวได้อย่างถูกต้องตลอดเวลา ไม่ให้เกิดกิเลสเกิดขึ้นในการแสวงหา การมีไว้และการบริโภคปัจจัยเพื่อส่งเสริม

เสกสรรค์ ทองคำบรรจง (2545) ได้สังเคราะห์นิยามของสัมมาสติและสร้างแบบวัดตัวแปรสัมมาสติในระดับปุณชน โดยนิยามว่าสัมมาสติ คือ การดำเนินชีวิตอย่างมีสติกำกับควบคุมอยู่ตลอดเวลาไม่ให้เกิดความประมาทขึ้น เป็นการดำเนินชีวิตอย่างเห็นความสำคัญของเวลา โดยไม่ประมาทในการทำควมดี ไม่ประมาทในความชั่ว และดำรงชีวิตอยู่อย่างไม่ขาดสติประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเห็นความสำคัญของเวลา หมายถึง การเห็นคุณค่าและความสำคัญของเวลาที่ผ่านไปทุกขณะ ไม่ยอมปล่อยให้เวลาผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์ และพยายามใช้เวลาอย่างมีคุณค่าและเกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า 2) การควบคุมตัวเองไม่ให้ทำชั่ว หมายถึง การมีสติ ควบคุมและยับยั้งให้รู้สึกระมัดระวังตัวเพื่อป้องกันไม่ให้ตนเองตกลงไปในทางชั่วหรือเสื่อม 3) การเตือนตนเองให้ทำความดี หมายถึง การมีสติคอยกระตุ้นเตือนตนเองให้ทำความดีอย่างต่อเนื่อง ด้วยความกระตือรือร้น ขวนขวายในการทำหน้าที่อยู่ตลอดเวลาอย่างไม่ประมาท และ 4) การเป็นอยู่อย่างไม่ขาดสติ หมายถึง การมีสติกำกับตัวตลอดเวลา และระลึกรู้อยู่เสมอในขณะที่คิด พูด หรือทำสิ่งต่าง ๆ

สรุปได้ว่าสัมมาสติ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการระลึกถูกต้อง ความไม่เผอเรอ เลินเล่อ ไม่พินเพื่อนเลือนลอย มีความระมัดระวัง และตื่นตัวต่อหน้าที่เป็นภาวะที่พร้อมอยู่เสมอในการรับรู้ต่อสิ่งต่างๆ ที่มาเกี่ยวข้องและตระหนักว่าควรปฏิบัติต่อสิ่งนั้นอย่างไร ในที่นี้หมายถึงการรู้ตัวไม่ประมาทในความดีและความชั่ว มีสติคอยยับยั้งและระมัดระวังไม่ให้ตนตกลงไปในทางชั่วหรือทางเสื่อม คอยเตือนตนเองในการกระทำควมดีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเห็นได้ถึงความมุ่งหมายที่แท้จริงถึงการวัดสัมมาสติในหลักของสติปัฏฐาน 4 คือ 1) กายานุปัสสนา หมายถึง การพิจารณากาย การตามดูรู้ทันกาย 2) เวทนานุปัสสนา หมายถึง การพิจารณาเวทนา การตามดูรู้ทันเวทนา 3) จิตตานุปัสสนา หมายถึง การพิจารณาจิต การตามดูรู้ทันจิต และ 4) ธัมมานุปัสสนา หมายถึง การพิจารณาธรรมต่าง ๆ การตามดูรู้ทันธรรม แต่ด้วยข้อจำกัดของการพัฒนาเครื่องมือวัดสัมมาสติที่มีความลึกซึ้ง จึงไม่สามารถวัดได้อย่างแท้จริง จำเป็นต้องหาตัวแปรที่เป็นตัวแทน (Proxy variable) โดยผู้วิจัยเลือกใช้องค์ประกอบของสัมมาสติ

ตามนิยามของเสกสรรค์ ทองคำบรรจง (2545) 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเห็นความสำคัญของเวลา เป็นการเห็นคุณค่าและความสำคัญของเวลาที่ผ่านไปทุกขณะ พยายามใช้เวลาอย่างมีคุณค่าและเกิดประโยชน์ 2) ด้านการควบคุมตนเองไม่ให้กระทำชั่ว เป็นการใช้สติคอยควบคุมและยับยั้งให้รู้สึกระมัดระวังตัวเพื่อป้องกันไม่ให้ตนเองตกลงไปในทางที่ชั่วหรือเสื่อม 3) ด้านการเตือนตนให้กระทำความดี เป็นการมีสติกระตุ้นเตือนตนเองให้ทำความดีอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาอย่างไม่ประมาท และ 4) การเป็นอยู่อย่างไม่ขาดสติ เป็นการมีสติกำกับอยู่กับตัวตลอดเวลาและระลึกอยู่เสมอในขณะทีคิด พูด หรือกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยสามารถสรุปเป็นแผนภาพเชิงแนวคิด เพื่ออธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์และองค์ประกอบของสัมมาสติได้ดังนี้



ภาพประกอบ 15 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสัมมาสติ

3.2.8 สัมมาสมาธิ

บุญเรือง อินทวรัตน์ (2535, นน.77-82) ได้อธิบายความหมายของสัมมาสมาธิตามที่ปรากฏในพระไตรปิฎกไว้ว่าหมายถึง ความตั้งมั่นแห่งจิต คือ ความสงบจากกามและอกุศลธรรมทั้งปวงเป็นสภาวะที่จิตมีความประณีต สามารถเข้าถึงฌานได้ตามลำดับ จุดประสงค์รวมของสมาธิคือเพื่อความรู้เห็นตามเป็นจริง (ยถาภูตญาณทัสสนะ) หมายความว่าเพื่อเตรียมจิตให้พร้อมที่จะใช้ปัญญาอย่างได้ผลดี ส่วนจุดประสงค์ย่อยก็คือการจะนำผลของสมาธิไปใช้ในด้านต่าง ๆ เช่น เพื่อการอยู่เป็นสุขในปัจจุบัน เพื่อได้ญาณทัสสนะ เพื่อความสมบูรณ์แห่งสติสัมปชัญญะ และเพื่อทำอาสวะให้สิ้นไปสำหรับสามัญชนทั่วไปการเจริญสมาธิย่อมช่วยเสริมสติสัมปชัญญะให้เจริญพัฒนาขึ้น เพื่อจะได้ปฏิบัติหน้าที่ในชีวิตประจำวันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วสิน อินทสระ (2554, นน.287-299) อธิบายความหมายเกี่ยวกับสัมมาสมาธิว่า หมายถึง สมาธิชอบ หากแปลตามตัวอักษรแปลว่าความตั้งมั่นแห่งจิต ความมั่นคงแห่งจิต เปรียบเสมือนเสาเรือนที่ปักลงมีย่อมรับน้ำหนักได้ดี ไม่โยกคลอนจนใด ดวงจิตที่มั่นคงด้วยกำลังสมาธิก็ฉันนั้น ย่อมไม่วอกแวกหวั่นไหว แม้มีอารมณ์ภายนอกมากระทบ ก็รักษาปกติภาพของดวงจิตไว้ได้ ดวงจิตอย่างนี้จึงมีคุณค่ามาก เมื่อกล่าวถึงสมาธิหรือสมาธิเฉย ๆ ก็ตามในพระบาลี ไตรปิฎกจะกล่าวถึงความสงบจากกาม สงบจากกุศลธรรม และการเข้าถึงฌานตามลำดับ คำว่า สงบจากกาม สงบจากกุศลธรรมนั้น คือ ปลดจากนิวรณ์ 5 อันได้แก่ 1) กามฉันทะ ความพอใจในกาม คำว่ากาม หมายถึงความเพลิดเพลินในรูป เสียง กลิ่น รส โสภณูปะ อันน่าใคร่น่าปรารถนา ทั้งปวง 2) พยาบาท ความคิดปองร้าย 3) ถีนมิทธะ ความง่วงงุนอันเกิดจากความเกียจคร้าน 4) อุทธัจจกุกุจจะ ความฟุ้งซ่านรำคาญใจอันเกิดจากอกุศลยังไม่ระงับไป และ 5) วิจิกิฉา ความลังเลสงสัยในทางปฏิบัติของตน สมาธิมีคุณอนเนกอนันต์สุดจะพรรณนาได้ เรียกว่า มีคุณเป็นอุปการะในงานทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นงานหยาบละเอียด งานทางโลกหรือทางธรรมคนมีสมาธิดี ย่อมสามารถทำงานให้สำเร็จได้ดีกว่าคนสมาธิไม่ดี นอกจากนี้ยังจัดสมาธิอยู่ในสิกขาหนึ่งในสาม คือหลักคำสอนทั้งหมดของพระพุทธเจ้าย่อลงเป็นไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เพื่อมุ่งไปสู่วิมุตติ ความหลุดพ้น ศีลเป็นคุณเครื่องทำลายกิเลสอย่างหยาบ สมาธิทำลายกิเลสอย่างกลาง ปัญญาทำลายกิเลสอย่างละเอียด เปรียบด้วยตัวบ้านศีลเปรียบเหมือนพื้นฐานที่สะอาด เสมือนฝา ประตู หน้าต่าง และหลังคา ส่วนปัญญาเปรียบเหมือนแสงสว่างภายในบ้าน

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561b, นน.330-341) อรรถาธิบาย สัมมาสมาธิ หมายถึง การตั้งจิตมั่นชอบ จิตมั่นชอบ คือ สมาธิที่เจริญตามแนวของฌาน 4 สมาธิ แปลกันว่า ความตั้งมั่นของจิต หรือภาวะที่จิตแน่วแน่ต่อสิ่งที่กำหนด คำจำกัดความของสมาธิที่พบเสมอ คือ “จิตตัสเสกัคคตา” หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “เอกัคคตา” ซึ่งแปลว่า ภาวะที่จิตมีอารมณ์เป็นหนึ่ง คือการที่จิตกำหนดแน่วแน่อยู่ว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ฟุ้งซ่านหรือส่ายไป สมาธินั้นแบ่งได้ 3 ระดับ คือ 1) ขณิกสมาธิหรือสมาธิชั่วขณะ (momentary concentration) ซึ่งคนสามัญทั่วไปสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่กิจการงาน ในชีวิตประจำวันให้ได้ผลดี 2) อุปจารสมาธิหรือสมาธิเฉียด ๆ จวนจะแน่วแน่ (neighborhood concentration) และ 3) อัปปนาสมาธิหรือสมาธิที่แน่วแน่แนบสนิท (attainment concentration) สมาธิในชั้นฌานเป็นสมาธิระดับสูงสุด ซึ่งถือว่าเป็นความสำเร็จที่ต้องการของการเจริญสมาธิ

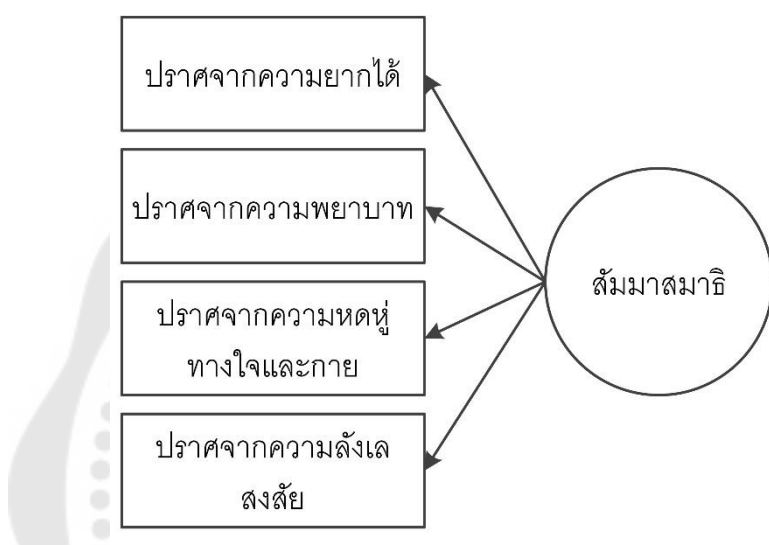
เสกสรรค์ ทองคำบรรจง (2545) ได้ศึกษาและพัฒนาแบบวัดสัมมาสติในระดับปุถุชน โดยให้คำนิยามว่าหมายถึง สภาวะที่จิตตั้งมั่น แน่วแน่ไม่ฟุ้งซ่าน และปราศจากการ

รบกวนการทำงานของจิตโดยนิรณ 5 ได้แก่ ปราศจากความอยากได้ (กามฉันท) ปราศจากความคัดเคืองแค้นใจ (พยาบาท) ปราศจากความหุดหู่และเชื่องซึม (ถีนมิทธะ) ปราศจากความฟุ้งซ่านและเดือดร้อนใจ (อุทธัจจกุกกุกจะ) และปราศจากความล้งเลงสย (วิจิกิจฉา) ซึ่งหากปราศจากนิรณ 5 ขึ้นมารบกวนการทำงานของจิตแล้ว จิตที่ตั้งอยู่ย่อมสงบและเกิดสมาธิตั้งมั่นขึ้นได้ตามความหมาย ดังนี้

1. ปราศจากความอยากได้ หมายถึง ความอยากได้ในกามคุณ 5 คือ รูป รส กลิ่น เสียง และสัมผัสที่น่าพึงปรารถนาให้น้อยที่สุด เพื่อให้จิตตั้งมั่น
2. ปราศจากความพยาบาท หมายถึง การไม่มีความคัดเคืองแค้นใจเกลียดชัง ความผูกใจเจ็บบุคคลอื่น การมองในแง่ดี เห็นคนอื่นเป็นมิตร ปราศจากความโกรธ ความไม่พอใจ เพื่อให้จิตเดินไม่สะดุด
3. ปราศจากความหุดหู่ทางใจและกาย หมายถึง การไม่มีความหุดหู่ทางจิตใจและความเชื่องซึมทางกาย ซึ่งจิตที่ปราศจากอาการทางกายและใจเหล่านี้ครอบงำย่อมเข้มแข็ง คล่องตัว และเหมาะแก่การใช้งาน
4. ปราศจากความล้งเลงสย หมายถึง เป็นการไม่ล้งเลงสยในกุศลธรรมทั้งหลาย จิตจึงปราศจากความล้งเลงสย ย่อมแน่วแน่เป็นสมาธิขึ้นได้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าสัมมาสมาสีมีความหมายที่ลึกซึ้งเจาะจงถึงฉาน 4 ประกอบด้วย 1) ปฐมฉาน (ฉานที่ 1) มีองค์ประกอบ 5 คือ วิตก วิจาร ปีติ สุข เอกัคคตา 2) ทุตติยฉาน (ฉานที่ 2) มีองค์ประกอบ 3 คือ ปีติ สุข เอกัคคตา 3) ตุตติยฉาน (ฉานที่ 3) มีองค์ประกอบ 2 คือ สุข เอกัคคตา และ 4) จตุตถฉาน (ฉานที่ 4) มีองค์ประกอบ 2 คือ อุเบกขา เอกัคคตา แต่ด้วยข้อจำกัดของการพัฒนาเครื่องมือวัดสัมมาสติที่มีความลึกซึ้ง จึงไม่สามารถวัดได้อย่างแท้จริง จำเป็นต้องหาตัวแปรที่เป็นตัวแทน (Proxy variable) โดยผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ เสกสรรค์ ทองคำบรรจง (2545) ที่กำหนดตัวแปรแทนจากสิ่งที่ตรงข้ามหรือขัดขวางสมาธิ โดยอนุมานได้ว่าหากปราศจากสิ่งกีดกั้นหรือขัดขวางนี้แล้วจะแสดงถึงการเป็นผู้มีสัมมาสติ ซึ่งสิ่งกีดกั้นหรือขัดขวางจิตไม่ให้เกิดสมาธิ คือ นิรณ 5 ประการ ได้แก่ 1) กามฉันท คือ ความอยากได้ อยากเอา 2) พยาบาท คือ ความขัดเคืองแค้นใจ 3) ถีนมิทธะ คือ ความหุดหู่เชื่องซึม 4) อุทธัจจกุกกุกจะ คือ ความฟุ้งซ่านและเดือดร้อนใจ และ 5) วิจิกิจฉา คือ ความล้งเลงสย เพราะฉะนั้นผู้วิจัยจึงให้ความหมายของสัมมาสมาสีว่าหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความตั้งมั่นของจิต หรือมีสภาวะจิตที่แน่วแน่ต่อสิ่งที่กำหนด โดยสภาวะที่จิตตั้งมั่นนี้ต้องไม่ฟุ้งซ่านโดยปราศจากนิรณ 5 ได้แก่ 1) กามฉันทะ คือความอยากได้ อยากเอาในกามคุณทั้งรูป รส กลิ่น เสียง

และโพฐัพพะ 2) พยาบาท คือความผูกใจเจ็บ การมองในแง่ร้าย การมองเห็นผู้อื่นเป็นศัตรู 3) ถีนมิทธะ คือความหดหู่ ห่อเหี่ยว ถดถอย เชื่องซึม ง่วงเหงาหาวนอน 4) อุทธัจจกุกกุกจะ คือความฟุ้งซ่าน ทางความคิด และเดือดร้อนวุ่นวายใจ 5) วิจิกิจฉา คือความลังเลสงสัย ไม่แน่ใจ ในกุศลกรรมทั้งหลาย ซึ่งนิรณทั้ง 5 ประการนี้จะทำให้ไม่สามารถมีสมาธิได้ โดยสามารถสรุปเป็น แผนภาพเชิงแนวคิด เพื่ออธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์และองค์ประกอบของสัมมาสมาธิได้ดังนี้



ภาพประกอบ 16 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสัมมาสมาธิ

3.3 จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาจัดเป็นองค์การทางสังคมประเภทให้บริการ (Service Organization) ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินการเพื่อพัฒนาความรู้ สติปัญญา ทักษะต่าง ๆ ความเป็นพลเมือง ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน ที่ประกอบด้วยคนและงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการจัดและการบริหาร องค์การของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับหน้าที่การบริหารเบื้องต้น 4 ประการ คือ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การนำ และ 4) การควบคุมและการประสานงาน ผู้บริหารที่มี จริยธรรมต้องไม่มุ่งหาประโยชน์ส่วนตนโดยมองข้ามจริยธรรมอันดีงามของสังคมและประเทศชาติ ผู้บริหารที่มีจริยธรรมจะได้รับการยอมรับศรัทธาจากสังคม ทำให้องค์การสามารถเจริญก้าวหน้า มั่นคงตลอดไป (รพีพรรณ ฉัตรเลิศยศ, 2552; สมคิด บางโม, 2560; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2560; สุนทร โคตรบรรเทา, 2560) สอดคล้องกับความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาตามความใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม บัญญัติไว้ในมาตรา 6 ที่ระบุว่า

การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542, นน.3-4)

สถานศึกษาที่มีการบริหารงานที่มีประสิทธิผลจะต้องมีข้อกำหนดที่เป็นพันธสัญญา ร่วมกันของทุกคน โดยพันธสัญญาดังกล่าวเป็นแกนของค่านิยมสำคัญในโรงเรียน และสามารถใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานอ้างอิงในการตัดสินใจว่าพฤติกรรมหรือการกระทำใดของสมาชิกผิดถูก เหมาะสมหรือไม่ในเชิงจริยธรรม (Sergiovanni, 1992) “คนเก่ง คนดี และมีความสุข” จึงเป็น นัยสำคัญของการบริหารและการจัดการศึกษาให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายโดยเฉพาะผู้บริหาร สถานศึกษายึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกคนไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่สำคัญทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม และ ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2546) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จริยธรรมเชิงวิชาชีพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพิจารณาและตัดสินใจคุณค่าเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติ หน้าที่หรือการแสดงของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีความเหมาะสมถูกต้องหรือไม่ เพราะการบริหาร องค์การทุกประเภทผู้บริหารย่อมต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในบนความถูกผิดทั้งสิ้น ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นจะมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากน้อยเพียงใด จริยธรรมจึงต้องอยู่คู่กับชีวิต มนุษย์ตลอดเวลา ทั้งนี้ประเทศไทยจะเจริญก้าวหน้าได้ต้องประกอบด้วยประชากรที่ดีมีคุณภาพ มี จริยธรรมและคุณธรรมสูง สามารถเข้าถึงการศึกษาที่แท้จริงตามเจตนารมณ์ของการบริหารและ การจัดการศึกษา (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2557)

การบริหารและการจัดการศึกษาจึงนับว่าเป็นทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” และ “วิชาชีพ” ที่ผู้บริหารต้องสามารถนำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้อง กับแนวทางการใช้หลักพุทธธรรมกับการบริหารที่แบ่งพุทธธรรม คือ “ธรรมะ” หรือ “คำสั่งสอนของ พระพุทธเจ้า” ออกเป็น 2 ส่วนได้แก่ หลักสัจธรรม คือ คำสอนเกี่ยวกับสภาวะของสิ่งทั้งหลายหรือ ธรรมชาติ และหลักจริยธรรม คือ คำสอนที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติทั้งหมดที่สามารถถือเอา ประโยชน์จากความรู้ความเข้าใจตามความเป็นจริงของธรรมชาติ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556; สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561b) ในขณะที่เสถียรพงษ์ วรรณปก (2539, น.97) ได้เสนอการนำแนวทางพระพุทธศาสนาไปปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาโดยให้ทัศนะว่า การ บริหาร คือ ศิลปะการใช้คนให้ทำงาน หรือศิลปะในการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น สถานศึกษา คือหน่วยหนึ่งของสังคม ดังนั้นผู้ที่บริหารงานสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จมีความรุ่งเรืองได้ นั้น ตัวผู้บริหารเองจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะรับใช้สังคมได้ ตามหลักพระพุทธศาสนาผู้ที่

รับใช้สังคมจะต้องพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์และเพียบพร้อมก่อน สอดคล้องกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2560, นน.77-79) ที่นำเสนอแนวคิดการบริหารเชิงพุทธและอธิบายว่าหลักธรรมคำสั่งสอนในทางพระพุทธศาสนาเน้นที่วิธีปฏิบัติ (How to) ภายใต้งานที่เรียกว่าทางสายกลาง ซึ่งจะเกี่ยวข้องทั้งกาย วาจา ใจ สมาธิหรือปัญญาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้หรือบูรณาการกับการบริหารได้อย่างลงตัวซึ่งโลกในยุคปัจจุบันเป็นระบบทุนนิยม หรือบริโภคนิยมที่เน้นการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยึดกับวัตถุ จึงทำให้มีทั้งผู้แพ้และชนะ แต่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นศาสตร์แห่งการบริหารจัดการที่ยั่งยืน ใ้บุคคลสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และจะเริ่มต้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองให้เป็นคนดีก่อน นอกจากนี้ พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรพต ธิธมฺโม) (2558, น.224) ยังกล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมที่มีต่อนักบริหาร อันเนื่องมาจากผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรก้าวหน้า คุณธรรมจริยธรรมจะช่วยปกป้องคุ้มครองให้กระบวนการบริหารดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ที่วางไว้

ในแง่ของระบบจริยธรรมเชิงพุทธกับการบริหารสถานศึกษาหากพิจารณาในแง่ของเป้าหมายจะพบว่ามีความมุ่งหวังไปสู่จุดเดียวกันคือความสุขหรือความพึงพื่นทุกขนั้นเอง อธิบายได้ว่าหลักธรรมคำสั่งสอนในทางพระพุทธศาสนาทั้งหมดล้วนมุ่งไปสู่ความดับทุกข์ด้วยวิธีแห่งปัญญา พิจารณาสภาวะต่าง ๆ ได้ถูกต้องตามความเป็นจริง กล่าวคือการรู้แจ้งในอริยสัจ 4 โดยปราศจากการครอบงำของอวิชา(ความไม่รู้จริง)ที่นำไปสู่การเกิดปัญหาต่าง ๆ นานา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองมากที่สุดเพราะถือว่าเป็นหัวใจของการพัฒนา และเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการดำเนินชีวิตทั้งหมด “มัชฌิมาปฏิปทา” คือ ความเป็นทางสายกลาง (The Middle Path หรือ Middle Way) หรืออริยสัจข้อสุดท้าย คือ “มรรค” จึงเป็นประมวลหลักความประพฤติปฏิบัติ หรือระบบจริยธรรมทั้งหมดในพระพุทธศาสนา เป็นคำสอนภาคปฏิบัติที่จะช่วยให้การดำเนินสู่จุดหมายตามแนวกระบวนการธรรมที่รู้เข้าใจแล้วนั้นอย่างเป็นระบบ เปรียบได้กับทางอันประเสริฐสายเดียวแต่มีองค์ประกอบ 8 อย่าง ดังนี้คือ

- | | | | |
|------------------|--------------|---------------------------------------|------------|
| 1) สัมมาทิฐิ | ความเห็นชอบ | (Right View หรือ Right Understanding) | } 3. ปัญญา |
| 2) สัมมาสังกัปปะ | ความดำริชอบ | (Right Thought) | |
| 3) สัมมาวาจา | วาจาชอบ | (Right Speech) | } 1. ศีล |
| 4) สัมมากัมมันตะ | การกระทำชอบ | (Right Action) | |
| 5) สัมมาอาชีวะ | เลี้ยงชีพชอบ | (Right Livelihood) | |

- | | | | |
|----------------|------------|-----------------------|------------|
| 6) สัมมาวายามะ | พยายามชอบ | (Right Effort) | } 2. สมาธิ |
| 7) สัมมาสติ | ระลึกชอบ | (Right Mindfulness) | |
| 8) สัมมาสมาธิ | จิตมั่นชอบ | (Right Concentration) | |

องค์ประกอบทั้ง 8 นี้มีไช้ทาง 8 ทาง หรือหลักการที่ต้องยกขึ้นมาปฏิบัติให้เสร็จสิ้นไปทีละข้อตามลำดับ แต่เป็นส่วนประกอบของทางสายเดียวกัน ต้องอาศัยกันและกัน เหมือนเกลียวเชือก 8 เกลียว ที่รวมกันเข้าเป็นเชือกเส้นเดียว และต้องปฏิบัติเคียงข้างกันไปโดยตลอด ในทางปฏิบัติเมื่อจัดเป็นระบบตามหลักไตรสิกขา 3 จะเริ่มที่ความประพฤติหรือการแสดงออกทางกาย วาจา (ศีล) ก่อน แล้วประเด็นขึ้นมาสู่การฝึกอบรมจิต (สมาธิ) จนถึงลำดับสุดท้าย คือ ทำความรู้ความเข้าใจและการหยั่งเห็นความจริง (ปัญญา) จนพ้นจากกอกวิชชาตันหาอุปาทานได้ ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าสัมมาทิฐิเป็นองค์ประกอบสำคัญของมรรคในฐานะที่เป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติตามแนวทางการศึกษาจริยธรรมเชิงพุทธ ดังนั้นการสร้างเสริมสัมมาทิฐิจึงเป็นสำคัญยิ่งโดยมีพุทธพจน์แสดงหลักการสร้างเสริมสัมมาทิฐิ 2 อย่างคือ ปรัตติโมสสะ และโยนิโสมนสิการ คือ

- 1) ปรัตติโมสสะ “เสียงจากผู้อื่น” หมายถึง คำบอกเล่า ข่าวสาร คำชี้แจงอธิบาย การแนะนำชักจูง การสั่งสอน การถ่ายทอด การได้เรียนรู้จากผู้อื่น (hearing or learning from others) และ
- 2) โยนิโสมนสิการ “การทำในใจโดยแยบคาย” หมายถึง การพิจารณาสืบค้นถึงต้นเค้า การใช้ความคิดสืบสาวหาเหตุผลต้นตอ การคิดอย่างมีระบบ การรู้จักพิจารณาด้วยอุบาย การคิดแยกแยะออกดูตามสภาวะของสิ่งนั้น ๆ โดยไม่เอาความรู้สึกด้วยตันหาอุปาทานเข้าจับ (analysis refection, critical refection, systematic attention) (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561b)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญอีกหนึ่งปัจจัยคือการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร (Creating ethical climate / work place in organization) ซึ่งในช่วงระยะเวลาตอนต้นของศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องหนึ่งที่มีความสนใจและนำมาได้แย้งกับในทางจริยศาสตร์เชิงปฏิบัติ ประเด็นของการโต้แย้งที่สำคัญคือความหมายของการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมใครคือผู้รับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร เรื่องนี้มีความเกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กรอย่างไร ผลของการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กรคือการเป็นที่ประจักษ์ว่าองค์กรเป็นตัวแทนที่แสดงออกทางจริยธรรม ซึ่งผู้มารับบริการหรือมาติดต่อกับองค์กรสามารถรับรู้ได้

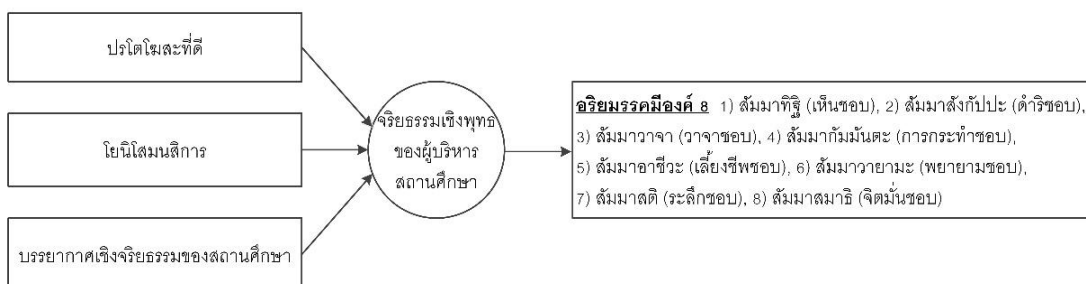
บรรยากาศทางจริยธรรม หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานภายในองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงานที่ยึดหลักจริยธรรมขององค์กรเป็น

เป้าหมายอีกประการหนึ่งนอกเหนือจากเป้าหมายที่รับรู้การโดยปกติ มีการรับรู้ เห็นความสำคัญ และเข้าใจตรงกัน เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้รับบริการ การปฏิบัติต่อกัน ระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน รวมถึงมีกระบวนการส่งเสริมพัฒนาด้านจริยธรรมอย่างเป็นระบบ ผลของบรรยากาศทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นและได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอจะทำให้บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่าง ๆ ของหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ มีกำลังใจที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง ขณะเดียวกันประชาชนทั่วไปที่มาติดต่อ มาใช้บริการก็สามารถรับรู้ได้ถึงบรรยากาศทางจริยธรรมขององค์กร มีความพึงพอใจในบริการที่ได้รับบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กรจึงไม่ได้มีลักษณะเป็นนามธรรมที่เป็นเพียงหลักการไม่ใช่การพร่ำสอน (preachment) แต่เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นนิสัยปรากฏให้เห็นรับรู้ได้รู้สึกได้อย่างชัดเจน (tangible clear practices) บรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กรมีความเชื่อมโยงกับจิตวิญญาณขององค์กรและวัฒนธรรมขององค์กร (spirituality and organization's culture) (สิวลี ศิริไล, 2561, นน.2-3) นอกจากนี้งานวิจัยของ ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2558) ยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมในองค์กรให้เกิดขึ้นเนื่องจากมีผลเชิงบวกต่อบุคลากรในองค์กร เช่น คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความโดดเด่นด้านจริยธรรม ความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร

ฉะนั้นการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ นอกจากความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารที่ต้องมีแล้วสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือจริยธรรมของผู้บริหารด้วยจึงจะส่งผลให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจริยธรรมนี้จะช่วยให้ผู้บริหารรู้จักการครองตน ครองคน ครองงานและครองใจด้วยคุณงามความดีตามหลักธรรม ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นศูนย์รวมแห่งความดีงาม อันประกอบด้วยบุคลากรที่มีความรู้คู่คุณธรรมภายใต้การนำของผู้บริหารสถานศึกษา (เบญจวรรณ ลิ้เจริญ และบรรลักษ์ณ์ เสนาะคำ, 2559)

สรุปได้ว่าจริยธรรมเชิงพุทธเป็นกระบวนการทัศนสำหรับให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ขัดต่อหลักการบริหารใด อีกทั้งยังช่วยเพิ่มเสถียรภาพการบริหารงานสถานศึกษาเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมอีกแนวทางหนึ่ง โดยสามารถสรุปเป็นแผนภาพเชิงแนวคิด เพื่ออธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์และองค์ประกอบของจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดังนี้

ตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรม
ของพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา



ภาพประกอบ 17 แผนภาพเชิงแนวคิดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิง
พุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

3.4 จริยธรรมเชิงพุทธ (จริยธรรมมีองค์ 8) กับไตรสิกขา (สิกขา 3)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561b, นน.342-351) อธิบายความเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับจริยธรรมเชิงพุทธว่าเป็นหลักเดียวกัน โดยเน้นย้ำในประเด็นว่ามนุษย์คือสัตว์ผู้ต้องศึกษา ชีวิตที่ดี คือชีวิตแห่งการศึกษา อันเนื่องมาจากการที่มนุษย์จะมีชีวิตที่ดีงามจะต้องศึกษา ฝึกฝน พัฒนาตนเองให้ดีขึ้นไปเรื่อย ๆ ในด้านพฤติกรรมทางกาย จิตใจ และปัญญา เราจึงได้การดำเนินชีวิตที่ดี (จริยะ/มรรค) สัมพันธ์กับการเรียนรู้ คือการศึกษา (สิกขา) การฝึกพัฒนาตนจึงทำให้มนุษย์กลายเป็นสัตว์ที่ประเสริฐเลิศสูงสุด ซึ่งมีใช้จะประเสริฐขึ้นมาเองลอย ๆ แต่ประเสริฐได้ด้วยการฝึกฝนพัฒนาตนจึงกล่าวได้ว่า “มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐด้วยการฝึก” คำว่า “ฝึก” นี้ พุทธตามคำหลักแท้ ๆ คือ สิกขา หรือ ศึกษา ถ้าพูดอย่างสมัยใหม่ก็ได้แก่คำว่าเรียนรู้และพัฒนา พุทธรวม ๆ กันไปว่า เรียนรู้ ฝึกหัดพัฒนา หรือเรียนรู้ฝึกศึกษาพัฒนา

ชีวิตเป็นเรื่องเกี่ยวกับการศึกษา เพราะชีวิต คือการเป็นอยู่และการที่ชีวิตเป็นอยู่ดำเนินไปก็คือการที่ต้องเคลื่อนไหว พบประสบการณ์ใหม่ ๆ และเจอสถานการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งจะต้องรู้จัก ต้องเข้าใจ ต้องคิด ต้องปฏิบัติหรือจัดการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหาทางแก้ไขปัญหาให้ผ่านรอดหรือลุล่วงไป ทำให้ต้องมีการเรียนรู้ มีการพิจารณาแก้ปัญหาอยู่ตลอดเวลา ทั้งหมดนี้พูดสั้น ๆ ก็คือ **สิกขา** หรือ **การศึกษา** ดังนั้นเมื่อยังมีชีวิตอยู่ถ้าจะเป็นอยู่ได้หรือเป็นอยู่ให้ดีก็ต้องศึกษาหรือศึกษาอยู่ตลอดเวลา พูดได้ว่า**ชีวิตคือการศึกษา** กล่าวคือการมีชีวิตที่ดี คือชีวิตที่มีการศึกษาเรียนรู้ ได้รับการฝึกฝนพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ที่เรียกว่า**สิกขา** ร่วมกับแนวทางการดำเนินชีวิตที่ดีของมนุษย์ที่เรียกว่า **มรรค** คือการดำเนินชีวิตที่มีการศึกษาพัฒนาชีวิตไปด้วยในตัว จึงจะเป็นชีวิตที่ดี **สิกขา** ก็คือการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ให้ดำเนินชีวิตได้ดีงาม ถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็น**มรรค** ส่วน **มรรค** ก็คือทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดี

งามของมนุษย์ ซึ่งเป็นวิถีชีวิตแห่งการเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ **สิกขา** เพราะฉะนั้น **มรรค** กับ **สิกขา** จึงประสานเป็นอันเดียวกัน จึงให้ความหมายได้ว่า **สิกขา/การศึกษา** คือ การเรียนรู้ที่จะให้สามารถเป็นอยู่ได้อย่างดี หรือฝึกให้สามารถมีชีวิตที่

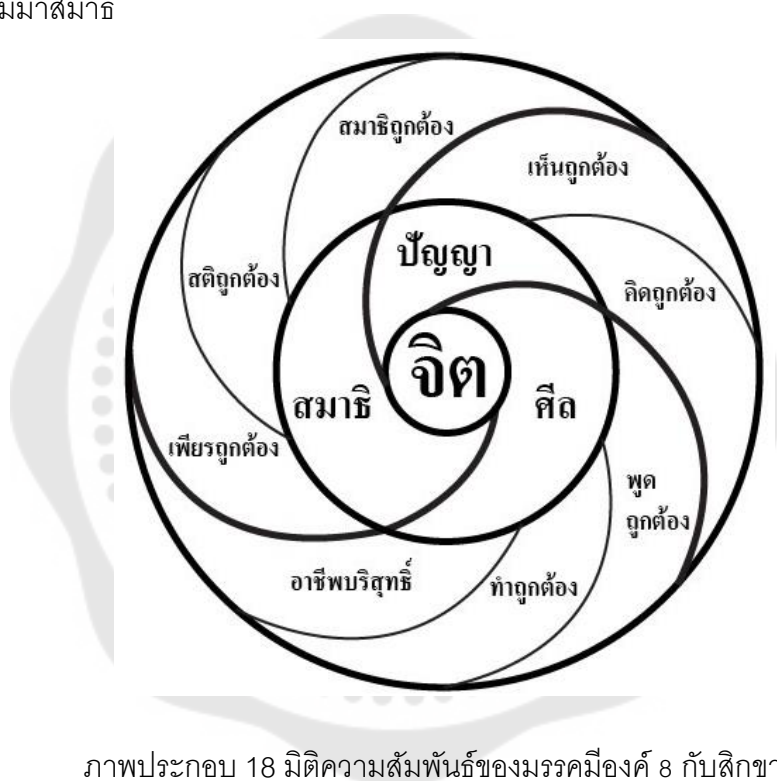
สุภาส เครือเนตร (2542, นน.101-102) อธิบายว่า ไตรสิกขาเป็นวิธีการศึกษาเพื่อพัฒนาปัญญาตามแบบธรรมชาติ ที่สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงค้นพบแล้วทรงชี้แนะวิธีปฏิบัติไว้แก่ชาวโลก แบ่งเป็น 3 ชั้น คือ 1) ศีล หมายถึง การฝึกฝนตนให้มีระเบียบวินัย สามารถควบคุมจิตใจตนเองได้ สามารถบังคับความอยากได้ 2) สมาธิ หมายถึง ความตั้งมั่นแห่งจิต เป็นวิธีฝึกพัฒนาจิตใจ ให้เกิดสภาพตั้งมั่นในความสงบ และ 3) ปัญญา หมายถึง การรอบรู้ของจิต กล่าวโดยสรุปว่า จิตใจจะเกิดความสงบ หนักแน่น มั่นคง ให้กำเนิดสติปัญญาได้ดีต้องอาศัยพลังหนุนจากสมาธิ และการจะฝึกสมาธิให้ได้ผลดี จะต้องอาศัยการฝึกควบคุมตนให้มีระเบียบวินัย คุณธรรม (ศีลธรรม) ควบคู่ไปด้วย

วศิน อินทสระ (2554, นน.300-303) อธิบายความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันของมรรคมีองค์ 8 กับสิกขา 3 โดยอธิบายว่ามรรคมีองค์ 8 ท่านย่อลงในสิกขา 3 ดังนี้ 1) สัมมาวาจา สัมมากรรม มั่นตะ สัมมาอาชีวะ รวมลงในศีลสิกขา 2) สัมมาวาจา สัมมาสติ สัมมาสมาธิ รวมลงในจิตสิกขา 3) สัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ รวมลงในปัญญาสิกขา รวมความว่ามรรคมีองค์ 8 เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา อันเป็นหลักคำสอนทั้งหมดในพระพุทธศาสนา

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561b, นน.217-229) กล่าวถึงระบบการดำเนินชีวิตอันประเสริฐตามหลักพระพุทธศาสนาที่เป็นต้นศัพท์สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ จริยธรรมเชิงพุทธ ว่าหมายถึงมัชฌิมาปฏิปทา/มรรค ซึ่งเป็นประมวลคำสอนภาคปฏิบัติคือระบบจริยธรรมทั้งหมดของพระพุทธศาสนา มีองค์ประกอบ 8 อย่างที่อาศัยกันและกันเหมือนเกลียวเชือก 8 เกลียวที่รวมกันเข้าเป็นเชือกเส้นเดียว ประกอบด้วย 1) สัมมาทิฐิ ความเห็นชอบ (Right View/Right Understanding) ได้แก่ ความรู้เห็นตามความเป็นจริงในหลักอริยสัจ 4 ไตรลักษณ์ อกุศลมูลและกุศลมูล ปฏิจจสมุปปาท 2) สัมมาสังกัปปะ ความดำริชอบ (Right Thought) ได้แก่ กุศลวิตก 3 ประกอบด้วย เนกขัมมวิตก อพยาบาทวิตก และอวิหิงสาวิตก 3) สัมมาวาจา วาจาชอบ (Right Speech) ได้แก่ วจีสุจริต 4 4) สัมมากรรม มั่นตะ การกระทำชอบ (Right Action) ได้แก่ กายสุจริต 3 5) สัมมาอาชีวะ การเลี้ยงชีพชอบ (Right Livelihood) ได้แก่ เว้นมิจฉาชีพ ประกอบด้วย สัมมาชีพ 6) สัมมาวายามะ ความพยายามชอบ (Right Effort) ได้แก่ สัมมัปปธาน 4 7) สัมมาสติ

การระลึกชอบ (Right Mindfulness) ได้แก่ สติปัฏฐาน 4 และ 8) สัมมาสมาธิ จิตมั่นชอบ (Right Concentration) คือ ขณิกสมาธิ อุปจารสมาธิ และอัปปนาสมาธิ

จำทูล กองสาร (2553, นน.7-9) อธิบายความหมายเกี่ยวกับมรรคว่าหมายถึง วิธีปฏิบัติเพื่อดับกิเลสตัณหาทั้งปวงให้หมดไปจากตน โดยในมหาสติปัฏฐานสูตรซึ่งเป็นพระสูตรที่พระพุทธเจ้าได้แสดงถึงวิธีการทำวิปัสสนาไว้อย่างละเอียดสมบูรณ์ 8 องค์ประกอบ คือ ความจริงอันประเสริฐของทางที่จะดำเนินไปสู่ความดับทุกข์ซึ่งมีอยู่ 8 องค์ประกอบ คือ 1) สัมมาทิฐิ 2) สัมมาสังกัปป 3) สัมมาวาจา 4) สัมมากัมมันโต 5) สัมมาอาชีโว 6) สัมมาวายาโม 7) สัมมาสติ และ 8) สัมมาสมาธิ

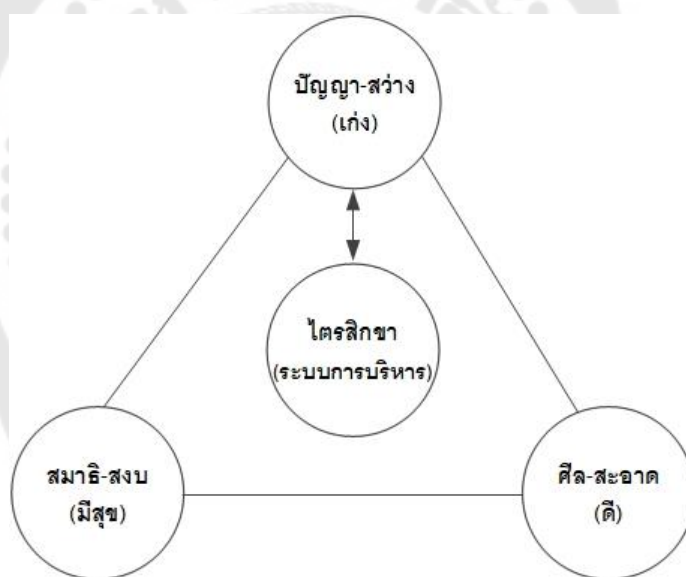


ภาพประกอบ 18 มิติความสัมพันธ์ของมรรคมีองค์ 8 กับสัจจะ 3

ที่มา: พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรพต ธีรธมฺโม). (2558). พุทธธรรมกับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. พะเยา: โรงพิมพ์เจริญอักษร.

พระเมธีธรรมาลังการ (ประยุทธ ภูริทตฺโต) และคณะ (2547, นน.64-65) ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดระบบบริหารการศึกษาที่เชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ โดยอธิบายว่าหลักไตรสิกขาเป็นหลักธรรมพื้นฐานที่ใกล้ชิดกับความเป็นอยู่ของมนุษย์มากที่สุดและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยเน้นบทบาทของผู้ปฏิบัติ/ผู้เรียนให้ถูกต้องทางกาย วาจา (ขั้นศีล) การฝึกจิตให้ตั้งมั่นมีระเบียบทางการคิด (ขั้นสมาธิ) และ

สามารถพิจารณาสภาวะธรรมหรือสภาพปัญหาต่าง ๆ จนเกิดความรู้ถึงขั้นใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาชีวิตได้ (ขั้นปัญญา) ดังนั้นกรอบแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของรูปแบบในการบริหารงานสถานศึกษาหลักไตรสิกขาเทียบเคียงกับมรรคมีองค์ 8 จึงโดยเริ่มต้นที่ปัญญามีความสว่าง (เก่ง) ประกอบด้วยปัจจัย สัมมาทิฐิ และปัจจัยสัมมาสังกัปปะ คือ การคิดที่จะสร้างจริยธรรม คือ มีความสะอาด (ดี) ประกอบด้วยปัจจัยสัมมาวาจา คือ การใช้คำพูดที่ถูกต้องเหมาะสม ปัจจัยสัมมาภิมันตะ คือ การฝึกฝนลงมือปฏิบัติ ปัจจัยสัมมาอาชีวะ คือ การประพฤติตามกฎ ระเบียบ วินัย วัฒนธรรมและประเพณี สมภา มีควมสงบ (มีความสุข) ประกอบด้วยสัมมาวายามะ คือการพยายามปฏิบัติให้เอื้อต่อหลักการศึกษาของสังคม ปัจจัยสัมมาสมาธิ คือ การระลึกรั้งถึงจริยธรรม หน้าที่ของตนเองเสมอ และปัจจัยสัมมาสมาธิ คือ การตั้งจิตมั่นต่อหลักจริยธรรม แสดงดังภาพประกอบ 19



ภาพประกอบ 19 โครงสร้างความสัมพันธ์ของไตรสิกขา

ที่มา: พระเมธีธรรมาลังการ (ประยุทธ์ ฐิตะตฺโต) และคณะ. (2547). การศึกษาศักยภาพการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีตามทรรศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดจองคำ จังหวัดลำปาง.

สรุปได้ว่าหลักไตรสิกขากับจริยธรรมเชิงพุทธคือเรื่องเดียวกัน กล่าวคือหลักไตรสิกขานั้นเป็นการจัดและอธิบายหมวดหมู่ของจริยธรรมเชิงพุทธที่จำแนกเป็นพฤติกรรมทางกาย จิตใจ และสติปัญญา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ถือเป็นกระบวนการพัฒนานุบุคคลแบบองค์รวมที่ประเสริฐที่สุด

อริยมรรคมีองค์ 8 คือ ระบบของมัชฌิมาปฏิปทาหรือทางสายเอกที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ ซึ่งเป็นคำสอนภาคปฏิบัติ เป็นระบบจริยธรรมทั้งหมดของพระพุทธศาสนา ซึ่งเปรียบได้กับทางสายเดียวแต่มีองค์ประกอบ 8 อย่าง แบ่งออกได้ 3 หมวด คือ ศีล สมาธิ และปัญญา เรียกว่าไตรสิกขา หรือที่ฝึกพัฒนาชีวิตใน 3 ด้าน ซึ่งมีการประสานเชื่อมโยงและเป็นปัจจัยแก่กันและกัน ซึ่งท้ายที่สุดคือผลของการปฏิบัติจะลงสู่จิตของผู้ปฏิบัติเอง

3.5 การวัดจริยธรรมเชิงพุทธ (อริยมรรคมีองค์ 8)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561 b) อธิบายวิธีการวัดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามจริยธรรมเชิงพุทธโดยให้พิจารณาตามหลักภาวนา 4 ประการด้วย 1) กายภาวนา คือ ความเจริญงอกงามทางกายภายนอกหรือวัตถุ 2) ศีลภาวนา คือ การพัฒนาความประพฤติให้มีระเบียบวินัย 3) จิตภาวนา คือ การพัฒนาจิตใจให้เจริญงอกงามขึ้นในคุณธรรม และ 4) ปัญญาภาวนา คือ การพัฒนาปัญญาให้มีความสามารถในการแก้ปัญหา รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่ง

บุญเรือง อินทวัฒน์ (2535, นน.77-82) อธิบายถึงความสัมพันธ์ของอริยมรรคทั้ง 8 ประการ ตั้งแต่สัมมาทิฐิจนถึงสัมมาสมาธิว่าเป็นแนวทาง คือ มรรค หรือหลักการที่ต้องปฏิบัติควบคู่กันไปเป็นกระบวนการต่อเนื่อง มิใช่ยกมาทำทีละอย่าง ๆ ให้เสร็จสิ้นในตัวเป็นขั้นตอนตั้งขั้นบันได 8 ขั้น หากแต่ต้องประสานกลมกลืนกันเกี่ยวข้องสัมพันธ์เป็นน้ำเป็นเนื้ออันเดียวกัน ดุจเกลียวเชือก 8 เกลียวพันเข้าเป็นเชือกเส้นเดียวตั้งแต่เชือกจนปลายเชือก จากแนวคิดข้างต้นจึงช่วยให้ผู้วิจัยมองเห็นลักษณะเชิงโครงสร้างของการวัดมรรคมีองค์ 8 ได้ชัดเจนมากขึ้นในลักษณะของการสร้างเครื่องมือวิจัยในการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดมรรคมีองค์ 8

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดที่ใช้วัดระดับพฤติกรรมเพื่อศึกษาระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาแนวทางของอริยมรรคมีองค์ 8 ที่นำเสนอโดยสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561) 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) สัมมาทิฐิ/ความเห็นชอบ (Right View/Right Understand) 2) สัมมาสังกัปปะ/ความดำริชอบ (Right Thought) 3) สัมมาวาจา/วาจาชอบ (Right Speech) 4) สัมมากัมมันตะ/การกระทำชอบ (Right Action) 5) สัมมาอาชีวะ/การเลี้ยงชีพชอบ (Right Livelihood) 6) สัมมาวายามะ/ความพยายามชอบ (Right Effort) 7) สัมมาสติ/การระลึกชอบ (Right Mindfulness) และ 8) สัมมาสมาธิ/จิตมั่นชอบ (Right Concentration) และได้สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาแล้วจึงทำการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาของจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 102 ข้อ

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธ

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561b, นน.361-365) ได้แสดงองค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดไตรสิกขาหรือจริยธรรมเชิงพุทธไว้ 2 ส่วน คือ 1) องค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล หมายถึง องค์ประกอบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี (กัลยาณมิตร) และ 2) องค์ประกอบภายในตัวบุคคล ได้แก่ การใช้ความคิดถูกวิธี (โยนิโสมนสิการ) โดยเน้นย้ำว่า **มรรค** คือ แนวทางการดำเนินชีวิตที่ดี ที่เริ่มจากการฝึกฝนพัฒนาตนเองให้ดีเสียก่อนที่เรียกว่า **สิกขา** หรือการฝึกศึกษาตามระบบพัฒนาของการศึกษา 3 ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา กระบวนการนี้มีไว้ว่าจะเริ่มต้นขึ้นและพัฒนาไปข้างหน้าแบบเลือนลอย แต่จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยเกื้อหนุน ช่วยกระตุ้นเป็นตัวนำเข้าสู่สิกขา จึงจัดว่าอยู่ในขั้นก่อนมรรค และการนำเข้าสู่สิกขานี้เป็นเรื่องสำคัญมาก ด้วยเหตุนี้จึงแบ่งกระบวนการแห่งการศึกษาเป็น 2 ขั้นตอน คือ **ขั้นนำเข้าสู่สิกขา** และ **ขั้นไตรสิกขา**

1. ขั้นนำเข้าสู่สิกขา หรือการศึกษาจัดตั้งขั้นก่อนที่จะเข้าสู่ไตรสิกขา เรียกอีกว่า ขั้นก่อนมรรค เพราะมรรคก็คือวิถีการดำเนินชีวิตที่เกิดจากการฝึกศึกษาตามหลักไตรสิกขา ฉะนั้นเมื่อมองในแง่ของมรรค จึงเริ่มจากสัมมาทิฐิ คือความเห็นชอบ ซึ่งเป็นปัญญาในระดับหนึ่ง เป็นความเชื่อและความเข้าใจในหลักการทั่วไป โดยเฉพาะเชื่อว่าสิ่งทั้งหลายเป็นไปตามเหตุปัจจัย ซึ่งเป็นความเชื่อที่เป็นฐานสำคัญของการศึกษา ที่จะให้มีการพัฒนาต่อไปได้ ปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิมี 2 อย่าง คือ 1) **ปัจจัยภายนอก** ได้แก่ **ปรโมฆะ** และ 2) **ปัจจัยภายใน** ได้แก่ **โยนิโสมนสิการ**

2. ขั้นไตรสิกขา คือ กระบวนการพัฒนาตนเองอย่างองค์รวมที่สอดคล้องประสานเชื่อมโยงกันทั้งการฝึกอบรมบ่มอินทรีย์ให้มีวินัยภายในและภายนอก (ศีล) การฝึกพัฒนาอบรมจิตใจให้ของตนตั้งแน่วแน่ (สมาธิ) และ การพัฒนาความคิด สติปัญญา ให้สามารถรู้เห็นตามความเป็นจริง สามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง (ปัญญา) ซึ่งจะเห็นได้ถึงระบบความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยในการพัฒนาบุคคลทั้ง 3 ประการ ที่สอดคล้องประสานระหว่างกันเป็นกระบวนการศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ

การที่บุคคลจะมีสัมมาทิฐิได้นั้นอาจเริ่มจากปัจจัยภายนอกก่อน เช่น การมีพ่อแม่ ครู อาจารย์ ผู้ใหญ่ หรือวัฒนธรรมที่ร่วมกันหล่อหลอมบุคคลให้เกิดความคิด ความเชื่อ ความเข้าใจ และภูมิธรรม ภูมิปัญญาที่ถ่ายทอดต่อกันมา ถ้าสิ่งเหล่านั้นเป็นสิ่งที่ดีงามถูกต้อง อยู่ในหลักแห่งเหตุผลก็เป็นจุดเริ่มต้นของสัมมาทิฐิที่จะนำไปสู่กระแสการพัฒนาหรือกระบวนการฝึกศึกษา (สิกขา) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดสัมมาทิฐิจากการชักจูงจากปัจจัยภายนอกเรียกว่า **ปรโตโมฆะ** หรืออีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลสามารถเกิดสัมมาทิฐิได้เช่นเดียวกันคือการใช้ **โยนิโสมนสิการ** คือ การ

รู้จักคิด รู้จักพิจารณาด้วยตนเอง แต่คนส่วนใหญ่จะเข้าสู่กระแสการศึกษาพัฒนาด้วยปรีตโฆสะ เพราะคนที่มีโยนิโสมนสิการแต่แรกเริ่มนั้นหาได้ยาก อธิบายได้ดังนี้

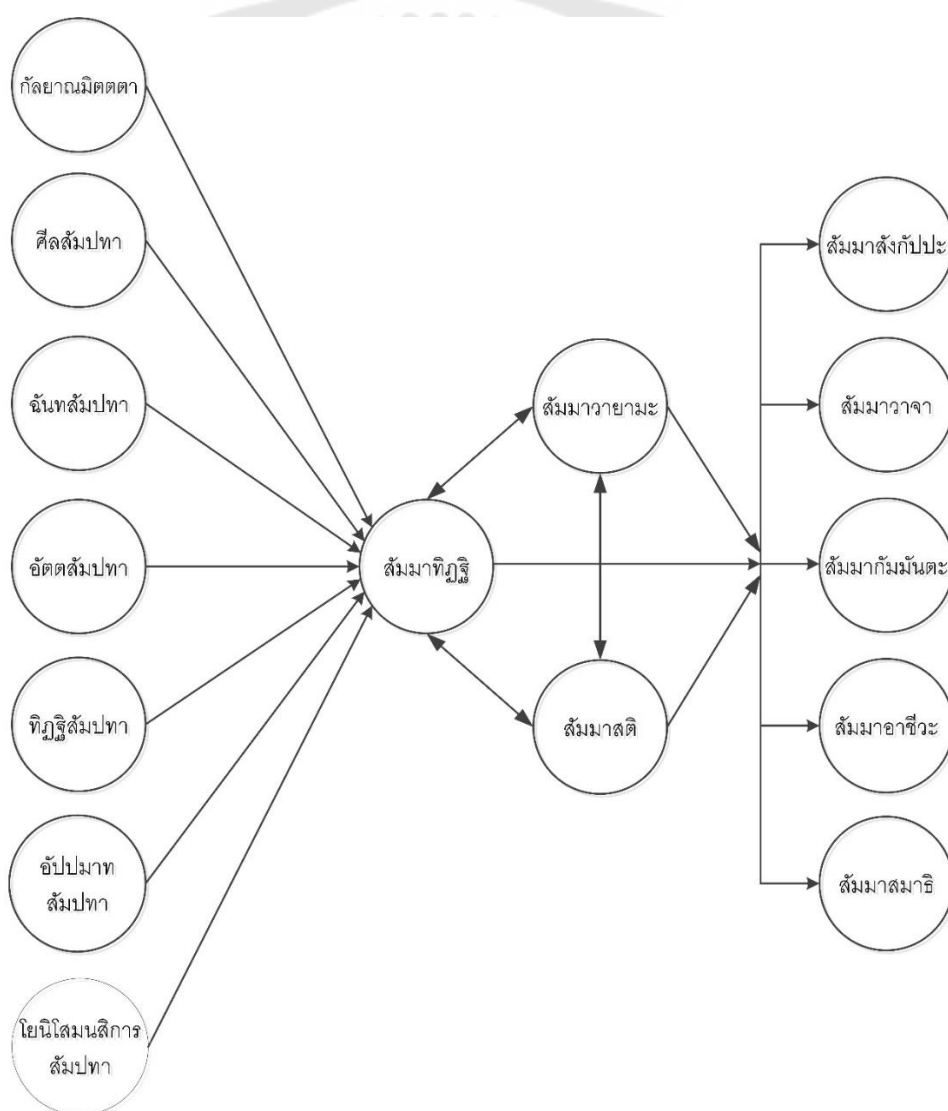
“ปรีตโฆสะ” แปลว่า เสี่ยงจากผู้อื่น คือ อิทธิพลจากภายนอกเป็นคำที่มีความหมายกลาง ๆ คือ อาจจะดีหรือไม่ก็ได้ หากปรีตโฆสะนั้นเป็นบุคคลที่ดีเราเรียกว่า **กัลยาณมิตร** ซึ่งเป็นปรีตโฆสะที่มีคุณภาพที่พึงประสงค์เพราะเลือกสรรแล้วเป็นอย่างดี เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา อย่างไรก็ตามบุคคลผู้พัฒนาตนดีแล้วจะมีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ สามารถพึ่งตนเองได้โดยมีอิสรภาพ ไม่นำตนไปติดยึดหรือผูกพันกับสิ่งใด ๆ ทั้งปวง จิตตนเองต้องเป็นทุกข์ แต่คุณสมบัตินี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นรู้จักใช้ปัจจัยภายในตน เพราะถ้าหากเขายังต้องอาศัยพึ่งพา และยึดติดกับปัจจัยภายนอก ยังไม่เป็นอิสรภาพในการพึ่งพาตนเองได้อย่างแท้จริง ดังนั้นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญมากที่สุดจึงอยู่ที่ปัจจัยภายในตน คือ โยนิโสมนสิการ นั่นเอง

นอกจากปัจจัยภายนอกตนเองหรือปรีตโฆสะที่ดี (เป็นกัลยาณมิตร) และปัจจัยภายในตนเองหรือโยนิโสมนสิการที่เป็นองค์ประกอบหลักของการเกิดจุดเริ่มต้นของจริยธรรมเชิงพุทธ ยังมีองค์ประกอบเสริมที่ช่วยเกื้อหนุนในขั้นก่อนเข้าสู่มรรคอีก 5 ประการ รวมเป็น 7 ประการ เรียกว่า **บุพพนิมิตของมรรค** หรือสัญญาณของการเกิดการศึกษาที่แท้จริง ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นที่จะนำเข้าสู่มรรค เรียกได้ว่าเป็น “แสงเงินแสงทองของ(วิถี)ชีวิตที่ดีงาม” หรือ “รุ่งอรุณของการศึกษา” ดังนี้

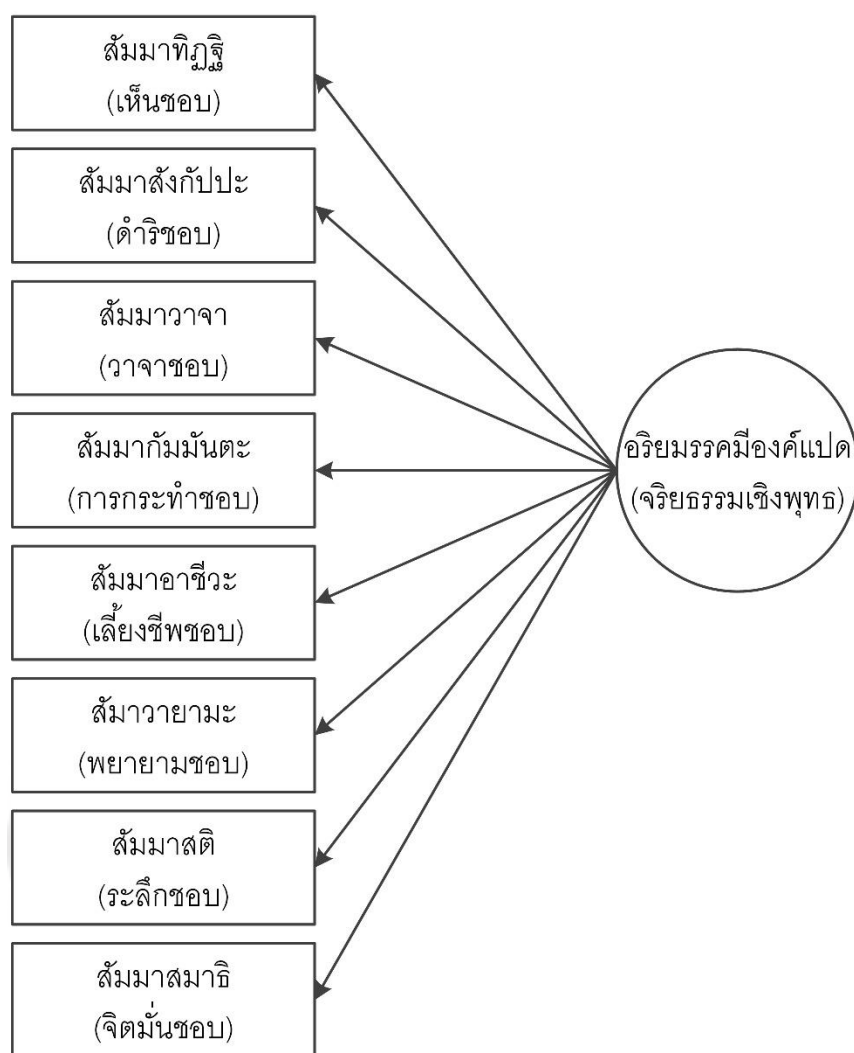
1. กัลยาณมิตรตา หรือการมีกัลยาณมิตร **การแสวงหาแห่งปัญญาและแบบอย่างที่ดี** ได้แก่ **ปรีตโฆสะที่ดี** ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกดังกล่าวในข้างต้น
2. ศีลสัมปทา หรือการทำศีลให้ถึงพร้อม **การมีวินัยเป็นฐานของการพัฒนาชีวิต** ได้แก่ การประพฤติอยู่ในระเบียบวินัย ตั้งตนอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต เป็นต้น
3. ฉันทสัมปทา หรือการทำฉันทะให้ถึงพร้อม **การมีจิตใจใฝ่รู้ใฝ่สร้างสรรค์** ได้แก่ พอใจใฝ่หาความรู้ เพื่อเข้าถึงความรู้ที่แท้จริง และความต้องการคที่จะทำแต่สิ่งที่ดีงาม
4. อุตตสัมปทา หรือการทำตนให้ถึงพร้อม **มุ่งมั่นฝึกตนเต็มสุดภาวะที่ความเป็นคนจะให้ได้** ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ถึงขีดสุด
5. ทิฏฐิสัมปทา หรือการทำทิฏฐิให้ถึงพร้อม **ถือหลักเหตุปัจจัย มองอะไร ๆ ตามเหตุและผล** คือ ถือหลักความเชื่อในแนวแห่งเหตุผล
6. อปปมาทสัมปทาหรือ การทำความไม่ประมาทให้ถึงพร้อม**มอตั้งตนอยู่ในความไม่ประมาท** มีสติระลึกรู้ กระตือรือร้นในกิจการงานไม่เฉื่อยชา ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์

7. โยนิโสมนสิการสัมปทา หรือการทำโยนิโสมนสิการให้ถึงพร้อม **ฉลาดคิดแบบ**
คายให้ได้ประโยชน์และความจริง รู้จักคิดพิจารณาองเห็นความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัย มี
สติปัญญาสามารถแก้ปัญหาชีวิตอย่างชาญฉลาด

ถ้าบุคคลมีปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองตามแนวทางแห่งมรรควิธีทั้ง 7 ประการ
นี้แล้ว เชื่อได้ว่าจะมีวิถีชีวิตที่ถูกต้อง ดีงาม ตามกระบวนการศึกษาที่แท้จริง เนื่องจากปัจจัยดัง
กล่าวคือส่วนขยายของมรรค หรือ ไตรสิกขาที่เชื่อมโยงให้บุคคลให้เข้าสู่กระบวนการฝึกฝนพัฒนา
อย่างบูรณาการทั้งระบบ สามารถสรุปเป็นภาพเชิงแนวคิด เพื่ออธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์และ
องค์ประกอบของปัจจัยในการพัฒนาไตรสิกขาได้ดังนี้



ภาพประกอบ 20 โครงสร้างความสัมพันธ์และองค์ประกอบของจริยธรรมเชิงพุทธ



ภาพประกอบ 21 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของจริยธรรมเชิงพุทธ

4.1 แนวคิดเชิงทฤษฎีจริยธรรมเชิงพุทธและผลของจริยธรรมเชิงพุทธสำหรับการวิจัย

จุดเริ่มต้นของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้รับแรงบันดาลใจมาจากการได้ศึกษางานเขียนที่ทรงคุณค่าเป็นหน้าเป็นตาและเป็นหลักของการศึกษาพระพุทธศาสนาในประเทศไทยที่ได้รับการยกย่องให้เป็นเพชรน้ำเอก คือ “พุทธธรรม” ที่แต่งโดยสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ผู้ที่ได้รับการยกย่องให้เป็นปราชญ์ทางพระพุทธศาสนาที่ประมวลหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าตามความมุ่งหมายที่แท้จริงในเชิงวิชาการครอบคลุมความเป็นศาสนา ปรัชญา และวิธีการดำเนินชีวิตอันประเสริฐ ดังที่สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561b, นน.1-16) อธิบายว่า “พุทธธรรม” คือ คำสอนเดิมแท้ของพระพุทธเจ้า ถือเป็นระบบที่พระพุทธองค์ทรงจัด

วางขึ้นว่าเป็น “มัชฌิมาปฏิปทา” (ทางสายกลาง) ซึ่งเป็นหลักความจริงที่เป็นกลางตามธรรมชาติที่สามารถแยกได้เป็น 2 ส่วน คือ “สัจธรรม” กับ “จริยธรรม” ที่กำหนดให้หลักสัจธรรมเป็นส่วนแสดงสภาวะหรือรูปลักษณะตัวความจริง หมายถึง คำสอนเกี่ยวกับสภาวะของสิ่งทั้งหลายหรือธรรมชาติหรือความเป็นไปโดยธรรมชาติของสิ่งทั้งหลาย หรือกฎธรรมชาตินั่นเอง และให้หลักจริยธรรมเป็นฝ่ายข้อประพฤติปฏิบัติที่ดั่งามทั้งหมดในแง่ของการใช้ประโยชน์จากความรู้ความเข้าใจในสภาวะธรรมของสิ่งทั้งหลาย หรือการรู้กฎธรรมชาติแล้วนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติตนเอง หลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนาจึงมีเอกลักษณ์สำคัญเพื่อมุ่งไปสู่การเข้าถึงความรู้ความจริง แล้วนำมาปฏิบัติขัดเกลตาตนเองให้เข้าถึงความดั่งาม หรือความบริสุทธิ์หลุดพ้นจากพันธนาการทั้งหลายที่บุคคลหลงผิดเข้าไปยึดถือ จึงนับเป็นจุดเริ่มต้นให้ผู้วิจัยคิดหาแนวทางในการศึกษาวิจัย ที่เน้นการบูรณาการองค์ความรู้ในทางพระพุทธศาสนากับศาสตร์การบริหารการศึกษาที่สามารถแก้ปัญหาและอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้อย่างเหมาะสมเป็นรูปธรรม จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรจริยธรรมเชิงพุทธ พบว่า มีผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องในแนวทางเดียวกับประเด็นปัญหาที่ผู้วิจัยให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการโครงสร้างทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนา และงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพุทธระดับจริยธรรมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานในองค์การ โดยงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงผลการศึกษาเชิงบูรณาการที่น่าสนใจเกี่ยวกับการศึกษาโครงสร้างทางจริยธรรมเชิงพุทธที่ค่อนข้างเป็นนามธรรมให้สามารถเข้าใจได้โดยง่ายเป็นรูปธรรมด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่สอดคล้องกับลักษณะและธรรมชาติของข้อมูล (ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์, 2558; เสกสรรค์ ทองคำบรวง, 2545)

จากเหตุผลดังกล่าวจึงนำไปสู่การพิจารณาประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา จึงพบว่าแนวคิดการศึกษาจริยธรรม ในผู้บริหารของตะวันตกและพระพุทธศาสนามีความแตกต่างกันในหลายมิติ ฉะนั้นเมื่อมีการนำเอาหลักการและแนวคิดทางการบริหารจากสังคมตะวันตกมาใช้เป็นหลักในประเทศไทย จึงดูขัดแย้งกับบริบทของสังคมไทยอันนำไปสู่การด้อยประสิทธิภาพในการบริหารงาน ดังที่ทฤษี เพิ่มทันจิตต์ (2555, น.1) แสดงทัศนะไว้อย่างน่าสนใจว่าปัจจุบันเป็นที่ทราบกันว่าทฤษฎีการบริหารกระแสหลักของโลกคือทฤษฎีการบริหารวิถีตะวันตกที่นำมาใช้เป็นแนวทางการบริหารทั้งในโลกตะวันตกและโลกตะวันออกแต่ยังไม่สามารถทำให้มนุษย์ในโลกทุกวันนี้มีความพอใจและความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างแท้จริง จึงเป็นคำถามที่ยังต้องแสวงหาคำตอบว่าหลักการบริหารภายใต้ระบบทุนนิยมและกระแสโลกาภิวัตน์ที่มุ่งไปสู่การแสวงหากำไรและอรรถประโยชน์ส่วนเกินสุดโดยอาศัยเกณฑ์วัดที่ว่าด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ

ต้นทุนเป็นแนวทางที่เหมาะสมหรือไม่ประการใด ฉะนั้นจึงนับเป็นบุญลาภของคนไทยที่ได้เกิดภายใต้ร่มพระบรมโพธิสมภารและเหล่าบรรพชนมีสติปัญญาของการมีไกลได้น้อมนำหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนามาประดิษฐานไว้บนแผ่นดินไทยให้ลูกหลานได้สืบทอดและเรียนรู้สิ่งที่มีคุณค่ายิ่งนี้ หากอนุชนคนรุ่นหลังไม่ใคร่ที่จะศึกษาเรียนรู้และนำมาประพฤติปฏิบัติให้สมควรแก่ฐานะของตนแล้วก็ดูจะเป็นการน่าเสียดายยิ่งที่ตนได้มีโอกาสเกิดมาเป็นมนุษย์และพบพระพุทธศาสนา นอกจากจะไม่ช่วยผดุงรักษาแล้วยังเป็นการบ่อนทำลายศาสนาโดยไม่รู้ตัว

การมุ่งศึกษาพฤติกรรมการบริหารอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธจึงเป็นอีกหนึ่งแนวทางให้นักการศึกษาทั้งหลายควรนำไปพิจารณาต่อยอดหรือทดแทนกระบวนการทัศน์ทางการบริหารที่มีอยู่เดิม สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลบนความยั่งยืน ภายใต้แนวคิดที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาคือกลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย เพราะมีอำนาจหน้าที่โดยตรงในทางการบริหาร ถ้าสถานศึกษามีผู้บริหารที่ดีมีจริยธรรมเชิงพุทธจะสามารถเป็นหลักประกันความเสี่ยงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรทางการศึกษา สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายหลักในการทดสอบความตรงเชิงทฤษฎีเพื่อนำผลการวิจัยที่เกิดจากการกำหนดตัวแปรต่าง ๆ ไปใช้ยืนยันความมีนัยสำคัญในทางปฏิบัติ เมื่อพิจารณาตามโครงสร้างทางทฤษฎีที่กำหนดขึ้นจะพบว่าจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) โดยทำหน้าที่เชื่อมโยงและถ่ายทอดอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่อยู่ต้นทางประกอบด้วยตัวแปร 1) โปรโตโฆสะที่ดี 2) โยนิโสมณสิการ และ 3) บรรยาภาสเชิงจริยธรรมของโรงเรียน ไปสู่ผลลัพธ์ที่อยู่ปลายทาง คือ คุณสมบัติของทีมงาน จิตลักษณะของครู และจริยธรรมเชิงพุทธของครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของนพรัตน์ ชัยเรือง (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพหุระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาจริยธรรมนักเรียนของโรงเรียนต้นแบบวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารซึ่งเป็นปัจจัยระดับโรงเรียนมีอิทธิพลสูงสุดต่อความสามารถในการพัฒนาจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนเป็นไปตามความเข้าใจพื้นฐานโดยทั่วไปว่า ถ้าโรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี (มีจริยธรรมเชิงพุทธ) ย่อมส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้รับการถ่ายทอดจริยธรรมเชิงพุทธก่อให้เกิดสภาพพึงประสงค์ตามมา และยิ่งเชื่อได้ว่าคุณสมบัติเชิงพฤติกรรมดังกล่าวจะสามารถถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียนได้โดยผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุดโรงเรียน คือ ครู

4.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

4.2.1 โปรโตโมสที่ดี

4.2.1.1 ความหมายของโปรโตโมสที่ดี

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2559, น.69) อธิบายว่า โปรโตโมสที่ดี หมายถึง เสี่ยงจากผู้อื่น การกระตุ้นหรือชักจูงจากภายนอก คือ การรับฟังคำแนะนำ สั่งสอน เล่าเรียนหาความรู้ สันทนาซักถามฟังคำบอกเล่าชักจูงของผู้อื่น โดยเฉพาะการสดับ สัทธรรมจากท่านผู้เป็นกัลยาณมิตร เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกิดสัมมาทิฐิ หรือทางเกิดแห่ง แนวความคิดที่ถูกต้องซึ่งเป็นต้นทางของปัญญาและความดีทั้งปวง

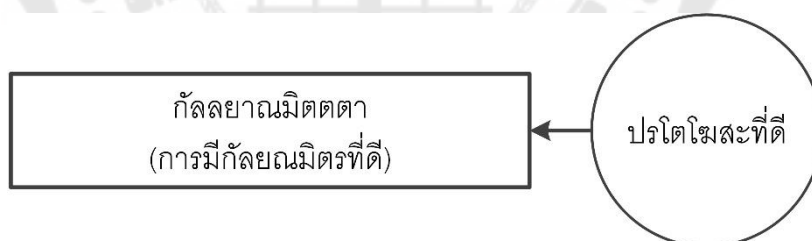
ฉัตรชัย เสนสาย (2554, นน.15-25) ได้สรุปองค์ประกอบของ กัลยาณมิตร ไว้ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการให้การแนะนำชี้แจง ชักจูง สั่งสอนสิ่งที่พึงามถูกต้อง 2) ด้านการสนับสนุนและการให้กำลังใจ และ 3) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีในการคิดและ แก้ปัญหา

โปรโตโมสที่ดีจึงหมายถึงปัจจัยภายนอกตัวบุคคลหรือปัจจัยทางสังคมที่ นำไปสู่ความเชื่อ ความเลื่อมใสของบุคคลด้วยสติปัญญาอันเห็นชอบ (ศรัทธา) จากความเป็น กัลยาณมิตรมีคุณสมบัติหรือพฤติกรรมการแสดงออกถึงความน่ารัก น่าเคารพ น่าเทิดทูน ฉลาด สอน อดทนต่อถ้อยคำ อธิบายเรื่องยากให้ง่ายต่อการเข้าใจ และไม่ชักนำไปสู่ทางเสื่อม

หากพิจารณาในแง่ของปัจจัยทางสังคมจะพบว่าโปรโตโมสที่ดีมีความ สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Learning Theory) ของแบนดูรา (Bandura, 1986) ที่เน้นหลักการเรียนรู้ที่เกิดจากการสังเกต (Observational Learning) หรือการ เลียนแบบโดยอธิบายว่าบุคคลสังเกตการณ์กระทำของผู้อื่นแล้วพยายามเลียนแบบพฤติกรรมนั้น ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อบุคคล จำแนกได้ 3 ลักษณะ คือ 1) ตัวแบบที่มีชีวิตจริง (Live Mode) เช่น พ่อ แม่ ญาติพี่น้อง ครู เพื่อน หรือบุคคลทั่วไป เป็นต้น 2) ตัวแบบสัญลักษณ์ (Symbolic Model) เป็นตัวแบบที่เรารับรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น ภาพยนตร์ หนังสือพิมพ์ ข้อมูล สารสนเทศ เป็นต้น และ 3) ตัวแบบในรูปคำสอน (Verbal description or Instruction) เช่น การพูดการบอกกล่าวทางวาจา หรือลายลักษณ์อักษรที่อยู่ในรูป ของกฎระเบียบ วิธีการ หรือแนวปฏิบัติต่าง ๆ เป็นต้น ขั้นตอนการเรียนรู้โดยการสังเกตตามทฤษฎี ของแบนดูรา (Bandura) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนการเรียนรู้ดังนี้ 1) ขั้นให้ความสนใจ (Attention Phase) 2) ขั้นจำ (Relation Phase) 3) ขั้นปฏิบัติ (Reproduction Phase) และขั้นจูงใจ (Motivation Phase) โดยพื้นฐานของทฤษฎีต้องอาศัยกระบวนการทางปัญญา ไม่ใช่การลอกเรียน แบบโดยไม่คิด อาศัยความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ประการ ระหว่าง ตัวบุคคล (Person)

สิ่งแวดล้อม(Environment) และพฤติกรรม (Behavior) ที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน โดยผลของการแสดงพฤติกรรมอาจแตกต่างกัน เช่น การเรียนรู้พฤติกรรมทางลบเมื่อบุคคลเรียนรู้แล้วอาจไม่จำเป็นต้องเกิดพฤติกรรมการเลียนแบบออกมา เพราะฉะนั้นแบบนดูรา (Bandura)จึงให้ความสำคัญกับตัวแบบทางสังคม (Modeling) ที่มีอิทธิพลให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวกในตัวบุคคลสอดคล้องกับปัจจัยทางสังคมที่ดี หรือโปรโตโมสะที่ดีอันเกิดการมีกัลยาณมิตร

สรุปได้ว่าโปรโตโมสะที่ดี หมายถึง เสียงจากผู้อื่นที่เป็นการกระตุ้นหรือชักจูงจากปัจจัยภายนอก ได้แก่คำแนะนำ คำสั่งสอน คำชักจูงจากการโฆษณา คำบอกเล่า ข่าวสารที่ได้รับคำชี้แจง คำอธิบาย รวมถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากผู้อื่น เป็นมวลประสบการณ์ที่หล่อหลอมซึมซับในสิ่งที่ดึงดูดต่อการรับรู้ของผู้บริหารซึ่งโปรโตโมสะนี้จะเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุภายนอกตัวบุคคลที่ทำให้เกิดจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา และนำไปสู่ จุดเริ่มต้นของสัมมาทิฐิในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การมีกัลยาณมิตรที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา การได้รับการอบรมเลี้ยงดูตามแนวของหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาจากพ่อแม่ผู้ปกครอง ความเป็นกัลยาณมิตรที่ได้จากครู อาจารย์ผู้ให้คำอบรมสั่งสอนผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นกัลยาณมิตรจากเพื่อนร่วมงานและมิตรสหายในการทำงานเป็นผู้บริหารสถานศึกษาโดยสามารถสรุปเป็นแผนภาพเชิงแนวคิด เพื่ออธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์และองค์ประกอบของโปรโตโมสะที่ดีได้ดังนี้



ภาพประกอบ 22 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของโปรโตโมสะที่ดี

4.2.1.2 การวัดโปรโตโมสะที่ดี

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดที่ใช้วัดผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อวัดโปรโตโมสะโดยศึกษาความหมายของโปรโตโมสะที่ดีอย่างครอบคลุมโดยใช้แนวคิดของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561) และได้สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาแล้วจึงทำการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาของโปรโตโมสะที่ดี ได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 12 ข้อ

4.2.2 โยนิโสมนสิการ

4.2.2.1 ความหมายของโยนิโสมนสิการ

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2559, น.69) อธิบายว่า โยนิโสมนสิการ หมายถึง การใช้ความคิดถูกวิธี ความรู้จักคิด คิดเป็น คือ ทำในใจโดยแยบคายมองสิ่งทั้งหลายด้วยความคิดพิจารณา รู้จักสืบสาวหาเหตุผล แยกแยะสิ่งนั้น ๆ หรือปัญหานั้น ๆ ออกให้เห็นตามสภาวะและตามความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกิดสัมมาทิฐิ หรือทางเกิดแห่งแนวความคิดที่ถูกต้องซึ่งเป็นต้นทางของปัญญาและความดีทั้งปวง อธิบายรูปศัพท์ว่า **โยนิโสมนสิการ** ประกอบด้วย โยนิโส กับ มนสิการ ซึ่งโยนิ แปลว่า เหตุ ต้นเค้า แหล่งเกิด ปัญญา อุบาย วิธี ทาง ส่วน และ มนสิการ แปลว่าการทำในใจ การคิด คำนี้ นี้ก็ถึง ใส่ใจ พิจารณา รวมเป็นโยนิโสมนสิการแปลว่า การทำในใจโดยแยบคาย ประมวลได้ 10 วิธี ดังนี้ 1) วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย 2) วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ 3) วิธีคิดแบบสามัญลักษณะ/วิธีคิดแบบรู้เท่าทันธรรมดา 4) วิธีคิดแบบอริยสัจ/คิดแบบแก้ปัญหา 5) วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ 6) วิธีคิดแบบเห็นคุณโทษและทางออก 7) วิธีคิดแบบรู้คุณค่าแท้-คุณค่าเทียม 8) วิธีคิดแบบไร้กุศล 9) วิธีคิดแบบอยู่กับปัจจุบัน 10) วิธีคิดแบบวิภาษวาท

สรุปได้ว่าการดำเนินชีวิตให้ถูกต้องหรือการจะมีชีวิตที่ดีงามได้นั้นจะต้องมีการฝึกฝนพัฒนาตนให้มีความรู้ความเข้าใจ ความคิดเห็นตลอดจนความเชื่อที่ถูกต้องที่เรียกว่า **สัมมาทิฐิ** เพราะฉะนั้นการคิดถูกต้อง รู้จักคิด หรือคิดเป็นจึงเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการคุณธรรมจริยธรรมของชีวิต และเป็นตัวนำชีวิตเข้าสู่หนทางแห่งมรรคที่สำคัญ **โยนิโสมนสิการ** จึงจัดเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลอย่างหนึ่งที่โดยรวมแล้วหมายถึงการคิดที่ถูกวิธี ความรู้จักคิด หรือคิดเป็นนั่นเอง

พระมหาศุภชัย แซ่เถียร (อชิต) (2559, นน.19-22) ได้สร้างเครื่องมือวัดโยนิโสมนสิการสำหรับวัดคุณลักษณะเชิงจิตวิทยาซึ่งเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลจากหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่ได้นำเสนอโดยนักวิชาการหลายท่าน เช่น พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2556), แบบวัดโยนิโสมนสิการของฉัตรชัย เสนสาย (2554), แบบทดสอบของผจงจิต อินทสุวรรณ และคนอื่นๆ (2546) โดยกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการว่า โยนิโสมนสิการ หมายถึง การคิดพิจารณาอย่างรอบคอบถี่ถ้วนตามหลักพุทธธรรมก่อนที่จะตัดสินใจ โดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำของตนเอง แบ่งความหมายออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) อุปายมนสิการ (คิดถูกวิธี) หมายถึง การคิดพิจารณาอย่างรอบคอบถี่ถ้วนด้วยการเลือกวิธีการหนึ่งภายใต้แนวทางที่ถูกต้องก่อนที่จะตัดสินใจ โดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำของตนเอง 2) ปถมนสิการ (คิดแนวทางที่ถูกต้อง) หมายถึง การคิดพิจารณาอย่างรอบคอบถี่ถ้วนด้วยการ

เลือกแนวทางหนึ่งซึ่งประกอบด้วยหลายวิธี และคิดเป็นระเบียบขั้นตอนที่ถูกต้องก่อนที่จะตัดสินใจ โดยไม่ทำให้ตนเอง และผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำของตนเองในการตัดสินใจ

3) การณมนสิการ (คิดมีเหตุผล) หมายถึง การคิดพิจารณาอย่างรอบคอบถี่ถ้วนของนักเรียนด้วยหลักเหตุไปสู่ผลก่อนที่จะตัดสินใจ (มองอดีตไปสู่ปัจจุบัน) โดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำของตนเองในการตัดสินใจ และ 4) อุปาทกมนสิการ (คิดไร้ความดี/คิดมีเป้าหมาย) หมายถึง การคิดพิจารณาอย่างรอบคอบถี่ถ้วนด้วยการคิดให้เกิดผลดี คิดกระตุ้นความดี คิดอย่างมีเป้าหมาย (ปัจจุบันสู่อนาคต) ก่อนที่จะตัดสินใจ โดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำของตนเอง ลักษณะเครื่องมือวัดเป็นแบบทดสอบ

สรุปว่าโยนิโสมนสิการ คือ การรู้จักพิจารณาอย่างแยบคายในตน ทำให้มีความคิดที่ถูกต้องในเรื่องต่าง ๆ โดยเป็นปัจจัยภายในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้รู้จักมอง รู้จักพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้อง เข้าถึงประโยชน์และความเป็นจริง ในที่นี้หมายถึง 1) การใช้ความคิดถูกวิธี การรู้จักคิด คิดเป็นให้เข้าถึงความจริง สอดคล้องเข้าแนวกกับสัจจะตามสภาวะลักษณะและสามัญลักษณะคือถูกต้องตรงตามสภาพความเป็นจริงของสิ่งนั้น ๆ (คิดถูกวิธี) 2) การใช้ความคิดอย่างมีระเบียบ รู้จักมอง รู้จักพิจารณาสิ่งทั้งหลายได้ต่อเนื่องตามลำดับขั้นตอนตามแนวแห่งเหตุผล (คิดมีระเบียบ) 3) การใช้ความคิดหาเหตุผล สืบค้น แยกแยะสิ่งนั้นหรือปัญหานั้นให้เห็นตามสภาวะและความสัมพันธ์ที่สืบทอดตามเหตุปัจจัยโดยไม่เอาความรู้สึกด้วยตัณหาอุปาทานของตนเองเข้าไปจับ (คิดมีเหตุผล) และ 4) การใช้ความคิดไร้กุศล โดยคิดอย่างมีเป้าหมาย พิจารณาให้เกิดกุศลธรรม ซึ่งเป็นวิธีคิดในแนวสกดกันหรือบรรเทาและขัดเกลาตัณหา (คิดไร้กุศล) ซึ่งโยนิโสมนสิการนี้เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุภายในตัวบุคคลที่ทำให้เกิดจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา และนำไปสู่จุดเริ่มต้นของสัมมาทิฐิ โดยสามารถสรุปเป็นแผนภาพเชิงแนวคิด เพื่ออธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์และองค์ประกอบของโยนิโสมนสิการได้ดังนี้



ภาพประกอบ 23 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของโปรโตโมสที่ดี

4.2.2.2 การวัดโยนิโสมนสิการ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดที่ใช้วัดผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อวัดโยนิโสมนสิการโดยศึกษาความหมายของโยนิโสมนสิการอย่างครอบคลุมโดยใช้แนวคิดของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2561) และได้สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาแล้วจึงทำการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาของโยนิโสมนสิการได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 13 ข้อ

4.2.3 บรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา

4.2.3.1 ความหมายของบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น.12) กล่าวถึงการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนวิถีพุทธที่เอื้อให้ผู้เรียนพัฒนาตามหลักพุทธธรรมในด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์โดยการส่งเสริมบรรยากาศของการใฝ่เรียนรู้มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาส่งเสริมการมีวัฒนธรรมแสงปัญญา มีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน มีบรรยากาศของการเคารพอ่อนน้อม ยิ้มแย้มแจ่มใส การมีความเมตตาของบุคลากรทั้งหมดในโรงเรียน

สถาพร ปิ่นเจริญ (2556, น.152) กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กรที่มีบทบาทในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กร โดยให้ความหมายว่าโดยส่วนใหญ่แล้ววัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กรจะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับบุคลิกภาพขององค์กร คือ สิ่งที่ต้องการยึดถือปฏิบัติจนเคยชินโดยมีระยะเวลาสืบต่อมาเป็นระยะเวลายาวนานจนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีสมมติฐานว่าเป็นสิ่งที่ดีขององค์กร จนเป็นที่รู้จักโดยทั่วกันถึงเอกลักษณ์ขององค์กรนั้น ๆ กล่าวโดยสรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทต่อบรรยากาศขององค์กร ในขณะที่บรรยากาศขององค์กรมีบทบาทต่อความพึงพอใจของมนุษย์ และความพึงพอใจของมนุษย์มีบทบาทต่อพฤติกรรมขององค์กร และสุดท้ายคือพฤติกรรมขององค์กรมีบทบาทต่อความก้าวหน้าขององค์กรหรือการเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพนั่นเอง

สิวลี ศิริไล (2561) อธิบายว่าบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร คือ ลักษณะการปฏิบัติงานภายในองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรที่อยู่ร่วมกันในหน่วยงานโดยมีหลักจริยธรรมขององค์กรเป็นเป้าหมายร่วมกัน บุคลากรในหน่วยงานสามารถรับรู้และเข้าใจตรงกัน เห็นความสำคัญและยึดถือค่านิยมหลักสำหรับปฏิบัติต่อบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร อย่างเป็นระบบ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, นน.45-57) ได้พัฒนาโมเดลปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยกำหนดโมเดลเชิงสมมติฐานเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนจากแนวคิดทฤษฎีทั้งไทยและต่างประเทศ โดยอธิบายว่าบรรยากาศของโรงเรียนเป็นกลุ่มของคุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานที่รับรู้โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

ของบุคคลในโรงเรียน สามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยที่ยืนยันได้ว่าปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียนที่ประกอบด้วย 1) ความคาดหวังสูง (high expectation) คือ บรรยากาศที่มุ่งเน้นผลสำเร็จที่เป็นเป้าหมายของงานทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้นเรียน และระดับสถานศึกษา 2) บรรยากาศเชิงบวกในโรงเรียน (positive school climate) คือ บรรยากาศแบบเปิดที่สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงาน 3) การให้ความเป็นกันเองไว้วางใจซึ่งกันและกัน (trust, subtlety and intimacy) คือ บรรยากาศของความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กร 4) การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม (share control and decision making) คือ บรรยากาศของความร่วมมือกันของผู้เกี่ยวข้อง และ 5) การจัดระบบการจูงใจ (motivation) คือ การจัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรู้สึกดีหรือร่าเริงในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประวัติ เอรารวรรณ์ (2562, นน.95-96) อธิบายเสริมแนวคิดของ Scott และ Jaffe ที่เสนอว่าสิ่งสำคัญของการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์อยู่ที่บทบาทของผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารต้องรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิต ไม่ใช่เฉพาะผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และต้องทราบว่าผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องเรียนรู้การทำงานและการแก้ปัญหาร่วมกับผู้บริหาร ให้โอกาสและการตัดสินใจ และอิสระในการทำงานอย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตามบรรยากาศองค์กรที่ดีไม่ได้หมายความว่าทุกคนมีอิสระอย่างเต็มที่ แต่หมายถึงความสมดุลระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงาน รวมถึงความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการ ความพอดีในการให้โอกาส และความเหมาะสมสำหรับทุกคน จากหลักการดังกล่าวจึงจำเป็นที่โรงเรียนต้องมีการปรับปรุงบรรยากาศการทำงานในระดับโรงเรียน โดยการปรับปรุงกลไกและเพิ่มช่องทางที่จะพูดคุยสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารและครูเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนที่เป็นประชาธิปไตย และมีความไว้วางใจกัน กล่าวคือโรงเรียนต้องให้สิทธิและปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน รวมทั้งมีการรับฟังและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เช่น ทุกคนมีโอกาสดูแลศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การได้รับโอกาสไปอบรมพัฒนาดตนเอง รวมถึงการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม เป็นต้น

ส่วนบรรยากาศการทำงานในระดับบุคคลนั้นเป็นความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน จนเกิดทักษะการทำงานใหม่ ๆ และนำมาปรับปรุงการทำงานของตนเอง ซึ่งการทำงานในโรงเรียนของครูจำเป็นต้องมีการปรับตัวและ

เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยเฉพาะงานด้านวิชาการ ซึ่งการเรียนรู้ของครูนั้นเป็นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองที่แต่ละคนก็จะค้นพบวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่ใช้ในห้องเรียนแล้วประสบผลสำเร็จหรือได้ผลดีเป็นลักษณะเฉพาะตัว ดังนั้นหากจัดระบบที่จะให้ครูนำความรู้เหล่านี้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ก็จะเป็นการสร้างนวัตกรรมในการทำงานนำไปสู่การเรียนรู้ในงานและการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และอาจขยายผลไปสู่วิธีปฏิบัติที่เป็นนวัตกรรมของโรงเรียนต่อไป

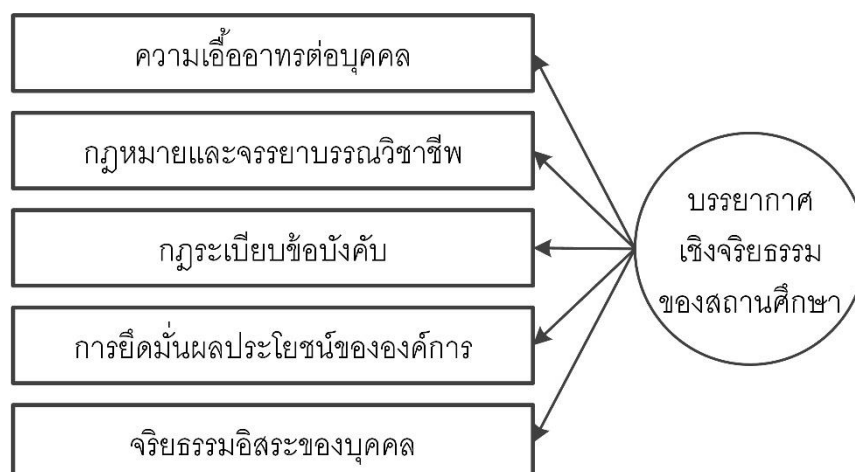
วิกเตอร์ และคูลแลนส์ (Victor และ Cullen, 1988, pp.101-125)

ได้นำเสนอแนวคิดบรรยากาศเชิงจริยธรรมและรูปแบบการรับรู้ บรรยากาศเชิงจริยธรรมการทำงานในองค์การ ได้องค์ประกอบบรรยากาศเชิงจริยธรรม 5 ด้าน คือ 1) ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล (Caring) เป็นความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในการได้รับความช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน แสดงถึงความเอื้ออาทรต่อกันเกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2) ด้านกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and code) การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างถูกต้อง มีความยุติธรรม ซึ่งการปฏิบัติตามกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นไม่ขัดต่อกฎเกณฑ์ และบรรทัดฐานของสังคมโดยรวม 3) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Rules) หมายถึงนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งถูกกำหนดขึ้นด้วยบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารจัดการภายในองค์การเพื่อควบคุมความประพฤติของบุคคล และบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การต้องยึดถือปฏิบัติอย่างถูกต้องตามหลักของคุณธรรม จริยธรรม 4) ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ (Instrumental) หมายถึงการที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวและการให้ความสำคัญกับบุคคลที่ปฏิบัติงานให้องค์การ 5) ด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล (Independence) เป็นการประพฤติที่ดีงามเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคมโดยรวม รวมถึงการพิจารณาไตร่ตรองถึงสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำตามสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

กังสดาล เชาว์วัฒนกุล (2558) ได้สร้างแบบวัดการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรม จากการปรับปรุงแบบวัดของประภาพร นิกรเพสย์ (2546) ซึ่งได้พัฒนาแบบวัดจากแนวคิดของวิกเตอร์และคูลแลนส์ (Victor; & Cullen.1998) โครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ 1) การรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล 2) ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ 4) ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ และ 5) ด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล

ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2558, นน.42-45) อธิบายผลการศึกษเกี่ยวกับบรรยากาศทางจริยธรรมจากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ โดยอธิบายว่า บรรยากาศเชิงจริยธรรมหมายถึง การรับรู้ร่วมกันเกี่ยวกับบรรทัดฐานโดยทั่วไปขององค์กรที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับการแก้ปัญหาเกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งอาจไม่มีการระบุเป็นคำสั่งหรือลายลักษณ์อักษร แนวทางการศึกษาบรรยากาศเชิงจริยธรรมที่มุ่งเน้นการรับรู้ร่วมกัน (Shared-perception approach) สามารถใช้อธิบายความเข้าใจร่วมกันที่บุคคลและกลุ่ม(องค์กร) มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของการศึกษาตัวแปรระดับกลุ่มที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นด้วย สำหรับการจำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศเชิงจริยธรรมได้อ้างอิงแนวคิดของวิกเตอร์และคัลเลน (Victor; & Cullen. 1998) ซึ่งเป็นการบูรณาการแนวคิดของบรรยากาศในการทำงานเชิงจริยธรรม 5 รูปแบบ คือ 1) ด้านการยึดผลประโยชน์ส่วนบุคคล (Instrumental climate) ที่ส่งเสริมการตัดสินใจโดยยึดผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลเป็นหลัก 2) ด้านการให้ความสนใจและเอาใจใส่ผู้อื่น (Caring climate) ส่งเสริมการตัดสินใจโดยคำนึงถึงเชื้ออาทรดูแลช่วยเหลือผู้อื่น 3) ด้านการมีอิสระในการตัดสินใจ (Independence climate) โดยส่งเสริมให้บุคคลใช้วิจารณญาณส่วนบุคคลพิจารณาแล้วว่าเหมาะสมในการตัดสินใจ 4) ด้านการรักษากฎระเบียบข้อบังคับ (Rules climate) ส่งเสริมการตัดสินใจที่ยึดความสอดคล้องกับนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดขององค์กร และ 5) ด้านการรักษากฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and code climate) โดยส่งเสริมการตัดสินใจโดยยึดความสอดคล้องกับหลักของกฎหมายทางสังคมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่บัญญัติขึ้น

สรุปได้ว่าบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในสถานศึกษา เกี่ยวกับบรรทัดฐานโดยทั่วไปของสถานศึกษาที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการกับประเด็นปัญหาทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน โดยวัดจากสภาพการส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ร่วมกันของครูและผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1) ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล 2) ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ 4) ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และ 5) ด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล โดยสามารถสรุปเป็นแผนภาพเชิงแนวคิด เพื่ออธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์และองค์ประกอบของบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษาได้ดังนี้



ภาพประกอบ 24 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของบรรยากาศเชิงจริยธรรม
ของสถานศึกษา

4.2.3.2 การวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดที่ใช้วัดครูและผู้บริหารเพื่อวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษาโดยศึกษาความหมายของบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษาอย่างครอบคลุมโดยใช้แนวคิดของวิกเตอร์และคัลเลนด์ (Victor; & Cullen, 1988) 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่ออาทรต่อบุคคล 2) ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ 4) ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และ 5) ด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล และได้สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาแล้วจึงทำการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาของบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา ได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 26 ข้อ

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

รัชชัย ชุกกลิน (2558) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดตัวแปรบ่งชี้พฤติกรรมเชิงจริยธรรมจากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2550 ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้าน

คุณลักษณะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่เน้นหลักธรรมาภิบาล 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การทางจริยธรรม และ 4) ปัจจัยด้านสถานการณ์ ซึ่งผลการทดสอบความตรงของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับต้องมีคุณธรรมบ่งชี้สำหรับความเป็นผู้บริหารที่มีจริยธรรมทั้งสิ้น เมื่อพิจารณาเทียบเคียงในแง่ของทฤษฎีจริยธรรมเชิงพุทธจะพบว่าหลักอริยมรรคมีองค์ 8 คือองค์ประกอบที่ใช้บ่งชี้ความเป็นผู้บริหารที่มีจริยธรรมได้ครอบคลุมพฤติกรรมมากที่สุดทั้งกาย จิต และสติปัญญา ฉะนั้นผลการวิจัยจึงมีบทสรุปตรงกันในเรื่องของคุณธรรมบ่งชี้ความมีจริยธรรมที่อยู่ภายในใจหลักจริยธรรมเชิงพุทธนั่นเอง ซึ่งโดยสรุปแล้วจึงมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในและภายนอกของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบกับตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับจริยธรรมขององค์การคือบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนดที่จะศึกษาตัวแปรปรโตโมสะที่ดี โยนิโสมนสิการ และบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษาเนื่องจากเป็นกลุ่มของตัวแปรที่มีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

5. ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน

สุพานี สฤญวานิช (2552, น.226) อธิบายความหมายของคำว่าทีมงาน (Work Team) คือ กลุ่ม แต่เป็นกลุ่มของคนที่มีคุณลักษณะสำคัญ คือ สมาชิกมีการผูกพันต่อเป้าหมาย และภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่ มีจิตวิญญาณเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Team Spirit) เกิดขึ้น มีการเชื่อมโยงและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความรับผิดชอบต่อกันและร่วมกัน (Mutual Accountability) มีการไว้วางใจกัน และมีวัฒนธรรมเป็นแบบร่วมมือกัน เน้นความเป็นทีม ร่วมกันทำงานอย่างแท้จริง (Collaborate) สมาชิกมีส่วนในการเป็นผู้นำกลุ่ม (ในแต่ละส่วนของงานตนเอง) หรือมีการนำทีมในลักษณะร่วมกัน (Team Leader) และ ทีมงานจะบรรลุผลมากกว่าวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และมีผลงานร่วมเป็นหนึ่งเดียว (Collective Performance)

ภิญญ มนุสสิป (2558, นน.1-28) นำเสนอบทความทางวิชาการเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม เป็นการนำแนวคิดเกี่ยวกับทีมมาใช้ในการบริหารองค์การถือเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่สามารถช่วยให้องค์การเกิดความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ความมีประสิทธิภาพของทีมจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์การ โดยอธิบายความหมายของทีมและประสิทธิภาพของทีมไว้ดังนี้

ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลซึ่งใช้ทักษะและความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันปฏิบัติงานขององค์การภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีพลังความผูกพันและตระหนักถึงบทบาทที่ต้องรับผิดชอบและพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้

ประสิทธิผลของทีม หมายถึง การที่ทีมบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งสะท้อนให้เห็นในรูปของผลผลิตที่เกิดจากการดำเนินงานของทีม เจตคติที่แสดงถึงความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิกในทีมและความสามารถสมาชิกในการรวมกันสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้าเพื่อธำรงรักษาทีมให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต ซึ่งประสิทธิผลของทีมในมิติเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านบริบทขององค์การ คุณลักษณะของภาระงาน คุณลักษณะของทีมและกระบวนการของทีม เป็นต้น

มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้อธิบายความหมายและแตกต่างระหว่างทีมงานและกลุ่มไว้ว่า กลุ่ม (Groups) หมายถึง บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มาาร่วมกันพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่างที่ตั้งไว้ สำหรับ “กลุ่มทำงาน” หมายถึง กลุ่มบุคคลที่รวมกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการตัดสินใจเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานตามที่รับผิดชอบ กลุ่มทำงานจึงเป็นการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลภายในกลุ่ม ผลการทำงานจะขึ้นอยู่กับศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของสมาชิกกลุ่มแต่ละคนเป็นการทำงานที่ไม่เกิด “การร่วมมือ” (Synergy) ระหว่างสมาชิก ผลลัพธ์ในการทำงานจึงไม่มากกว่าปัจจัยนำเข้า ส่วนทีมงาน (Teams) หมายถึง กลุ่มบุคคล ที่ความพยายามของแต่ละคนมีส่วนเสริมและมีผลต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าปัจจัยนำเข้ารวมกันทั้งหมดของสมาชิกในทีม กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือทีมงานจะสร้างผลลัพธ์ที่น่าพอใจและลักษณะของการประสานการร่วมมือกันในเชิงบวก (Synergy) การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ 1) ขนาดของทีมงาน 2) ความสามารถของสมาชิกทีม 3) การกำหนดบทบาทและส่งเสริมความสามารถของสมาชิก 3) การมีพันธสัญญาต่อเป้าหมายร่วมกัน และ 4) โครงสร้างและภาวะผู้นำ (Champoux, 2011; Robbins, 1998; Schermerhorn, Hunt, และ & Osborn, 2003; นิติพล ภูตะโชติ, 2560; วิภาส ทองสุทธิ, 2552)

กลุ่มและทีมมีความคล้ายคลึงกันในมิติที่เกี่ยวข้องกับการรวมตัวทางสังคมของกลุ่มบุคคลในองค์การ หากแต่อาจพิจารณาถึงความแตกต่างกันได้จากรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างคนเหล่านั้น

กลุ่ม (Group) เป็นการรวมตัวของบุคคลที่ร่วมกันทำกิจกรรมและมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในรูปแบบที่แน่นอนเพื่อบรรลุจุดหมายร่วมกัน (Schermerhorn, 2003, Hunt &

Osborn, 2003 อ้างถึงใน ภิญญ มนุศิลป์, 2558) กลุ่มจึงเป็นระบบสังคมที่เกิดจากการรวมตัวกันของบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการโดยอาจไม่กำหนดขอบเขตของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกอย่างชัดเจนว่ามีความใกล้ชิดกันเพียงใด ทำให้สมาชิกบางคนในกลุ่มมุ่งมั่นทำงานของตนเพียงอย่างเดียวจนเสร็จสมบูรณ์แล้วจึงนำผลงานของแต่ละคนมารวมกันเป็นผลงานของกลุ่ม ในขณะที่สมาชิกบางคนอาจต้องประสานงานและต้องปฏิบัติงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ได้ผลงานออกมาในนามกลุ่ม ดังนั้นการรวมกลุ่มทำงานจึงขึ้นอยู่กับพิจารณาความสำเร็จในเป้าหมายของกลุ่มเป็นสำคัญ แต่อาจไม่ตระหนักถึงความผูกพันในการทำงานและความสัมพันธ์ทางจิตใจต่อกันของสมาชิก

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interacting individual) จึงเป็นสิ่งสำคัญที่บ่งชี้ความเป็นทีม ผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมหากเป็นไปในเชิงบวกก็จะทำให้การดำเนินงานของทีมเป็นไปโดยราบรื่น แต่หากปฏิสัมพันธ์เป็นไปในเชิงลบสมาชิกอาจไม่สามารถเกาะเกี่ยวกันจนอาจนำไปสู่การล่มสลายของทีมได้ ซึ่งเมื่อพิจารณาในเชิงผลที่เกิดขึ้นต่อเนื่องต่อองค์การจะ พบว่าปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมเป็นไปด้วยดีในเชิงภาพรวมแล้วย่อมหมายถึงความสัมพันธ์และความผูกพันของสมาชิกในองค์การก็เป็นไปในเชิงบวกด้วย อันจะเป็นผลให้เกิดความสามัคคีและผลานความร่วมมือทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จและก้าวหน้ายิ่งขึ้น สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือสมาชิกในทีมต้องมีเป้าหมายร่วมกัน (mutual goal) ซึ่งหมายถึงเป้าหมายของทีมนั่นเอง หากพิจารณาในเชิงจิตวิทยาแล้วการมีเป้าหมายร่วมกันจะก่อให้เกิดความปรารถนาในการร่วมมือกันทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมาย สิ่งสำคัญต่อการเป็นปึกแผ่นของทีมก็คือ การรับรู้ความเป็นสมาชิก (perception of membership) เป็นการตระหนักร่วมกันว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานของทีมไปด้วยกัน การดำเนินงานของทีมจำเป็นต้องพึ่งพิงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก (interdependence) ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นอิทธิพลร่วม (mutual influence) นั่นคือต่างคนต่างมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์เช่นนี้จะแตกต่างไปจากการทำงานเป็นกลุ่มดั้งเดิมที่จะเน้นความสำเร็จของงานตามความรับผิดชอบส่วนตนเท่านั้น และส่วนสำคัญประการสุดท้ายก็คือทีมจะต้องมีโครงสร้าง (team structure) ที่ชัดเจนทั้งในด้านบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปทัสถาน มาตรฐาน ตลอดจนลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการดำเนินงาน (Herrenkohl, 2004, อ้างถึงใน ภิญญ มนุศิลป์, 2558) ผู้บริหารที่สามารถใช้เทคนิคการบริหารองค์การจะก่อให้เกิดประโยชน์เกี่ยวกับการปฏิบัติการทางพฤติกรรมศาสตร์และเป็นการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จงรักภักดีและกระตือรือร้นต่อการสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์การ การพัฒนาทีมงานจึงเป็นเรื่องที่มี

ความสำคัญต่อองค์การอีกเรื่องหนึ่ง โดยที่ทีมงานมีความสำคัญมากกว่ากลุ่มงาน เพราะทีมงานมีความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่นมากกว่าและมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจนยิ่งกว่าซึ่งนอกจากจะหมายถึงทีมงานประจำแล้วยังหมายถึงทีมงานเฉพาะกิจอีกด้วย ทีมงานเหล่านี้รวมตัวกันโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ทีมของตนรับผิดชอบ ซึ่งเป็นการมุ่งทั้งความสัมพันธ์ที่ดีของคน และมุ่งความสำเร็จของงานไปด้วยกัน การทำงานที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจถึงบทบาทของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เน้นหลักประชาธิปไตย การวิจารณ์ในทางสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะทำงานหนัก มุ่งเน้นการแนะนำมากกว่าการใช้อำนาจบังคับข่มขู่ ใช้ระบบคุณธรรม ให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว และการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ (สถาพร ปิ่นเจริญ, 2556, นน.91-100)

ในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าตรัสสำหรับภิกษุ (ภิกษุอุปบริหานิยธรรม) สามารถนำมาประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ และเป็นหลักการที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติได้ในองค์การทุกประเภทเพื่อความเจริญรุ่งเรือง ไม่เป็นไปในทางเสื่อม คือ อุปริหานิยธรรม 7 ประการ สามารถอธิบายเพิ่มเติมประกอบกับพจนานุกรมพุทธศาสน์ของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561a, นน.547-548) ดังนี้

1. หมั่นประชุมกันเนื่องนิത്യ เป็นการประชุมพบปะปรึกษาหารือกิจการงานต่าง ๆ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันโดยสม่ำเสมอ

2. เมื่อประชุมก็พร้อมเพรียงกันประชุม เมื่อเลิกประชุมก็พร้อมเพรียงกันเลิก และพร้อมเพรียงกันช่วยทำกิจที่สงฆ์จะต้องทำ เป็นการประชุมและการทำกิจกรรมทั้งหลายที่พึงกระทำร่วมกัน ให้เกิดเป็นความสามัคคีในหมู่คณะ

3. ไม่บัญญัติสิ่งทีพระพุทธเจ้าไม่บัญญัติขึ้น ไม่ถอนสิ่งที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้แล้ว สมทานศึกษาอยู่ในสิกขาบทตามที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้ คือไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ควรบัญญัติหรือล้มเลิกข้อบัญญัติต่าง ๆ ที่ได้บัญญัติไว้ดีแล้ว ไม่ละเมิดหรือวางข้อกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ อันมิได้ตกลงบัญญัติไว้ และไม่เหยียบย่ำล้มล้างสิ่งที่ตกลงวางบัญญัติไว้แล้ว ถือปฏิบัติมั่นอยู่ในบทบัญญัติใหญ่ที่วางไว้ตามครรลองคลองธรรมที่ดีงาม

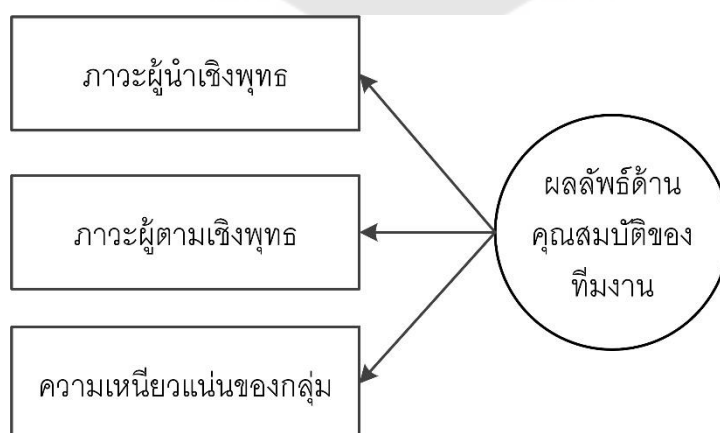
4. ภิกษุเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่เป็นประธานในสงฆ์ต้องให้การเคารพนับถือภิกษุเหล่านั้น เชื่อฟังถ้อยคำของท่าน เป็นให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่ เพราะผู้ใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ยาวนาน ดังนั้นเราต้องให้เกียรติ ให้ความเคารพนับถือ และรับฟังความคิดเห็นของท่านในฐานะที่เป็นผู้รู้และมีประสบการณ์มาก เช่น ยึดหลักอาวุโสทางราชการ เป็นต้น

5. ไม่ลู่อำนาจแก่ความอยากที่เกิดขึ้น สามารถข่มใจตนเองไม่ให้เกิดความชั่ว เช่น การข่มเหงรังแกผู้น้อย หรือผู้ได้บังคับบัญชา เป็นต้น

6. ยินดีในเสนาสนะป่า คือความสันโดษหรือความยินดีความพอใจในที่อยู่อาศัยไม่พึงพอใจจนเกินความจำเป็น เข้าหลักความพอเพียง

7. ตั้งใจอยู่ว่าเพื่อนภิกษุสามเณรซึ่งเป็นผู้มีศีล ซึ่งยังไม่มาสู่อาวาสขอให้มา ที่มาแล้วขอให้อยู่เป็นสุข คือ ความยินดีและเต็มใจให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อหรือขอรับการช่วยเหลือ เป็นต้น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานเป็นตัวแปรแฝง (Latent Variables) โดยทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระดับกลุ่มซึ่งเป็นผลมาจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผ่านไปยังผลลัพธ์ด้านจริยธรรมเชิงพุทธของครู โดยมีแนวคิดทฤษฎีและผลการศึกษาวิจัยรองรับอย่างชัดเจนสามารถสังเกตหรือวัดค่าได้จากองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพุทธ ภาวะผู้ตามเชิงพุทธ และความเหนียวแน่นของกลุ่ม ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานจึงหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ที่สถานกันเป็นทีมงาน โดยแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงพุทธ ภาวะผู้ตามเชิงพุทธและความเหนียวแน่นของกลุ่มที่เป็นการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มงาน เป็นปฏิสัมพันธ์ของเหล่าสมาชิกเกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีและผูกพันกลมเกลียวกันอันจะเป็นผลให้เกิดความสามัคคีและประสานความร่วมมือที่ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธ 2) ด้านภาวะผู้ตามเชิงพุทธ และ 3) ด้านความเหนียวแน่นของกลุ่ม โดยสามารถสรุปเป็นแผนภาพเชิงแนวคิด เพื่ออธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์และองค์ประกอบของผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานได้ดังนี้



ภาพประกอบ 25 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน

5.1 ภาวะผู้นำเชิงพุทธ

5.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธ

มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและศีลธรรมในต่างประเทศที่แยกออกจากกันเพื่อนำมาประกอบการอธิบายแนวคิดภาวะผู้นำเชิงพุทธที่เป็นทั้งจริยธรรมและศีลธรรมตามแนวทางพุทธศาสนา เช่น บราวน์ เทอริวโน และแฮร์ริสัน (Brown, Treviño, และ Harrison, 2005) ได้อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) คือ การแสดงออกถึงความประพฤติที่ถูกต้องเหมาะสมระหว่างบุคคลตามบรรทัดฐานของสังคม การส่งเสริมความประพฤติที่ดีงามต่อผู้ตามผ่านการสื่อสารแบบปฏิสัมพันธ์ การเสริมแรง และการตัดสินใจในประเด็นปัญหาทางจริยธรรม ซึ่งผู้ตามจะเชื่อถือและพิจารณาความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานของผู้นำที่แสดงออก เช่น ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความเป็นธรรม เป็นต้น สำหรับคำว่าบรรทัดฐานในที่นี้จะขึ้นอยู่กับบริบทต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ดาฟท์ (Daft, 2004) อธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงศีลธรรม (moral leadership) เกี่ยวข้องกับการแยกแยะความถูกต้อง และการแสวงหาความประพฤติที่ดีเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของผู้นำ ความประพฤติทางจริยธรรมที่ดีงาม และมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจในความประพฤติต่าง ๆ ให้กับผู้ตาม นอกจากนี้พ็อฟ (Poff, 2007) ยังได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับการสอนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและความเป็นผู้นำทางจริยธรรมให้กับนักศึกษาและโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสร้างความคุ้นเคยกับความสามารถและทฤษฎีเชิงจริยธรรมท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก ข้อสรุปจากการศึกษานี้สามารถยืนยันความสำคัญเกี่ยวกับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมและความเป็นผู้นำทางจริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักศึกษาทุกสาขาวิชาที่ต้องมีการกำหนดเนื้อหาไว้ในหลักสูตรของสถานศึกษา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2546, นน.3-5) อธิบายว่าภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำคือคุณสมบัติของบุคคล เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถที่สามารถชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม ถูกต้องตามธรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ คือ

- 1) **ตัวผู้นำ** จะต้องมีความสมบูรณ์ภายในตนเป็นจุดเริ่มและเป็นแกนกลางไว้
- 2) **ผู้ตาม** โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับผู้ตาม หรือเราอาจจะไม่เรียกว่า “ผู้ร่วมไปด้วย”
- 3) **จุดหมาย** โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับจุดหมาย เช่น จะต้องมีความชัดเจนเข้าใจถ่องแท้และแน่วแน่ในจุดหมาย เป็นต้น

4) **หลักการและวิธีการ** โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับหลักการและวิธีการที่จะทำให้สำเร็จผลบรรลุจุดหมาย

5) **สิ่งที่จะทำ** โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสิ่งที่ทำ

6) **สถานการณ์** โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม หรือสิ่งที่ประสพ ซึ่งอยู่ภายนอก ว่าทำอย่างไรจะผ่านไปด้วยดี ในท่ามกลางสังคม สิ่งแวดล้อม หรือสิ่งที่ประสพ เช่น ปัญหา เป็นต้น

สุเทพ ปาลสาร (2555, นน.8-17) ได้พัฒนาโมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามนิยามที่ได้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยอธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกด้านความประพฤติ การกระทำและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาของผู้เกี่ยวข้องโดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ามีพฤติกรรมบ่งชี้เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความเคารพ ความเป็นพลเมืองดี และความไว้วางใจ แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นสามารถใช้วัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมพบว่ามีความสอดคล้องเป็นไปในแนวเดียวกับองค์ประกอบบ่งชี้จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ครอบคลุมพฤติกรรมทั้งกายและจิตของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวจริยธรรมมีองค์ 8

ญาดา กรุณากกร (2558) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยสรุปว่าตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านความซื่อสัตย์ 2) ด้านความรับผิดชอบ และ 3) ด้านความยุติธรรม โดยผลการทดสอบโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นความสำคัญของกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งคุณธรรมดังกล่าวยังเป็นคุณลักษณะสำคัญที่บ่งชี้ความมีจริยธรรมในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา และควรมีการศึกษาวิจัยต่อยอดเพื่อเป็นการยืนยันการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในบริบทอื่น

ชนิษฐ์ธิดา ทองสุข (2560) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน จากการสังเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ด้วยการ

วิเคราะห์เนื้อหาจากนักแนวคิดของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ พบว่า มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ความจงรักภักดี ความยุติธรรม ความผูกพันต่อองค์กร ความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ การสะท้อนความคิด ความรับผิดชอบ และวิสัยทัศน์

คำพร กองเตย (2560) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการพัฒนาโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ จากแนวคิดของนักวิชาการตะวันตกและนักวิชาการชาวไทยได้องค์ประกอบที่ใช้เป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความเคารพ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความซื่อสัตย์

นิษวัน วรานุสาสน์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุจริต พบว่ามี 7 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความมีวินัยและความเที่ยงธรรม 2) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 3) ด้านการตัดสินใจเชิงจริยธรรม 4) ด้านการสร้างสรรค์ทีมงาน 5) ด้านกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 6) ด้านความเป็นอยู่อย่างพอเพียง และ 7) ด้านจิตสาธารณะ โดยผลการทดสอบโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโมเดลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พัฒนาขึ้น และมีความน่าเชื่อถือในเชิงของการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบาย

กันยมาศ ชูจีน (2562, นน.20-33) พัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้แนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาจากการสังเคราะห์ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของดวงเดือน พันพุ่มนาวิน (2538) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass, 2005; เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2550; กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยคุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของประเทศต่าง ๆ (เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และรุ่งเรือง สุชาภิรมย์, 2550) ส่วนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้มาจากการสังเคราะห์คุณลักษณะเด่นของผู้คนที่ได้รับการยอมรับด้านจริยธรรม ระเบียบแบบแผนของทางราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำสอดคล้องกับหลักศาสนา แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การมีวินัย การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และความรับผิดชอบต่อ

วิชาชีพ ส่วนตัวที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย การมีบุคคลต้นแบบและได้ร่วมงานกับบุคคลที่มีจริยธรรม การได้รับการส่งเสริมจริยธรรมจากสถาบันทางสังคม การอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ส่งเสริมจริยธรรม การมีคุณลักษณะของตนเองที่เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรม และการปฏิบัติงานในองค์การเน้นจริยธรรม โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับพอใช้ โดยทุกองค์ประกอบมีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสิ้น มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การเน้นจริยธรรม 2) พัฒนาคุณลักษณะของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรม 3) ส่งเสริมบทบาทของสถาบันทางสังคมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง 4) พัฒนาบุคลากรแวดล้อมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีจริยธรรม และ 5) ปรับสภาพแวดล้อมทางสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มากขึ้น

จากการศึกษาประเด็นในเรื่องภาวะผู้นำในทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในหลักฐานและเอกสารหรือคำภีร์ที่สำคัญทางพระพุทธศาสนาทั้งหมดเราจะพบว่าพระพุทธศาสนาถือได้ว่าเป็นอีกศาสนาหนึ่งที่ให้ความสำคัญกับแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำเอาไว้โดยเห็นว่าในสังคมทุกสังคมนั้นจะต้องมีบุคคลที่เกิดมาเพื่อทำประโยชน์แก่ผู้อื่นหรือมาเป็นผู้นำผู้อื่นอยู่เสมอพระเทพปริยัติเมธี (สฤษดิ์ สิริวิโร) (2553, น.41) ผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรทุกประเภทไปสู่ความสำเร็จ เมื่อพิจารณาตามรูปศัพท์คำว่า “ผู้นำ” มาจากพุทธวจนที่ว่า “นายก” แปลว่า “ผู้นำ” สมาสเข้ากับคำว่า “ภาว” แปลว่า “ความเป็น” เท่ากับ “นายกภาว” แปลว่า “ความเป็นผู้นำ” ดังปรากฏคำอธิบายในอรรถกถาราชชาโอวาทชาดกว่าด้วยคุณสมบัติของผู้นำว่า “เมื่อฝูงโคข้ามแม่น้ำไปอยู่ ถ้าโคผู้นำฝูงไปคด โคเหล่านั้นย่อมไปคดทั้งหมด ในเมื่อโคผู้นำไปคดในมนุษย์ก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับสมมติให้เป็นผู้นำ ถ้าผู้นั้นประพฤติธรรม ประชาชนนอกนี้ก็จะประพฤติธรรมเหมือนกัน แวนแคว้นทั้งหมดจะประสบความทุกข์ ถ้าพระราชาเป็นผู้ไม่ตั้งอยู่ในธรรมแต่ในทางตรงข้ามเมื่อฝูงโคข้ามไปอยู่ ถ้าโคผู้นำฝูงไปตรง โคเหล่านั้นย่อมไปตรงทั้งหมดในเมื่อโคผู้นำไปตรง ในหมู่มนุษย์ก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับการสมมติให้เป็นผู้นำ ถ้าผู้นั้นประพฤติธรรมประชาชนนอกนี้ย่อมประพฤติธรรมเหมือนกัน แวนแคว้นทั้งหมดย่อมได้รับประสบความสุขถ้าพระราชาเป็นผู้ตั้งอยู่ในธรรม” จะเห็นได้ว่าสมเด็จพระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงมีลักษณะเด่นของความเป็นผู้นำ ได้แก่ ความเป็นกัลยาณมิตรของมวลมนุษยชาติเพื่อนำไปสู่เป้าหมายคือความพ้นทุกข์ของชีวิตดังพุทธพจน์ที่ว่า “เราเป็นกัลยาณมิตรของสัตว์ทั้งหลายอาศัยเราผู้เป็นกัลยาณมิตรทั้งหลายก็พ้นไปได้จากทุกข์ ทั้งปวง” คำว่า “กัลยาณมิตร” ก็คือคนดีหรือเพื่อนที่ดีที่คอยชักพาเรา

ไปสู่ทางที่ดีซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยคุณสมบัติ ทั้งความรู้และคุณธรรมอย่างเพียงพอสามารถเป็นที่พึ่งแก่ตนเองและเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นเกิดความเลื่อมใสศรัทธา มีความเต็มใจและพร้อมให้ความร่วมมือให้การปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ สามารถแนะนำวิธีการที่ถูกต้องให้การศึกษาเรียนรู้หรือฝึกฝนตนเอง จนกระทั่งสามารถที่จะข้ามพ้นความทุกข์หรือปัญหาไปถึงจุดหมายได้ในที่สุดด้วยตนเอง แนวคิดภาวะผู้นำเชิงพุทธจึงครอบคลุมองค์รวมของบุคคลโดยมุ่งเน้นไปที่การสร้าง “คนดี” สนับสนุนคนดีให้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถเชิงจริยธรรมของตนเองพัฒนาฝึกฝนตนเองซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดจากการสั่งสมต่อเนื่องแล้วขยายผลจากตนเองส่งต่อไปถึงผู้อื่น ด้วยกระบวนการอิทธิพลที่เกิดจากความเต็มใจ พึงพอใจ และสุขใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับทัศนะของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ เช่น พฤติกรรม (Behavior) คุณลักษณะ (Trait) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) ความสัมพันธ์ (Relationship) และกระบวนการอิทธิพล (Influence process) สอดคล้องกับแนวคิดของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2560, นน.101-102) ที่ได้เสนอให้ผู้บริหารให้ใช้ภาวะผู้นำเชิงพุทธเพื่อพัฒนาองค์การไปสู่จุดหมายร่วมกัน โดยที่ทุกคนมีส่วนร่วมและเกิดความพึงพอใจร่วมกันโดยการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องระหว่างผู้นำ (leaders) ผู้ตาม (follows) และสถานการณ์/งาน (situation/tasks) โดยใช้หลักพุทธธรรม (principles of Buddha-Dhamma) เป็นแกนหลักในการนำ

นอกจากนี้ในพระไตรปิฎกยังพบว่าการกล่าวถึงแบบของผู้นำในอริยปไตยสูตร 3 แบบ คือ อตตาริปปไตย โลกาธิปปไตย และธรรมมาริปปไตย

1) **อตตาริปปไตย** ในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ โดยสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561a, น.583) ได้ให้ความหมายว่า “ความถือตนเป็นใหญ่” จะทำอะไรก็นึกถึงตน คำนึงถึงฐานะเกียรติศักดิ์ศรี หรือผลประโยชน์ของตนเป็นสำคัญ **พึงใช้แต่ในขอบเขตที่เป็นความดี คือ เว้นชั่ว ทำดี ด้วยเคารพตน** ซึ่งตามความหมายในเชิงพุทธแล้วจึงหมายถึง “**การทำให้ตนเองให้เป็นใหญ่ หรือบริหารตนเองให้บริสุทธิ์**” นั่นเอง ซึ่งจากนิยามข้างต้นจะเห็นได้ว่าค่อนข้างมีความแตกต่างจากนิยามของนักวิชาการทั่วไปที่ส่วนใหญ่เข้าใจว่าความหมายของออตตาริปปไตยต้องออกมาในเชิงของผู้นำที่เผด็จการเท่านั้น ดังพุทธาธิบายที่ปรากฏในอริยปไตยสูตรว่า “**ดูกรภิกษุทั้งหลาย ฯลฯ เธอทำตนเองแลให้เป็นใหญ่ แล้วละอกุศล เจริญกุศล ละกรรมที่มีโทษ เจริญกรรมที่ไม่มีโทษ บริหารตนให้บริสุทธิ์**” โดยจะเห็นได้ว่าไม่ปรากฏคำว่า “เผด็จการ” อยู่เลย จึงทำให้พอมองเห็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำแบบออตตาริปปไตย คือ ผู้นำที่มุ่งการแก้ปัญหาและขัดเกลาตนเองเป็นสำคัญ กล่าวคือ เมื่อผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองในทาง

ที่ดีได้ฉันใด ก็จะสามารถเปลี่ยนแปลงผู้อื่นและสภาวะแวดล้อมที่ตนอาศัยอยู่ให้ทันกับสถานการณ์ได้ฉันนั้น ดังพุทธศาสนาสุภาษิตที่มีปรากฏ เช่น “อตุตถา น มนุสเสสสุ แปลว่า บัณฑิตย่อมฝึกตน” “ทณฺโต เสฏฺฐมฺหา มนุสฺเสสฺส แปลว่า ในหมู่มนุษย์ทั้งหลาย ผู้ฝึกตนดีแล้วเป็นผู้ประเสริฐสุด” และ “อตุตถาญฺเจ ตถา กยิรา ยถญฺ มนุสฺสสฺติ แปลว่า ถ้าพราหมณ์ผู้อื่นฉันใด ก็ควรทำตนฉันนั้น” เป็นต้น ซึ่งหากเปรียบเทียบกับแนวความคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส (1985) (Bass's Theory of Transformational) จะเห็นจุดร่วมและความแตกต่าง คือ เป็นภาวะผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถพิเศษของผู้นำ มีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม มีการกระตุ้นการใช้ปัญญา และมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคลเช่นกัน แต่แบส (Bass) มุ่งเปลี่ยนแปลงคนอื่น และสิ่งอื่นในองค์กร แล้วสะท้อนว่าตนเป็นต้นแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่ภาวะผู้นำเชิงพุทธแบบอรรถาธิบายโดยจะมุ่งเปลี่ยนแปลงตนเองก่อนและจึงโยงไปสู่คนและสิ่งอื่น ๆ สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการแก้ปัญหาที่มุ่งเข้าสู่จุดศูนย์กลาง โดยพระมหาสมพร สุริโย (2555, นน.51-52) อธิบายเพิ่มเติมว่า แนวคิดเชิงพุทธจะมีความคาดหวังที่สูงมากจนข้ามพ้นวิสัยของชาวโลก แต่ถ้านำมาประยุกต์ในโรงเรียน ผู้นำแบบนี้ ก็จะเข้ากับลักษณะของผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลงที่มีความสามารถพิเศษ สร้างแรงจูงใจคนให้ทำงาน กระตุ้นให้ใช้ปัญญาแก้ปัญหาและพัฒนา มีการนิเทศครู หรือพัฒนาครูเป็นรายบุคคล หรือวิธีการอื่นใดที่ทำให้ครูที่ด้อยศักยภาพให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้นั่นเอง ลักษณะดังกล่าวคล้ายกับผู้นำแบบมุ่งตนของตะวันตก ในทางพระพุทธศาสนาจัดเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมเข้าไว้ในหมวด “การครองตน”

2) **โลกาธิปไตย** ในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ โดยสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561a, น.383) ได้ให้ความหมายว่า “ความถือโลกเป็นใหญ่” กล่าวคือ ถือความนิยมหรือเสียงของชาวโลกเป็นสำคัญ หวั่นไหวไปตามเสียงนินทาสรรเสริญ จะทำอะไรก็มุ่งจะเอาใจหมู่มชน หาความนิยม ทำตามที่เขานิยมกัน หรือคอยแต่หวั่นกลัวเสียงกล่าวว่า **พึงใช้แต่ในทางที่ดี หรือในขอบเขตที่เป็นความดี** คือ เคารพเสียงหมู่มชน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการถือโลกเป็นใหญ่ซึ่งได้แก่โลกสันนิบาตอันกว้างใหญ่ไพศาล รวมไปถึงเทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย เกรงกลัวมนุษย์และเทวดาจะรู้และมองเห็นพฤติกรรมของตนเองที่เป็นบาปทุจริต ทำโลกให้เป็นใหญ่แล้วประกอบสุจริตและแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ไม่มีโทษ ทำตนให้บริสุทธิ์ เข้าหลักของหิริ คือ ความละอายต่อบาป และโอตปปะ คือ ความเกรงกลัวต่อบาป จึงเป็นแบบภาวะผู้นำอีกแบบหนึ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารบุคลากรในภาพรวมตามหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังจะเห็นได้ชัดเจนจากที่พระพุทธเจ้าทรงมอบให้สังข์ (ทิม) บริหารกิจการของคณะสงฆ์ต่าง ๆ ตามแนวการจัดตั้งระบบการปกครองหมู่สงฆ์ที่มีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาลที่เรียกว่า “สังฆะ”

พระมหาสมพร สุริโย (2553, น.52)อธิบายว่า ในทางการบริหารจะเห็นได้ว่าผู้นำที่มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมแบบโลกาธิปไตยจะคำนึงถึงความรู้สึกของคนส่วนใหญ่แล้วปรับพฤติกรรมการทำงานของตนให้โปร่งใสเพื่อให้เกิดการยอมรับของคนในองค์กร มีการเปิดโอกาสให้ผู้อื่นร่วมคิดและตัดสินใจ ก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ถือเสียงของคนส่วนใหญ่เป็นหลักในการบริการแบบประชาธิปไตยหรือเทียบได้กับผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic leadership) (วิเชียร วิทยอุดม, 2548: 17) นอกจากนี้การวินิจฉัยสั่งการหรือออกคำสั่งใด ๆ ของผู้นำจะยินยอมให้ผู้ตามหรือผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นได้เปรียบเทียบกับผู้นำที่มุ่งคนหรือมุ่งสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยไอโฮโอ (Yukl, 2002:53) เพราะมีลักษณะคล้ายกัน คือ ผู้นำจะมีความห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือผู้ตาม และศรัทธาเชื่อมั่นและมีความเป็นเพื่อน พยายามเข้าใจปัญหาของผู้ตามเช่นกัน แต่ผู้นำเชิงพุทธจะมุ่งสัมพันธ์ในขอบเขตที่กว้างมาก และรูปแบบผู้นำแบบนี้ จะมีความเป็นสากลสูงมากกว่าประชาธิปไตยธรรมดาทั่วไป เพราะพฤติกรรมที่แสดงออกจะต้องสอดคล้องกับความคิดเห็น ความรู้สึกของชาวโลกซึ่งหมายรวมถึงมนุษย์และเทวดาด้วย คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีปัญญาบริหารตนให้บริสุทธิ์ มีความเกรงกลัวบาป ซึ่งเหล่านี้เป็นพฤติกรรมชาวโลกยอมรับได้ แต่ถ้านำมาปรับใช้ในโรงเรียนที่มีขอบเขตที่เล็กลงก็จะมีความเป็นประชาธิปไตยเหมาะสมกับชาวโลกมากขึ้น ดังนั้น โลกาธิปไตย ก็คือ ประชาธิปไตยเชิงพุทธนั่นเอง ลักษณะดังกล่าวคล้ายกับผู้นำแบบมุ่งคนของตะวันตก ในทางพระพุทธศาสนาจัดเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมเข้าไว้ในหมวด “การครองคน”

3) **ธรรมาธิปไตย** ในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ โดยสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561a, น.165)ได้ให้ความหมายว่า “ถือธรรมเป็นใหญ่” คือ ถือหลักการ ความจริง ความถูกต้อง ความดีงามและเหตุผลเป็นใหญ่ ทำการด้วยปัญญา โดยเคารพหลักการ กฎ ระเบียบ กติกา มุ่งเพื่อความดี ความจริง ความชอบธรรมเป็นประมาณ โดยพระมหาสมพร สุริโย (2553, น.52-53) ได้อธิบายว่าการถือธรรมเป็นใหญ่นั้นพระพุทธเจ้าตรัสแก่ภิกษุทั้งหลายว่า “พวกเธอต้องตระหนักว่าความเพียรที่เราปรารถนาแล้วจักไม่ย่อหย่อน มีสติตั้งมั่น ไม่หลงลืม กายสงบ จิตเป็นสมาธิ มีอารมณ์แน่วแน่มั่นคง ถือธรรมเหล่านี้แลเป็นใหญ่ ปฏิบัติในกรรมดี มีพฤติกรรมที่ปราศจากโทษ บริหารตนให้บริสุทธิ์เกิด” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้นำแบบนี้จะมุ่งความสำเร็จของงานโดยใช้หลักธรรมที่มีลักษณะเป็นเหตุเป็นผล คือ หลักธรรมที่เหมาะสมในการใช้เป็นหลักการวิธีการบริหารและหลักธรรมที่เสริมสร้างคุณสมบัติเฉพาะของผู้นำ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายผู้นำแบบนี้ จะมุ่งไปที่ภาระหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง ซึ่งได้แก่ การวางแผน การประสานกับผู้ตามการสนับสนุน การแนะแนวทางที่ถูกต้อง การส่งเสริมให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายที่

สูงและเป็นไปได้ซึ่งคล้ายกับผู้นำม่งงานของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan Leadership Studies) และคล้ายกับพฤติกรรมม่งโครงสร้างของผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Yukl, 2002: 53) แต่อาจต่างกันที่ผู้นำเชิงพุทธเน้นหนักไปที่ใช้หลักธรรมเป็นเครื่องมือในการทำงานให้สำเร็จ หรือ ถิธรรมเป็นใหญ่ซึ่งพระองค์ให้ความสำคัญในเรื่องของวิริยะ สติ ปัญญา กายและจิต มั่นคงในสุจริตธรรม นำมาบริหารตนให้บริสุทธิ์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549, น.44) ที่อธิบายว่าผู้บริหารแบบธรรมมาธิปไตยยึดธรรมเป็นหลักในการบริหาร โดยหลักพละ 4 ประการ ได้แก่ ปัญญาพละ วิริยพละ อนวัชชะพละ และสังคหะพละ กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีกำลังเป็นเครื่องสนับสนุนการกิจกรรมบริหารให้ประสบผลสำเร็จ คือต้องประกอบไปด้วยการมีความรู้ ความเพียร การประกอบกิจการงานที่ไม่มีโทษ และการสงเคราะห์ ลักษณะดังกล่าวคล้ายกับผู้นำแบบม่งงานของตะวันตก ในทางพระพุทธศาสนาจัดเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมเข้าไว้ในหมวด “การครองงาน”

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงพุทธประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ส่วน คือ 1) มิติการนำตนเองหรือการครองตน (อิตฺตาทิปปิไธย) 2) มิติการนำทีมหรือการครองคน (โลกาธิปปิไธย) และ 3) มิติการนำองค์การหรือครองงาน (ธรรมาธิปปิไธย) องค์ประกอบเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องนำไปสู่เป้าหมายอย่างมีคุณภาพเกิดการยอมรับและศรัทธา สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การได้อย่างยั่งยืน

สำหรับแนวทางการวัดภาวะผู้นำเชิงพุทธสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การสร้างแบบวัดหรือมาตร (scales) ซึ่งเป็นวิธีการที่ใช้กันมากในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ เหมาะสำหรับข้อมูลที่เป็นคุณลักษณะทางจิตหรือจิตลักษณะที่เป็นนามธรรม มาตรประกอบด้วยชุดของข้อคำถามหรือสถานการณ์ที่เป็นสิ่งเร้าผู้ให้ข้อมูลแสดงการตอบสนองตามความเป็นจริง โดยกำหนดช่วงของการตอบสนองและกำหนดค่าตัวเลขตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยให้ค่าตัวเลขแทนระดับของคุณลักษณะที่ต้องการ โดยการสร้างขึ้นของผู้วิจัยเองหรือการเลือกใช้เครื่องมือวิจัยที่ผู้อื่นพัฒนาไว้แล้วนำมาปรับใช้ให้เหมาะสม วิธีการดำเนินการวัดด้วยมาตรต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของการใช้มาตรนั้นเช่นเดียวกับการดำเนินการทดสอบ เมื่อจำแนกประเภทของมาตรตามระดับการวัดของมาตร และจำแนกตามประเภทของข้อมูลแบ่งออกได้ 3 ประเภท คือ 1) มาตรจัดประเภท (categorical scales) มาตรอันดับหรือมาตรเรียงอันดับ (ordinal scale) และมาตรอันตรภาค (interval scale) อย่างไรก็ตามในการวัดภาวะผู้นำเชิงพุทธนั้นควรใช้มาตรอันตรภาค เนื่องจากเป็นลักษณะของผู้นำที่สามารถสังเกตเห็นได้ทำพฤติกรรม หรือเรียกว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำ ดังที่ Wiersma and Jure (1990) อธิบายว่าการวัดหมายถึงการกำหนดค่าตัวเลขให้กับสิ่งใด

สิ่งหนึ่งหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งโดยใช้กฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ค่าที่เป็นตัวเลขนั้นมีความหมายในเชิงปริมาณเพื่อแทนคุณสมบัติของสิ่งที่ต้องการวัด ผลจากการวัดได้เป็นค่าสังเกต (observed value) หรือค่าการวัด (measure) การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบหรือเว้นพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้น พฤติกรรมที่สังคมยอมรับเช่น การให้ทาน การเสียสละ ซื่อสัตย์ ไม่เอาวัดเอาเปรียบผู้อื่น การช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น และในทางตรงข้ามเป็นพฤติกรรมที่สังคมไม่ยอมรับควรดเว้น และได้ให้ข้อเสนอแนะอีกว่า **การวัดพฤติกรรมการแสดงออกทางจริยธรรมเป็นการวัดจริยธรรมที่วัดได้ตรงจุดที่สุด** เพราะจริยธรรมมองในแง่การพิจารณาตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เมื่อพบสภาพความขัดแย้งทางจริยธรรมขึ้นมา การตัดสินใจจึงต้องใช้ค่านิยมหรือคุณธรรมระดับใดระดับหนึ่งแล้วแต่มโนธรรมหรือจิตสำนึกที่สั่งสมอยู่ในจิตใจของคน ๆ นั้น (นางลักษณ วิรัชชัย, 2546)

จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธสามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการสำหรับการวิจัยครั้งนี้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมตามบันทัดฐานของสังคมผ่านการกระทำของบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักพุทธธรรมเป็นแกนหลักในการนำ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการแยกแยะความถูกต้อง การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และการแสวงหาความประพฤติที่ดีเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของผู้นำ ครอบคลุมองค์รวมของบุคคล ให้ความสำคัญกับการเป็นคนดีได้ใช้ความรู้ความสามารถเชิงจริยธรรมของตนเองส่งต่อไปถึงผู้อื่นด้วยกระบวนการอิทธิพลระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ ก่อให้เกิดความเต็มใจ พึงพอใจ และสุขใจการปฏิบัติงานมีความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นเป้าหมายร่วมกัน จำแนกได้ 3 ลักษณะ คือ 1) อุตตาริปไตย หมายถึง ความถือตนเป็นใหญ่ในขอบเขตของความดีที่ผู้นำปฏิบัติ จัดเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรม “การครองตน” 2) โลกาธิปไตย หมายถึง ความถือโลกเป็นใหญ่ กล่าวคือ ถือความนิยมหรือเสียงประชามติ จัดเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรม “การครองคน” และ 3) ธรรมาธิปไตย หมายถึง ความถือธรรมเป็นใหญ่ ตั้งมั่นอยู่ในหลักของเหตุผล ความถูกต้อง ความดีงามทั้งปวงเป็นใหญ่ จัดเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรม “การครองงาน” สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงพุทธ หมายถึงภาวะผู้นำทั้ง 3 ลักษณะดังกล่าว ครอบคลุมพฤติกรรมทั้งการครองตน ครองคน และครองงาน

5.1.2 การวัดภาวะผู้นำเชิงพุทธ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดที่ใช้วัดครูและผู้บริหารเพื่อวัดภาวะผู้นำเชิงพุทธโดยศึกษาความหมายของภาวะผู้นำเชิงพุทธอย่างครอบคลุม 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านอุตตาริปไตย (การครองตน) 2) ด้านโลกาธิปไตย (การครองคน) และ 3) ด้านธรรมาธิปไตย

(การครองงาน) และได้สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาแล้วจึงทำการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาของภาวะผู้นำเชิงพุทธได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 25 ข้อ

5.2 ภาวะผู้ตามเชิงพุทธ

5.2.1 ความหมายของภาวะผู้ตามเชิงพุทธ

ผู้ตามเป็นองค์ประกอบสำคัญผู้นำที่ขาดไปไม่ได้ ถ้าปราศจากผู้ตามแล้วก็ไม่มีความจำเป็นผู้นำการเป็นผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ตามที่ดีด้วยเพราะผู้นำสามารถจัดการผู้ตามได้เช่นเดียวกับที่ผู้ตามสามารถจัดการผู้นำได้ ผู้นำจะต้องทราบประเภทของผู้ตามและหลีกเลี่ยงการสร้างบรรยากาศหรือแสดงพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ตามไร้ประสิทธิภาพ นอกจากนั้นผู้นำยังจะต้องใส่ใจพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย ส่วนผู้ตามเองก็มีอิทธิพลต่อผู้นำโดยการเป็นกำลังสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ การมองผู้นำตามความเป็นจริง และการช่วยให้ผู้นำเป็นผู้นำที่ดีด้วยเช่นกัน (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556, นน.244-255)

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้ตามในประเทศไทยในขณะนี้ยังถือได้ว่ามีน้อยมาก โดยเฉพาะทางด้านการศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งตรงข้ามกับในต่างประเทศที่มีการศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับภาวะผู้ตามเป็นจำนวนมาก ในองค์การปัจจุบันภาวะผู้ตามถูกนิยามว่าเป็นบทบาทของการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การปฏิบัติในบทบาทของภาวะ และเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งต่อการทำให้เกิดความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม โดยบุคลากรส่วนใหญ่ในสถานศึกษาจะใช้เวลาในการเป็นผู้ตามมากกว่า จึงอาจกล่าวได้ว่าก้าวแรกของการพัฒนาผู้บริหารที่ดีจะต้องสอนให้รู้จักการเป็นผู้ตามที่ดีเสียก่อน โดยมีงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่ได้รับการชื่นชมว่าเป็นผู้นำที่ดีมักจะมีประวัติในการเป็นผู้ตามที่ดีมาก่อน (Bass, 1990) โดยจะเห็นได้ว่าในความเป็นจริงแล้วนั้นผู้นำการบริหารไม่ได้มีรูปแบบตายตัวที่ทุกคนจะสามารถนำไปใช้ได้ผลในทุกสถานการณ์ แต่กลายเป็นการบริหารตามสถานการณ์ที่ต้องมีความสามารถหลายอย่าง ผู้บริหารคนเดียวต้องสามารถทำหน้าที่ได้หลายหน้าที่ กระบวนการบริหารไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากผู้นำเพียงคนเดียว เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนของการปฏิสัมพันธ์ที่มีความซับซ้อนและเป็นพลวัตรอยู่ตลอดเวลา มีองค์ประกอบ 4 ประการที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำ (leadership process) ได้แก่ ผู้นำ (leader) เป็นบุคคลที่ทำหน้าที่นำกลุ่ม ผู้ตาม (follower) เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับอิทธิพลจากผู้นำ บริบทหรือสถานการณ์ (context/situation) เป็นเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (products) ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำภารกิจให้ลุล่วงหรือสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการใช้กระบวนการของผู้นำมากกว่าการใช้อำนาจสั่งการ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ต่างมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบซึ่งกันและกันเสมอ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2560, น.211) โดยองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับใช้เป็นเครื่องชี้วัดความ

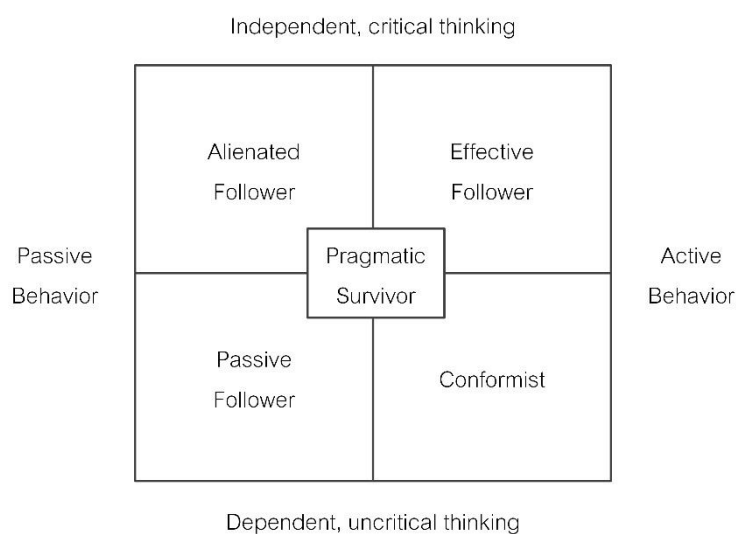
มีประสิทธิภาพของผู้นำจึงเป็นกระบวนการได้มาซึ่งผลงานตามที่ปรารถนาจากการมีส่วนร่วมอย่างเต็มอกเต็มใจของผู้อื่น

องค์การโดยทั่วไปย่อมต้องการผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (effective leader) หรือผู้นำที่เป็นแบบอย่าง (exemplary leader) ในขณะเดียวกันก็ต้องการผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ (effective followers) หรือผู้ตามที่เป็นแบบอย่าง (exemplary followers) ด้วยเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตามผู้บริหารไม่เพียงปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทของผู้นำเท่านั้นแต่ปฏิบัติทั้งบทบาทของผู้นำและผู้ตามด้วยเช่นเดียวกัน (Howell และ Costley, 2001) งานวิจัยของเคลลี (Kelley, 1992) ชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จขององค์การร้อยละ 90 เกิดจากการทำงานของผู้ตาม ส่วนอีกร้อยละ 10 มาจากผลงานของผู้นำ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเมื่อก้าวถึงภาวะผู้นำคงจะขาดความสมบูรณ์หากไม่นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้ตาม เพราะไม่เพียงแต่ผู้นำเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ แต่ผู้ตามก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การไม่น้อยไปกว่าผู้นำเช่นกัน

ในอดีตที่มองว่าผู้ตามคือผู้ที่คอยรับการสั่งการจากผู้บังคับบัญชาไปปฏิบัติแต่เพียงอย่างเดียว เช่น ผู้ตาม หมายถึง บุคคลที่ยอมรับการเป็นสมาชิกในการตอบสนองผู้อื่นโดยการให้ความร่วมมือ การบริการรับใช้และนำคำสั่งของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชามาปฏิบัติให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ (Kelly, 1992; Howell & Costley, 2009) อย่างไรก็ตามตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 เป็นต้นมาบทบาทของผู้ตามได้ถูกให้ความสำคัญมากขึ้นและมองว่าผู้นำต้องการผู้ตามเพื่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปฏิบัติการขององค์การเพื่อความสำเร็จร่วมกัน จึงให้นิยามของคำว่าผู้ตามในขอบเขตที่กว้างขึ้น เช่น ภาวะผู้ตามหมายถึง การกระทำหรือเงื่อนไขที่แต่ละคนมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือหรือสนับสนุนโดยถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการภาวะผู้นำเพื่อให้การทำงานของผู้นำประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ (Adair, 2008; Chaleff, 2009; Howell และ Costley, 2001; Oyetunji, 2013)

สรุปได้ว่า ผู้ตาม (follower) คือ บุคคลที่มีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน รวมทั้งการรับคำสั่งและการมอบหมายภารกิจจากผู้นำมาปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น ภาวะผู้ตาม (followership) จึงเป็นคุณลักษณะของบุคคลในการเป็นผู้ตามที่ดี (good follower) นั่นเอง กล่าวคือ มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้นำให้บรรลุผลสำเร็จ เกิดความสามัคคีในองค์การ และที่สำคัญคือการไม่ทำตัวเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้นำในการทำหน้าที่เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

เคลลี่ (Kelley, 1992) นำเสนอแนวคิดภาวะผู้ตามโดยใช้มิติที่สำคัญ 2 ประการ คือ **มิติแรก** เป็นคุณลักษณะระหว่าง “ความอิสระ (พึ่งพาตนเอง) และความคิดสร้างสรรค์” (independent, critical thinking) กับ “ไม่อิสระ (พึ่งพาผู้อื่น) และขาดความคิดสร้างสรรค์” (dependent, uncritical thinking) และ**มิติที่สอง** เป็นพฤติกรรมของผู้ตามเกี่ยวกับด้าน “ความกระตือรือร้น” (active behavior) กับ “การเฉื่อยชา” (passive behavior) แสดงดังภาพประกอบ 26



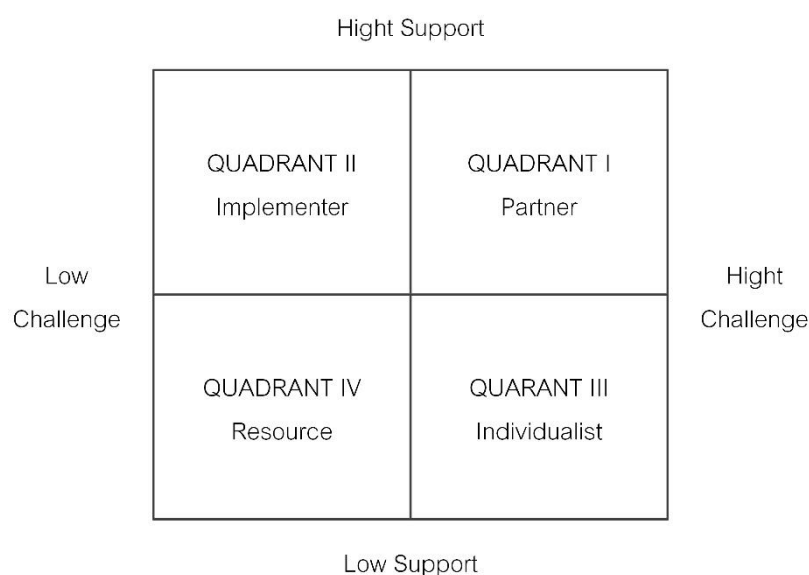
ภาพประกอบ 26 รูปแบบภาวะผู้ตาม 5 แบบของเคลลี่ (Kelley's Five Followership Styles)

ที่มา: Kelley, R.E. (1992). The Power of Followership: How to Create Leaders People Want to Follow, and Followers Who Lead Themselves. New York: Doubleday/Currency.

สามารถสรุปรูปแบบภาวะผู้ตาม 5 แบบของเคลลี่ (Kelley's Five Followership Styles) ได้ดังนี้ 1) ผู้ตามแบบเฉื่อยชา (sheep followers) หมายถึง ผู้ตามที่เชื่องช้า ไม่กระตือรือร้น ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่พยายามพึ่งพาตนเอง ทำงานตามคำแนะนำ และคำสั่งที่ได้รับมอบหมายโดยไม่คิดที่จะริเริ่มเอง เหมือนแกะในฝูง ทำงานให้แล้วเสร็จในลักษณะ “เข้าขาม เย็นขาม” เป็นผู้ตามที่ถูก ชักจูงได้ง่าย 2) ผู้ตามแบบปรับตาม (conformist หรือ Yes people) หมายถึง ผู้ตามที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน แต่ไม่มีความคิดสร้างสรรค์และไม่คิดริเริ่ม พยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา และทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยมิได้โต้แย้งใด ๆ ไม่ติดตามผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการที่ตนเองได้กระทำ 3) ผู้ตามแบบ

ทำงานเอาตัวรอด (pragmatic survivors) หมายถึง ผู้ตามที่ทำตัวเหมือนน้ำ คอยปรับ ตนเองให้อยู่รอดอย่างปลอดภัยในทุก ๆ สถานการณ์ เข้าทำนอง “รักษาดำรงรอดเป็นยอดดี” 4) ผู้ตามแบบห่างเหิน (alienated followers) หมายถึง ผู้ตามที่ชอบอิสระ พึ่งพาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ขาดการแสดงออกซึ่งบทบาทของผู้ตามให้เหมาะสมกับกาลเทศะ โดยแสดงความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา วิจารณ์ผู้บังคับบัญชา และ 5) ผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ (effective followers) เป็นผู้ตามที่มีความเพียรพยายาม สามารถพึ่งพาตนเอง แก้ไขปัญหาและบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จงรักภักดีให้ความร่วมมือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้ตามประเภทนี้เป็นบุคคลที่มีภาวะผู้ตาม (followership) หรือเป็นผู้ตามที่เป็นแบบอย่าง (exemplary followers)

ชาลลีฟ (Chaleff, 2009) ได้นำเสนอรูปแบบภาวะผู้ตามว่าประกอบด้วย 2 มิติที่สำคัญคือ มิติความท้าทาย (challenge) และมิติการสนับสนุนดูแล (supervisory support) สามารถจัดรูปแบบภาวะผู้ตาม (followership style) ได้ 4 แบบ ได้แก่ แบบทรัพยากร/แบบเฉื่อยชา (resource) แบบห่างเหิน (individualist) แบบผู้ปฏิบัติ (implementer) และแบบหุ้นส่วน (partner) แสดงดังภาพประกอบ 27

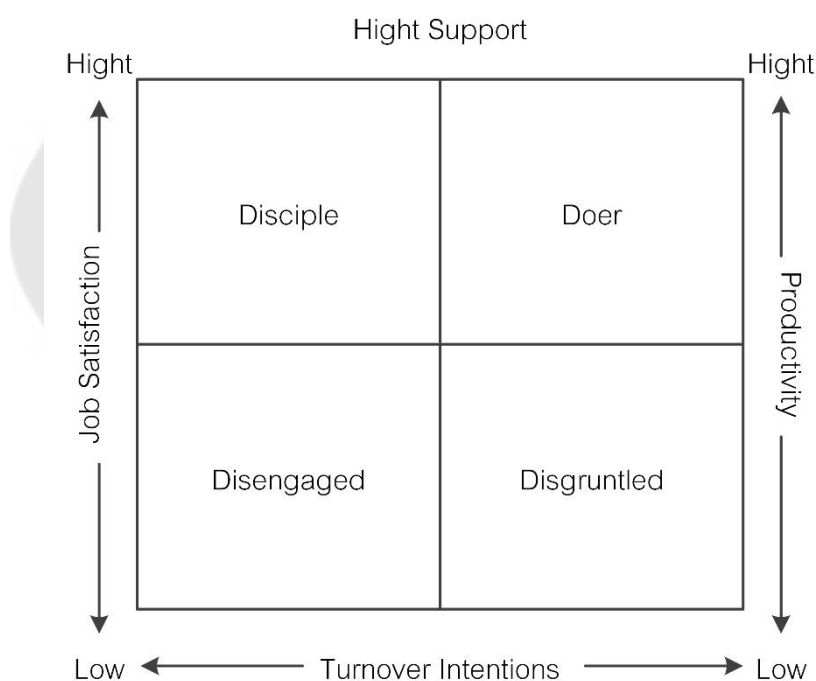


ภาพประกอบ 27 รูปแบบภาวะผู้ตาม 5 แบบของชาลลีฟ (Chaleff's Followership Styles)

ที่ ม ๑ : Chaleff, I. (2009). The courageous follower standing up to & for our leaders, third edition (3rd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler.

จะเห็นว่า ผู้ตามแบบทรัพยากร (resource) มีลักษณะการทำงานที่เฉื่อยชาเป็นผู้ที่มีความท้าทายต่ำและต้องการการนิเทศติดตามหรือสนับสนุนต่ำ แบบห่างเหิน (individualist) มีความท้าทายสูง และต้องการการสนับสนุนหรือติดตามต่ำซึ่งบุคคลกลุ่มนี้โดยทั่วไป มาได้แย่งและ/หรือก้าวร้าว แบบผู้ปฏิบัติ (implementer) มีลักษณะการทำงานเพื่อเอาตัวรอดซึ่งมีความท้าทายต่ำแต่ต้องการการสนับสนุนหรือกำกับติดตามสูง ประเภทสุดท้ายเป็นภาวะผู้ตามแบบหุ้นส่วน (partner) ผู้ตามที่ให้ความสำคัญทั้งการสนับสนุนและความท้าทายสูง (supportive and challenging) เชื่อว่าเขาเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเป็นหุ้นส่วนในการตัดสินใจของผู้นำ

เอแดร์ (Adair, 2008) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้ตามระหว่างความเอาใจใส่อย่างตั้งใจ (Turnover Intentions) ของผู้ตามกับความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ที่ทำให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพ แสดงดังภาพประกอบ 28



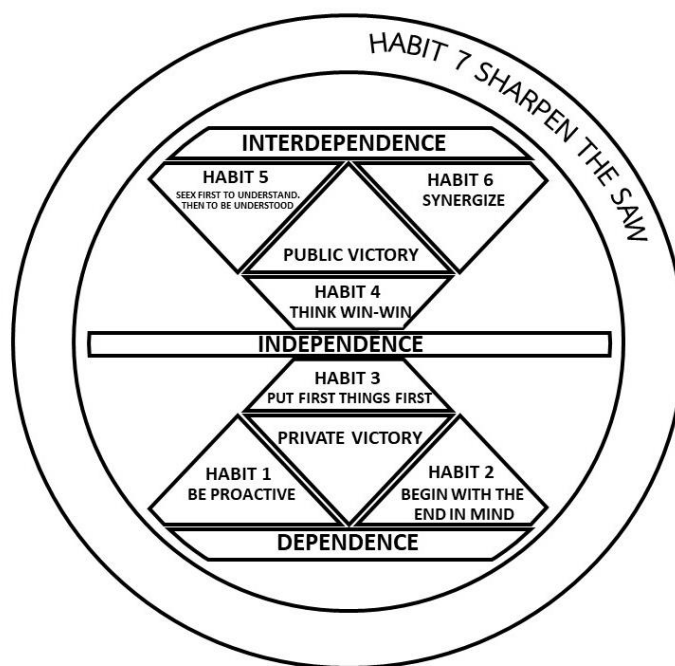
ภาพประกอบ 28 รูปแบบภาวะผู้ตามของเอแดร์ (Adair's Followership Styles)

ที่มา: Adair, R. (2008). *Developing great leaders, one follower at a time* The art of followership.

เมื่อพิจารณาจะพบว่ารูปแบบภาวะผู้ตามแบบอิสระ (disengaged) จะมีความผูกพันกับองค์กรน้อย จะมีความตั้งใจหรือสนใจ และความพึงพอใจในงานต่ำทำให้ผลผลิตต่ำไป

ด้วย ในขณะที่รูปแบบสาวก หรือพวกเดียวกัน (disciple) กลุ่มนี้จะเชื่อฟังหรืออยู่ภายใต้อำนาจของผู้นำจะมีความพึงพอใจในงานสูงและผลผลิตจะสูงไปด้วยในขณะที่ความตั้งใจหรือสนใจต่ำ ส่วนรูปแบบภาวะผู้ตามแบบไม่พอใจ (disgruntled) จะมีความรู้สึกบางอย่างในทางลบ ของผู้ตาม เช่น โกรธหรือไม่พอใจบางอย่างก็จะทำให้ ผลผลิตและความพึงพอใจในงานต่ำ แต่ยังมีความตั้งใจสูง และรูปแบบสุดท้ายซึ่งเป็นรูปแบบที่พึงประสงค์ คือ แบบนักปฏิบัติ (doer) จะมีแรงจูงใจสูงรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมกล้าได้กล้าเสียจะทำให้มีผลผลิตความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจสูง

โคเวย์ (Covey, 2003) ได้เสนอวิธีการพัฒนาลักษณะนิสัยตนเองให้เป็นผู้ตามที่มีประสิทธิภาพสูงไว้ 7 ประการ คือ 1) มีนิสัยเชิงรุก ไม่ต้องรอการสั่ง (be proactive) 2) เริ่มต้นจากส่วนเล็กในจิตใจ (begin with the end in mind) 3) ลงมือทำตามลำดับความสำคัญ (put first things first) 4) คิดแบบชนะทั้งสองฝ่าย (think win-win) 5) เข้าใจคนอื่นก่อนจะให้คนอื่นเข้าใจเรา (seek first to understand, then to be understood) 6) มีการรวมพลังทำงานเป็นทีม (team work) และ 7) หมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (sharpen the saw) แสดงดังภาพประกอบ 29



ภาพประกอบ 29 รูปแบบภาวะผู้ตามของเอแดร์ (Adair's Followership Styles)

ที่ ม า : Covey, S. (2003). The 7 habits of highly effective people personal workbook. New York: Simon & Schuster.

โอเยนทันจิ (Oyetunji, 2013, pp.179-187) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งได้กำหนดกรอบแนวคิดจากรายงานการวิจัยที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ของนักวิชาการหลายท่าน ได้รูปแบบภาวะผู้ตาม (followership style) 4 แบบ ได้แก่ 1) ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด (pragmatist) 2) ผู้ตามแบบห่างเหิน (alienated) 3) ผู้ตามที่เป็นแบบอย่าง (exemplary) และ 4) ผู้ตามแบบไม่ได้ตอบ (passive) นอกจากนั้นผลการวิจัยยังพบว่า ภาวะผู้ตามแบบไม่ได้ตอบมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ผู้ตามแบบห่างเหิน และ ผู้ตามที่เป็นแบบอย่างมีความสัมพันธ์กัน ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอดมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากแนวคิดภาวะผู้ตามที่น่าเสนอโดยนักวิชาการต่างประเทศ พบว่า ส่วนใหญ่มีความพยายามที่จะอธิบายคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงมิติความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้ตามแบบต่าง ๆ ในเชิงบวกและลบโดยยังมีความจำเป็นจะต้องอาศัยการกำกับดูแลควบคุมจากผู้นำ เพื่อให้ผู้ตามแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ออกมาสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การนำวิธีคิดเชิงพุทธมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการองค์กรผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการนำตนเองให้ได้เสียก่อนที่จะไปนำผู้อื่นแสดงให้เห็นว่าพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง(คน)มาเป็นอันดับหนึ่งซึ่งตรงกับหลักการ แนวคิดทฤษฎีในการบริหารชี้ให้เห็นว่าในการบริหารหรือการนำนั้น คนสำคัญที่สุดในทางพระพุทธศาสนามีอย่างน้อย 3 หลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้ตามให้เข้ากับสถานการณ์การบริหารทุกยุคทุกสมัย ประกอบด้วย ขรราวาสธรรม 4 (ธรรมสำหรับผู้ครองเรือน) อิทธิบาท 4 (ธรรมแห่งความสำเร็จ) และ สังคหัตถ์ 4 (ธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวนำใจผู้อื่น) มีรายละเอียดดังนี้

ขรราวาสธรรม 4 หมายถึง ธรรมสำหรับขรราวาส ธรรมสำหรับการครองเรือน หรือ หลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์ (virtues for a good household life; virtues for lay people) ซึ่งในธรรมหมวดนี้ ทมะท่านมุ่งเอาด้านปัญญา ขันติท่านเน้นแ่งวิริยะ ประกอบด้วย 1) สัจจะ (truth and honesty) 2) ทมะ (taming and training oneself; adjustment) 3) ขันติ (tolerance; forbearance) และ 4) จาคะ (liberality; generosity) สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต) (2559)

อิทธิบาท 4 หมายถึง คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ แห่งผลที่มุ่งหมาย (path of accomplishment; basis for success) ประกอบด้วย 1) ฉันทะ (will;

aspiration) 2) วิริยะ (energy; effort; exertion) 3) จิตตะ (thoughtfulness; active thought) และ 4) วิมังสา (investigation; examination; reasoning; testing) สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2559)

สังฆวัตถุ 4 หมายถึง ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี หรือหลักการสงเคราะห์ (bases of sympathy; acts of doing favors; principles of service; virtues making for group integration and leadership) ประกอบด้วย 1) ทาน (giving; generosity; charity) 2) ปิยวาจา (kindly speech; convincing speech) 3) อุตถจริยา (useful conduct; rendering services; life of service; doing good) และ 4) สมานัตตตา (even and equal treatment; equality consisting in impartiality, participation and behaving oneself properly in all circumstances) สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2559)

สรุปได้ว่าภาวะผู้ตามเชิงพุทธ หมายถึง คุณลักษณะของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเป็นกัลยาณมิตร มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยคำนึงถึงคุณธรรมตามหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาพิจารณาเห็นโทษของการถือตัว และความยึดถือในอำนาจหน้าที่หรือบทบาทที่ตนเองมีในทางสังคม ดำเนินชีวิตโดยใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาภายใต้บริบทของการครองตน ครองคน ครองงาน ในการศึกษาครั้งนี้หมายถึง ผู้ที่สามารถประยุกต์ใช้หลักธรรมในการทำงานเป็นทีมตามแนวของหลักธรรมในฆราวาสธรรม 4 อิทธิบาท 4 และสังคหวัตถุ 4

5.2.2 การวัดภาวะผู้ตามเชิงพุทธ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดที่ใช้วัดครูและผู้บริหารเพื่อวัดภาวะผู้ตามเชิงพุทธโดยศึกษาความหมายของภาวะผู้ตามเชิงพุทธ ตามแนวของหลักธรรมสำคัญทางพระพุทธศาสนา 4 หลักธรรม ประกอบด้วย 1) ฆราวาสธรรม 2) อิทธิบาทธรรม และ 3) สังคหวัตถุธรรม และได้สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาแล้วจึงทำการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาของภาวะผู้ตามเชิงพุทธได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 12 ข้อ

5.3 ความเหนียวแน่นของกลุ่ม

5.3.1 ความหมายของความเหนียวแน่นของกลุ่ม

ความเหนียวแน่นของกลุ่มหรือทีมงานจึงจัดเป็นทั้งผลลัพธ์และสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายในองค์กรและใช้เป็นตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมที่แสดงให้เห็นถึงความมีสัมพันธภาพแบบเกื้อกูลซึ่งกันและกันมีค่านิยมร่วมกันที่นำไปสู่การสร้างความรู้สึกรับรู้ร่วมกันในความเป็นเจ้าของงาน

กลุ่มคน หมายถึง การรวมตัวกันของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อวัตถุประสงค์บางสิ่งบางอย่างร่วมกันซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่ยากเกินกว่าคนคนเดียวจะทำได้สำเร็จ คนที่รวมตัวกันจะยอมรับสถานการณ์ภาพของกันและกัน และมีความรู้สึกร่วมกันและยึดถือปทัสถาน (Norms) ของกลุ่มร่วมกัน กลุ่มคนมีได้หลายรูปแบบทั้งที่เป็นกลุ่มทางการ (Formal Group) และกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ (Informal Group) การรวมกลุ่มกันเป็นวิธีที่คนในองค์การสามารถนี้กำลังกันได้เพื่อเพิ่มอำนาจของตน การเป็นสมาชิกของกลุ่มคนยังเป็นการเสริมบารมีของตนเองด้วย เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีหน้ามีตาในสังคม เกิดความอบอุ่นและสร้างความรู้สึกที่ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมกลุ่มได้แก่ โครงสร้างของกลุ่ม ลักษณะเฉพาะของกลุ่ม และการสื่อสารในกลุ่ม กลุ่มที่มีความเหนียวแน่นสูง (Group Cohesiveness) กลุ่มจะรวมตัวเหนียวแน่นก็ต่อเมื่อสมาชิกกลุ่มเข้ากันได้เป็นอย่างดี และยึดถือเป้าหมายกลุ่มร่วมกัน กลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายใน ได้แก่ กลุ่มที่สมาชิกกลุ่มได้อยู่ร่วมกันนานพอสมควร จนชอบพอกันและคบกันเป็นเพื่อนสนิทและมีผลประโยชน์ร่วมกัน ยิ่งกลุ่มขยายตัวใหญ่ขึ้น ยิ่งทำให้ความเหนียวแน่นของกลุ่มลดน้อยลง และโอกาสที่กลุ่มจะแบ่งเป็นพรรคเป็นพวกยิ่งมีมากขึ้น นอกจากนี้ ศัตรูภายนอกของกลุ่มยังสามารถเป็นตัวเสริมทำให้เกิดความเหนียวแน่นขึ้นมาได้ ซึ่งจะสังเกตได้ว่ากลุ่มที่มีความเหนียวแน่นมากมักจะเป็นกลุ่มที่ปิดไม่ค่อยยอมรับสมาชิกใหม่ (เชมมารี รัชชชุชีพ, 2553; สุพานี สฤณวณิช, 2552)

นอกจากนี้สุพานี สฤณวณิช (2552, น.224) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นของกลุ่ม ได้แก่

- 1) ความเหมือนกันของสมาชิก ถ้าองค์ประกอบของสมาชิกมีความคล้ายกันมาก กลุ่มจะมีความเหนียวแน่นมาก แต่ถ้าสมาชิกมีความแตกต่างกันอย่างหลากหลาย กลุ่มก็จะมีความเหนียวแน่นต่ำ
- 2) ขนาดของกลุ่ม ถ้ากลุ่มมีขนาดเล็ก สมาชิกก็จะรู้จักกันได้ทั่วถึง และคุ้นเคยกันได้ง่ายกลุ่มจึงมีความเหนียวแน่นสูง แต่ถ้ากลุ่มมีขนาดใหญ่จะทำให้โอกาสที่จะติดต่อกับหรือปฏิสัมพันธ์กันทำได้ยากกว่า แรงยึดเหนี่ยวจึงต่ำกว่า
- 3) โอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ถ้ากลุ่มมีกิจกรรมบ่อย และ/หรือสมาชิกอยู่ใกล้ชิดกัน โอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กันสูง กลุ่มจะมีความเหนียวแน่นสูงกว่ากรณีตรงข้ามคือกลุ่มไม่ค่อยมีกิจกรรมร่วมกันและสถานที่ปฏิบัติงานอยู่กระจัดกระจายกัน
- 4) ความสำเร็จหรือล้มเหลวของกลุ่ม กลุ่มที่มีความสำเร็จสมาชิกจะภาคภูมิใจ รู้สึกมีพลังรักใคร่กันรวมตัวกันดี แต่ถ้ากลุ่มไม่มีผลงานหรือเป็นกลุ่มที่ล้มเหลว สมาชิกก็

มักจะเจียบ ต่างคนต่างอยู่ไม่ค่อยติดต่อสัมพันธ์กันความเหนียวแน่นของกลุ่มจึงต่ำกว่า และขวัญและกำลังใจก็จะต่ำไปด้วย

ผลของกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นสูงจะทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมของกลุ่ม ร่วมมือร่วมใจทำงาน สมาชิกไม่แยกตัวออกไปจากกลุ่ม รับฟังความเห็นและทำตามความต้องการของสมาชิกในกลุ่ม มีจงรักภักดีต่อกลุ่ม มีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจดี และถ้าบรรทัดฐานของกลุ่มสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การกลุ่มจะมีผลผลิตสูง อาจเกิดสภาวะ Groupthink และ/หรือ Group shift เกิดขึ้นได้ ดังนั้นกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นในระดับกลาง ๆ จะทำให้เกิดการตัดสินใจดีกว่ากรณีกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นสูงมากหรือต่ำเกินไป แสดงดังภาพประกอบ 30

		ความเหนียวแน่นของกลุ่ม	
บรรทัดฐาน ในเรื่องผลงาน	สูง	ผลงานระดับกลาง ๆ	ผลงานสูง
	ต่ำ	ผลงานต่ำ	ผลงานต่ำ
		ต่ำ	สูง

ภาพประกอบ 30 ผลลัพธ์ของบรรทัดฐานและความเหนียวแน่นของกลุ่ม

ที่มา: สุพานี สฤษฏ์วานิช .(2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ความเหนียวแน่นของกลุ่มหรือแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่ม (Group Cohesiveness) หมายถึง การที่สมาชิกของกลุ่มจะดึงดูดกัน สามัคคีกัน รวมตัวกัน เกาะกลุ่มกันอย่างเหนียวแน่น มีการติดต่อสัมพันธ์กัน (Share) ในงานและในเป้าหมายต่าง ๆ ร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นเรา (We Felling) มิใช่ตัวใครตัวมัน เป็นความรู้สึกพึงพอใจในการเป็นสมาชิกของกลุ่มและต้องการดำรงสถานะภาพการเป็นสมาชิกในกลุ่มนั้นต่อไปอันเนื่องมาจากแรงดึงดูดที่ทำให้เกิดการรวมกลุ่ม และแรงจูงใจส่วนบุคคล เป็นระดับความสัมพันธ์ที่สมาชิกมีต่อกัน โดยกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นสูง

สมาชิกในกลุ่มก็จะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติตามและอยู่ร่วมในวัฒนธรรมองค์กรโดยไม่ได้แย้ง ซึ่งทีมที่มีบรรทัดฐานการปฏิบัติงานสูง ความเหนียวแน่นในกลุ่มจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2546; สุพานี สฤณภูวนิช, 2552; เสาวนีย์ จันทรเจิดศักดิ์, 2531)

สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดความเหนียวแน่นของกลุ่มที่สร้างขึ้นโดยนักวิชาการไทย ได้แก่ ณัฐวุฒิ อรินทร์ (2555) โดยเป็นเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของโบลเลนและฮอยเลย์ (Bollen; & Hoyle. 1990) ซึ่งถูกจัดไว้ในหมวดหมู่ของเครื่องมือวัดสภาพแวดล้อมทางสังคม/ปัจจัยภายนอก โดยได้ให้นิยามเชิงปฏิบัติการว่า ความเหนียวแน่นของกลุ่ม หมายถึง ความรู้สึกที่ดี มีความผูกพันกลมเกลียวกันที่บุคลากรสาธารณสุขมีต่อกลุ่มหรือกลุ่มงานที่สังกัดอยู่ รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และได้รับกำลังใจจากกลุ่ม มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 6 ระดับ กลุ่มหรือกลุ่มงานที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงแสดงว่ามีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูงกว่ากลุ่มที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำ และเครื่องมือการวัดความเหนียวแน่นของกลุ่มที่พัฒนาโดยปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2558) ที่พัฒนาเครื่องมือวัดความเหนียวแน่นของกลุ่ม เป็นเครื่องมือที่สะท้อนถึงนิยามความหมายจากความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม กับความพึงพอใจและเต็มใจในการเข้าร่วมและคงอยู่กับกลุ่ม ถูกจัดอยู่ในหมวดหมู่ของเครื่องมือวัดสภาพแวดล้อมทางสังคม/ปัจจัยภายนอก ลักษณะของเครื่องมือวัดเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ จำนวน 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ให้พนักงานเป็นผู้ประเมินและฉบับที่ให้ผู้บริหารเป็นผู้ประเมิน ทั้งสองฉบับมีเนื้อหาข้อคำถามเหมือนกัน โดยพิจารณาจากระดับของคะแนนเฉลี่ยในการแปลความหมาย

สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดในการพัฒนาเครื่องมือวัดความเหนียวแน่นของกลุ่มของณัฐวุฒิ อรินทร์ (2555) และปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2558) เนื่องจากมีความใกล้เคียงกับคุณลักษณะที่เกิดขึ้นจริงตามบริบทที่ผู้วิจัยทำการศึกษาในสังคมไทยที่พัฒนามากจากแนวคิด ทฤษฎีที่เป็นสากลโดยพิจารณาจาก 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม 2) ความรู้สึกได้รับกำลังใจจากกลุ่ม 3) ความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม และ 4) ความพึงพอใจและเต็มใจในการเข้าร่วมและคงอยู่กับกลุ่ม

สรุปได้ว่าความเหนียวแน่นของกลุ่ม หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีและมีความผูกพันกลมเกลียวกันที่มีต่อกลุ่มงานที่ตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์โดยบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความเหนียวแน่นของกลุ่มหรือทีมงานจึงจัดเป็นทั้งผลลัพธ์และสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานภายในองค์กร และใช้เป็นตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมที่แสดงให้เห็นถึงความมีสัมพันธภาพแบบเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

มีค่านิยมร่วมกันที่นำไปสู่การสร้างความรู้สึกรับรู้ร่วมกันในความเป็นเจ้าของงาน ผลของกลุ่มงานที่มีความเหนียวแน่นสูงจะทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของกลุ่ม ร่วมมือ ร่วมใจทำงาน จงรักภักดีต่อกลุ่มและสถานศึกษา มีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจดี

5.3.2 การวัดความเหนียวแน่นของกลุ่ม

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดที่ใช้วัดครูและผู้บริหารเพื่อวัดความเหนียวแน่นของกลุ่ม โดยศึกษาความหมายของความเหนียวแน่นของกลุ่มอย่างครอบคลุม และได้สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาแล้วจึงทำการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาของความเหนียวแน่นของกลุ่ม ได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 8 ข้อ

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน

ปริศนา รักษาเมือง (2558) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของความฉลาดทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล จังหวัดอุดรธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน โดยกำหนดความฉลาดทางจริยธรรมไว้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเมตตากรุณา ด้านความยุติธรรม ด้านสัมมาคารวะ และด้านความกตัญญูและความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ด้านตามแนวคิดของอัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1990) ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนมีความผูกพันกับองค์กร และความฉลาดทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ดับ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 41.10

สุริย์พร บุสดี (2558, นน.72-84) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบที่พัฒนาขึ้น และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลของทีม มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการออกแบบทีม ปัจจัยกระบวนการของทีม และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม อิทธิพลทางอ้อมมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบริบทขององค์กร ปัจจัยด้านการออกแบบทีม และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม อิทธิพลรวมมี 4 ปัจจัย ดังนั้น ปัจจัยด้านการออกแบบทีม ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม

วิรัชภา ถิรวัชรภูวดล (2559, นน.21-32) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะ

ผู้นำ การทำงานเป็นทีมของครู ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู และเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ผลการวิจัยที่สำคัญ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในระดับสูง และส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ปัจจัยทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูได้ร้อยละ 73.90 โดยด้านการกระตุ้นทางปัญญามีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด

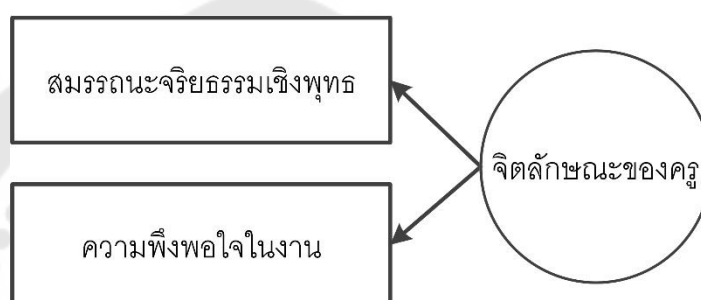
6. จิตลักษณะของครู

การพัฒนาคนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขสามารถป้องกันหรือแก้ไขปัญหามุคคัลและสังคมด้วยการเพิ่มคุณลักษณะบางประการ หรือลดทูลักษณะที่จิตใจและ/หรือพฤติกรรมของบุคคลได้นั้น นักพัฒนาย่อมต้องการผลการวิจัยที่สามารถตอบคำถามก่อนการพัฒนาว่ากลุ่มเสี่ยงที่มีความต้องการพัฒนาอย่างเร่งด่วนคือใคร และในการพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมหรือจิตลักษณะดังกล่าวจะต้องเพิ่มหรือลดสาเหตุอะไรบ้างในกลุ่มเสี่ยงดังกล่าวเพื่อพัฒนานั้นจะเกิดผลตามต้องการได้อย่างมั่นใจ ซึ่งเป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ คือ สาขาวิชาการที่ศึกษาวิจัยและพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์อย่างเป็นสหวิทยาการโดยมีวิชาจิตวิทยาเป็นศูนย์กลางและมีวิชาอื่น ๆ มาเสริมให้สมบูรณ์ โดยเฉพาะจิตวิทยาสังคมที่มุ่งศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ที่อยู่ในสังคมโดยใช้รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน ระบุสาเหตุทางจิต 8 ด้านที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของคนดี และคนเก่งนั้น ได้กล่าวถึงที่มาของสาเหตุที่อยู่ในรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม คือ จิตลักษณะเดิมที่ติดตัวมากับมนุษย์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ซึ่งเป็นผลของจิตลักษณะเดิมของบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กับลักษณะของสถานการณ์ปัจจุบันที่บุคคลประสบอยู่ และเป็นสถานการณ์ที่เกิดพฤติกรรมเป้าหมายนั้น สำหรับการวิจัยเพื่อพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในที่นี้ได้มีการอ้างอิงรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม และทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับใช้อธิบายตัวแปรทางจิตวิทยาเป็นจำนวนมากจึงนับได้ว่าเป็นการตอบสนองของสหวิทยาการวิจัยสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์อย่างชัดเจน

จิตลักษณะของครูเป็นลักษณะภายในจิตใจที่มองไม่เห็นได้โดยตรงจึงจัดเป็นตัวแปรแฝง (Latent variable) ที่ต้องใช้เครื่องมือวัดเพื่อให้ครูแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนออกมาจากการใช้นิยามเชิงปฏิบัติการ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ จิตลักษณะของครูถูกกำหนดเป็นตัวแปรคั่นกลางระดับบุคคลเป็นผลมาจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผ่านไปยังผลลัพธ์จริยธรรม

เชิงพุทธของครูที่มีแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาวิจัยรองรับอย่างชัดเจน โดยพิจารณาหรือวัดได้จากสมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธและความพึงพอใจในงาน

สรุปได้ว่าจิตลักษณะของครูคือคุณลักษณะทางจิตของเกี่ยวกับการรับรู้ การตอบสนอง การเกิดคุณค่า การจัดระบบที่นำไปสู่การกำหนดเป็นค่านิยมที่ตนยึดถือในทางพุทธจริยธรรม สะท้อนออกมาในรูปของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์จากสมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธและความพึงพอใจในงาน โดยสามารถสรุปเป็นแผนภาพเชิงแนวคิด เพื่ออธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์และองค์ประกอบของจิตลักษณะของครู ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 31 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของจิตลักษณะของครู

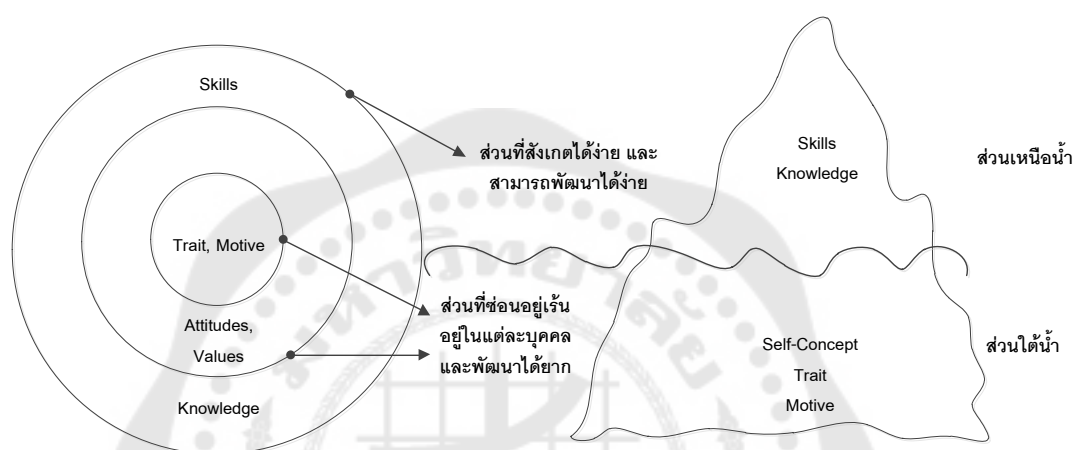
6.1 สมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธของครู

6.1.1 ความหมายของสมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธของครู

Competency มีคำแปลที่เป็นภาษาไทยค่อนข้างหลากหลายและแตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับว่านักวิชาการที่ศึกษาจะแปล หรือให้คำจำกัดความไว้ตามความเข้าใจ ของแต่ละบุคคล ซึ่งบางท่านอาจแปลว่า “ศักยภาพ” หรือ “ความสามารถ” หรือ “ขีดความสามารถ” หรือ “ความสามารถเชิงสมรรถนะ” หรือ “สมรรถนะ” ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานมาจากแนวคิดเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องเชาว์ปัญญาและบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในองค์การ

แนวคิดนี้เริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ดเมื่อปี ค.ศ. 1960 ที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) กับระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยนำเสนอว่าการวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ เนื่องจาก IQ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่ Competency เป็นสิ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จได้ดีกว่า (McClelland, 1973, pp.1-14)

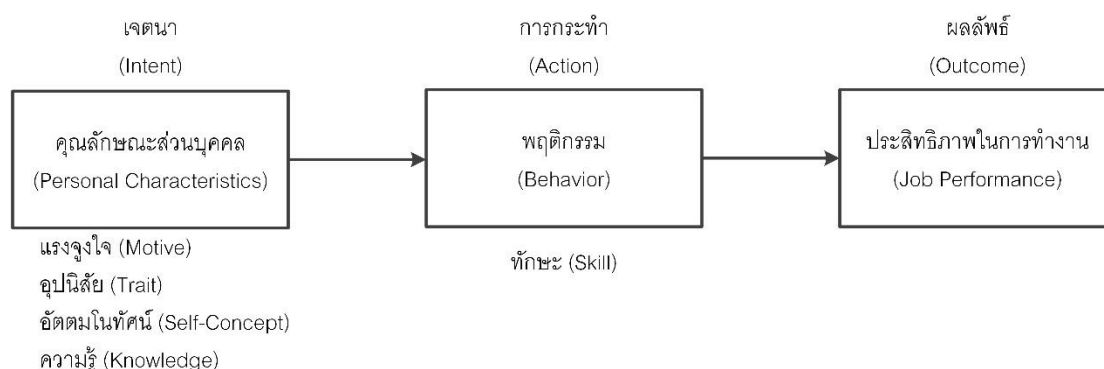
สามารถอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง ความแตกต่างด้านสมรรถนะของบุคคล เปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง มีส่วนที่เห็นและพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือระดับน้ำ ได้แก่ ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ส่วนที่ยากแก่การมองเห็นและพัฒนา ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายในตน และบทบาทที่แสดงออกสู่สังคม ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่งและพัฒนายาก แสดงดังภาพประกอบ 32



ภาพประกอบ 32 โมเดลภูเขาน้ำแข็งแสดงสมรรถนะที่อยู่ภายในและภายนอกของบุคคล

ที่มา : Spencer, L. M. (1993). Competence at work : models for superior performance. New York: Wiley.

สเปนเซอร์ (Spencer, 1993) นำเสนอรูปแบบสมรรถนะโดยอธิบายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานทางบุคลิกภาพของบุคคลที่สามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ดีที่สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด มี 5 องค์ประกอบ คือ สมรรถนะด้านแรงจูงใจ (Motivation Competency) สมรรถนะด้านคุณลักษณะ/อุปนิสัยส่วนบุคคล (Trait Competency) สมรรถนะด้านแนวคิดเกี่ยวกับตนเอง/อัตมโนทัศน์ (Self-Concept Competency) สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge Competency) และสมรรถนะด้านทักษะ (Skill Competency) แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการและปัจจัยความสำเร็จที่นำไปสู่ผลลัพธ์มณการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แสดงดังภาพประกอบ 33



ภาพประกอบ 33 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะ

ที่ ม ๑ : Spencer, L. (1993). Competence at work : Models for superior performance. New York: Wiley.

จิระประภา อัครบวร (2549, นน.1-2) อธิบายว่า สมรรถนะ หมายถึง ชีตความสามารถของบุคคลที่โดดเด่น เป็นเลิศมากกว่ามาตรฐานขั้นต่ำ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Competency” หรือ “Competence” จำแนกได้ 3 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency)

ณรงควิทย์ แสนทอง (2550) ได้สรุปความหมายคำว่า Competency ว่าหมายถึง ความสามารถ ศักยภาพ และสมรรถนะ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มความหมาย คือ กลุ่มที่ 1 บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait) และกลุ่มที่ 2 กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะของบุคคล (attributes) หรือเรียกว่า KSAs สะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของ แต่ละ บุคคลที่สามารถวัดได้

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547, น.39) ให้ความหมาย สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทศนคติ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์ (2547, น.61) อธิบายคำนิยามของสมรรถนะว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับ ความเหมาะสมกับองค์การ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, นน.1-4) ให้ความหมายสมรรถนะในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร นอกจากนี้การนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในภาคราชการพลเรือนของไทยแต่เดิมนั้นมีเฉพาะเรื่องของความรู้ความสามารถเท่านั้น แต่พบว่าบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในระดับใกล้เคียงกันแสดงผลงานในระดับที่แตกต่างกันมาก ดังนั้นการที่บุคคลจะแสดงผลงานที่ดีได้จึงนำมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากความรู้ความสามารถที่บุคคลมี สิ่งที่น่าสนใจคือการสนใจคืออะไรทำให้บุคคลแสดงผลงานแตกต่างกัน ซึ่งสรุปกันว่าเป็นคุณลักษณะเชิงลึกของบุคคลที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมในการทำงาน ดังนั้นในการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบอิงสมรรถนะจึงให้ความสำคัญกับคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่ทำให้เกิดผลงานที่โดดเด่น

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561b, นน.342-374) อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ด้วยการดำเนินชีวิตที่เป็นอยู่ดีด้วยมีการศึกษาทั้ง 3 คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ทำให้มนุษย์พัฒนาครบ 4 ประการ คือ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา ดังนี้

มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐรู้ด้วยการศึกษา สามารถพัฒนาได้ เรียนรู้ได้ ฝึกได้และจำเป็นต้องมีการฝึกฝนเรียนรู้ตลอดเวลาจึงจะสามารถมีการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า มีปัญญาเพิ่มพูน จึงกล่าวได้ว่า “มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐรู้ด้วยการฝึก” ซึ่งคำว่า “ฝึก” นี้พูดตามคำหลักแท้ ๆ คือ **สิกขา** หรือ **ศึกษา** ถ้าพูดอย่างสมัยใหม่ก็ได้แก่คำว่า **เรียนรู้และพัฒนา** พูดรวม ๆ กันไปว่า **เรียนรู้ฝึกหัดพัฒนา** หรือ **เรียนรู้ฝึกศึกษาพัฒนา** ศักยภาพของมนุษย์ จึงเป็นจุดเริ่มต้นของพระพุทธศาสนาดังจะเห็นได้จากการที่สมเด็จพระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงเป็นมนุษย์ที่สามารถฝึกตนจนถึงขั้นการเป็นพุทธะได้ ศักยภาพนี้ในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า “**โพธิ**” หมายถึงปัญญาตรัสรู้ แสดงให้เห็นถึงจุดเน้นของพระพุทธศาสนาที่มีวิถีมุ่งไปสู่ปัญญาสูงสุด แก่นนำของการศึกษาหรือการฝึกศึกษาพัฒนาจึงอยู่ที่ปัญญา และศักยภาพสูงสุดก็อยู่ที่ปัญญาเพราะเป็นจุดศูนย์รวมของการพัฒนาทั้งปวง ไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) จึงเป็นกระบวนการศึกษาที่ฝึกหรือพัฒนามนุษย์ ให้ปรากฏโพธิขึ้นมา จนในที่สุดมนุษย์นั้นกลายเป็นพุทธะ หรือกล่าวได้ว่า**สิกขา**ก็คือการพัฒนาตัวเองของมนุษย์ ให้ดำเนินชีวิตได้ดังามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็น**มรรค** คือทางดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดังามของมนุษย์ซึ่งเป็นวิถีแห่งการเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตนคือสิกขา จึงเป็นการประสานเป็นอันเดียวกันระหว่างการศึกษพัฒนามนุษย์หรือการเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาคนที่เรียกว่า

สิกขา กับ การดำเนินชีวิตที่ดีของมนุษย์ที่เรียกว่า **มรรค** คือ การดำเนินชีวิตที่มีการศึกษาพัฒนาชีวิตไปในตัว จึงเป็นชีวิตที่ดีงาม สรุปได้ว่า “ชีวิตที่ดีคือชีวิตที่ศึกษา เมื่อพัฒนาคนด้วยไตรสิกขา ชีวิตก็ก้าวไปในอริยมรรค”

ส่วนหลักที่ใช้วัดผลของการปฏิบัติ คือ ภาวนา 4 ซึ่งคำว่า “ภาวนา” แปลว่า ทำให้เจริญ ทำให้เป็น ทำให้มีขึ้น หรือฝึกอบรม ในภาษาบาลีท่านให้ความหมายว่า “วุฒนา” คือ วัฒนา หรือ พัฒนานั่นเอง ภาวนานี้เป็นคำหนึ่งที่มีความหมายใช้แทนกันได้กับ “สิกขา” ภาวนาจัดเป็น 4 อย่าง คือ

1. **กายภาวนา** การพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการพัฒนากับสภาพแวดล้อมภายนอกทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดี เริ่มแต่รู้จักใช้อินทรีย์ เช่น ตา หู จมูก ลิ้น เป็นต้น อย่างมีสติ ความเป็น พึงเป็น ให้ได้ปัญญา บริโภคปัจจัย 4 และสิ่งของเครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยีอย่างฉลาด ได้ผลตรงเต็มตามคุณค่า จึงเรียกได้ว่ามีกายที่พัฒนาแล้ว (ภาวนิตกาย)

2. **ศีลภาวนา** การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือ เพื่อนมนุษย์ มีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อนเวรภัย ตั้งอยู่ในวินัยและมีอาชีพที่สุจริต มีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูล สร้างสรรค์ และส่งเสริมสันติสุข จึงเรียกได้ว่ามีศีลที่พัฒนาแล้ว (ภาวนิตศีล)

3. **จิตภาวนา** การพัฒนาจิต คือ การทำให้จิตใจเจริญงอกงามขึ้นในคุณธรรม ความดีงาม ความเข้มแข็งมั่นคง และความเบิกบานผ่องใสสงบสุข มีจิตใจที่ฝึกอบรมดีแล้ว สมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต คือ ประกอบด้วยคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา เอื้ออาทร มีมูทิตา มีความเคารพ อ่อนโยน ซื่อสัตย์ กตัญญู เป็นต้น สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพจิต คือ มีจิตใจเข้มแข็งมั่นคง มีความเพียรพยายาม กล้าหาญ อดทน รับผิดชอบ มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพจิต คือ มีจิตใจร่าเริง เบิกบาน สดชื่น เิบอิม ผ่องใส และสงบ เป็นต้น จึงเรียกได้ว่ามีจิตที่พัฒนาแล้ว (ภาวนิตจิต)

4. **ปัญญาภาวนา** การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ ความคิด ความเข้าใจ และการหยั่งรู้ความจริง คือ รู้จักคิด รู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักจัดทำดำเนินการต่าง ๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุปัจจัย มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง หรือตามที่มันเป็น ปราศจากอคติและแรงจูงใจแอบแฝง เป็นผู้ที่กิเลสครอบงำบัญชาไม่ได้ เป็นผู้อยู่ด้วยปัญญารู้เท่าทันโลกและชีวิต เป็นอิสระ ไร้ทุกข์

ผู้มีภาวนาครอบ 4 อย่าง เป็นภาวิตทั้ง 4 ด้านนี้แล้วโดยสมบูรณ์ เรียกว่า “ภาวิตัตตะ” แปลว่าผู้ได้พัฒนาตนแล้ว ได้แก่ พระอรหันต์ เป็นอเสขะบุคคล คือ บุคคลที่จบการศึกษาที่แท้จริงแล้ว ไม่ต้องศึกษาอีกต่อไป

สรุปได้ว่าสมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธ หมายถึง คุณลักษณะเชิงความสามารถของครูที่พึงประสงค์ที่ครอบคลุมองค์รวมของบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาอันเป็นผลมาจากการได้รับการศึกษาอบรมพัฒนาตามหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) มีแนวการดำเนินชีวิตที่ดำรงโดยปราศจากการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา มีคุณธรรมที่โดดเด่น ที่ทำให้บุคคลสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนำมาซึ่งความสุข และความสำเร็จของทุกฝ่าย เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมการแสดงออก ตามหลักภาวนา 4 ได้แก่ 1) กายภาวนา หมายถึง การพัฒนาความสัมพันธ์ทางกายกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ให้รู้จักติดต่อเกี่ยวข้องกับและปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นให้กุลธรรมงอกงาม 2) ศีลภาวนา หมายถึง การพัฒนาความประพฤติ ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเกื้อกูล 3) จิตภาวนา หมายถึง การพัฒนาจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย อย่างสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส และ 4) ปัญญาภาวนา หมายถึง การพัฒนาปัญญาให้รู้ เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลก และชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

6.1.2 การวัดสมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธของครู

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดที่ใช้วัดครูเพื่อวัดสมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธของครูโดยศึกษาความหมายของสมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธของครู 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านกายภาวนา 2) ด้านศีลภาวนา 3) ด้านจิตภาวนา และ 4) ด้านปัญญาภาวนา และได้สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาแล้วจึงทำการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาของสมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธของครู ได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 12 ข้อ

6.2 ความพึงพอใจในงาน

6.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) จัดเป็นทัศนคติที่พึงประสงค์ในองค์การอย่างหนึ่ง หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกกับงาน ความพึงพอใจและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การอันเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองในสิ่งที่พึงประสงค์ทั้งทางวัตถุและจิตใจ สามารถลดความเครียดของการทำงานให้น้อยลง (Strauss and Sayless. 1960; Morse. 1995; Robbins. 2003) นอกจากนั้น Blum and

Naylor (1968) ยังอธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติโดยรวมของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากทัศนคติ ในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน คือ ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ 1) ผลตอบแทน การควบคุมดูแล สภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น 2) ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สุขภาพ อารมณ์ เป็นต้น และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร สถานะทางสังคม กิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นต้น

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานว่าโดยทั่วไปหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน จะมีผลผลิตของงานเพิ่มขึ้นมากกว่าบุคลากรที่ไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งความไม่พอใจนั้นจะส่งผลกระทบต่อการขาดงานหรือการลาออกจากการงานตามมา ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจด้วยเช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ค่าตอบแทน เป็นต้น

สุพานี สุฤษฏีวานิช (2552, นน.80-81) อธิบายว่า อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีหลายปัจจัย ซึ่งอาจพิจารณาได้เป็น 4 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถ ความต้องการในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ อายุงาน และบุคลิกภาพ 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน เช่น ขอบเขตงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย ความหลากหลาย และความเป็นอิสระ 3) ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์กร ประกอบด้วย เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ โอกาสความก้าวหน้า โครงสร้างขององค์กร นโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ และ 4) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ อุดมภูมิ แสง เสียง เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลผลิต แสดงให้เห็นว่าไม่ใช่ความพึงพอใจหรือการที่พนักงานมีความสุขจะนำไปสู่ผลผลิตเสมอไป แต่ผลผลิตจะนำมาสู่ความพึงพอใจมากกว่า เพราะผู้ปฏิบัติงานจะเกิดรางวัลภายใน (Intrinsic Reward) จากการงาน และการยอมรับนับถือจากองค์กรซึ่งจะช่วยสร้างความพึงพอใจให้สูงขึ้นด้วยซึ่งเป็นไปตามทฤษฎี Cognitive Evaluation Theory นั้นเอง (Robbins: 2003 อ้างถึงใน สุพานี สุฤษฏีวานิช, 2552: 85-86)

นิติพล ภูตะโชติ (2560, นน.170-174) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานต่องานที่เขาทำ อันเป็นผลมาจากสิ่งดี ๆ ที่พวกเขาได้รับจากการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ฯลฯ ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้น มีขวัญกำลังใจ เสียสละทุ่มเทให้กับการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานในองค์กร นำไปสู่

ความสำเร็จตามเป้าหมาย มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล (Personality Determinants) 2) ลักษณะของงาน (Task Determinants) และ 3) ลักษณะของการจัดการ (Management Determinants)

การวัดความพึงพอใจในการทำงาน อาจวัดได้โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) การใช้แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ที่มีความชัดเจน สั้น และง่ายในการตอบ ที่นิยมแพร่หลายได้แก่ ดัชนีบ่งชี้งาน (Job Descriptive Index : JDI) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้แพร่หลายที่สุด ประกอบด้วยคำถามต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ด้านเกี่ยวกับลักษณะของงาน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการสอนงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยให้ผู้ตอบตอบว่าใช่หรือไม่ใช่ คำตอบจะบอกให้ทราบทิศทางของความพึงพอใจว่ามีมากน้อยเพียงใด

2) แบบสอบถามความพอใจของมินเนโซต้า (Minnesota Satisfaction Questionnaire : MSQ) วิธีนี้มหาวิทยาลัยมินเนโซต้า ในสหรัฐอเมริกาเป็นผู้พัฒนาแบบสอบถามนี้ ขึ้นให้เป็นมาตรฐานเพื่อใช้วัดความคิดเห็นและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่องาน เป็นวิธีที่ให้ผู้ตอบระบุระดับของความพอใจของตนเองต่องานในแต่ละด้าน เช่น ค่าตอบแทน โอกาสและความก้าวหน้า เป็นต้น

3) แบบสอบถามความพอใจค่าตอบแทน (Pay Satisfaction Questionnaire : PSQ) เป็นแบบสอบถามที่เจาะจงเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน โดยเครื่องมือนี้จะวัดระดับความพอใจที่มีต่อแต่ละประเด็นที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เช่น ระดับเงินเดือน อัตราการขึ้นเงินเดือน การให้ผลประโยชน์ตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ โครงสร้างเงินเดือน เป็นต้น

4) วิธี Critical Incidents โดยการให้พนักงานบรรยายเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับงานว่ามีเหตุการณ์อะไรบ้างที่ทำให้เขาพอใจและไม่พอใจในการทำงาน โดยจะนำเหตุการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อพิจารณาว่าความพอใจหรือไม่พอใจมาจากองค์ประกอบใดบ้างซึ่งเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ โดยพนักงานจะไม่รู้สึกรู้ว่าถูกบังคับให้ตอบแบบสอบถาม แต่เป็นการขอให้บรรยายเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แต่ต้องใช้เวลาค่อนข้างมากในการเก็บรวบรวมข้อมูล และต้องระมัดระวังทั้งผู้ตอบและผู้สรุปอาจมีอคติในการตอบและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ผิดพลาดได้

5) การสัมภาษณ์ (Interview) โดยทั่วไปมี 3 แนวทางคือ การสัมภาษณ์ที่ได้มีการเตรียมคำถามไว้ล่วงหน้า การสัมภาษณ์ที่ได้วางแผนและเตรียมการเกี่ยวกับประเด็นคำถามล่วงหน้า และการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีผสมผสาน ซึ่งแต่ละวิธีการจะมีข้อดีและข้อเสียต่างกันซึ่ง

ตามปกติจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตามความมุ่งหมายที่แท้จริงของผู้ถูกสัมภาษณ์ แต่อาจเกิดอคติจากผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ได้

6) การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น พฤติกรรมในการทำงาน การขาดงาน การเปลี่ยนงาน ผลผลิตที่ออกมาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ แล้วแปรความจากพฤติกรรมนั้นว่า บ่งชี้ถึงความพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด แต่ต้องระวังปัจจัยอื่นที่มากระทบต่อพฤติกรรมเหล่านี้ด้วย

7) วิธีพิจารณาแนวโน้มพฤติกรรม (Action Tendencies) สามารถทำได้โดยหลีกเลี่ยงการใช้คำถามตรง ๆ โดยเปลี่ยนมาใช้คำถามแบบอ้อม ๆ ว่ามีความรู้สึกอย่างไรต่องาน เพื่อให้เห็นความโน้มเอียง และการแสดงออกบางสิ่งบางอย่างเกี่ยวกับงานออกมาให้ทราบ จะทำให้ได้ข้อมูลที่ค่อนข้างปราศจากการบิดเบือนของผู้ตอบ แต่ควรมีการถามย้ำหลาย ๆ ครั้งเพื่อให้มั่นใจในคำตอบ

สรุปว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของครูต่องานที่ปฏิบัติ อันสืบเนื่องมาจากการได้รับอิทธิพลจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) 2 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งช่วยไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน หรือลดประสิทธิภาพของการทำงานลง เป็นปัจจัยที่จะป้องกันและลดความไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้นในการทำงานนั้น ๆ ไม่ใช่สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยตรง 2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

6.2.2 การวัดความพึงพอใจในงาน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดที่ใช้วัดครูเพื่อวัดความพึงพอใจในงาน โดยศึกษาความหมายของความพึงพอใจในงานตามทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) 2 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ด้านปัจจัยค้ำจุน และ 2) ด้านปัจจัยจูงใจ และได้สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาแล้วจึงทำการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาของความพึงพอใจในงานได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ

6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตลักษณะของครู

อ้อมเดือน สดมณี (2538, นน.91-101) ศึกษาผลของการฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์ต่อจิตลักษณะและประสิทธิผลของครู โดยอธิบายว่ามีผลงานวิจัยหลายเรื่อง ที่แสดงให้เห็นว่าความเชื่ออำนาจในตนของครูเป็นสาเหตุสำคัญของพฤติกรรมการทำงานที่มี

ประสิทธิภาพ ประเด็นดังกล่าวมีอยู่ทั้งในทางพฤติกรรมศาสตร์และในพระพุทธศาสนา การพัฒนา
ลักษณะความเชื่ออำนาจในตนก็คือการเพิ่มความเชื่อในผลแห่งการกระทำของตนในบุคคล ส่วน
ในพระพุทธศาสนา ก็คือทำความดีได้ผลดี ทำความชั่วได้ผลชั่ว มากกว่าที่จะเชื่อว่าผลต่าง ๆ ที่เกิด
ขึ้นกับตนนั้นทั้งผลดีและผลร้าย เกิดจากความบังเอิญหรือโชคเคราะห์ จากการประมวล
ผลการวิจัยพบว่าความเชื่ออำนาจในตนเป็นลักษณะพื้นฐานทางจิตใจที่จะนำไปสู่การมีพฤติกรรม
การทำงานของครู ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมทางพุทธจะส่งผลให้เกิดการใช้เหตุผลเชิง
จริยธรรมมากที่สุด รองลงมาคือ ความเชื่ออำนาจในตน และความเชื่อทางพุทธ รวมทั้งทัศนคติที่ดี
ต่องาน และสุขภาพจิตด้วย

จันทร์หา พรหมมี (2544) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ
พฤติกรรมใฝ่รู้ของครูประถมศึกษา โดยศึกษาปัจจัยสถานการณ์ 3 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทาง
สังคม ประสพการณ์ฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ปัจจัยจิตลักษณะ 5 ตัวแปร ได้แก่
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุม เหตุผลเชิงจริยธรรม การปฏิบัติทาง
พระพุทธศาสนา และความเชื่ออำนาจในตน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบวัดปัจจัยสถานการณ์
และแบบวัดจิตลักษณะ ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า ปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยจิตลักษณะตาม
สถานการณ์ และปัจจัยจิตลักษณะเดิมมีผลต่อพฤติกรรมใฝ่รู้ของครู มีปัจจัยสำคัญได้แก่
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคม การปฏิบัติทางพระพุทธศาสนา ประสพการณ์ฝึกอบรม
ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนาย
พฤติกรรมใฝ่รู้ของครูในภาพรวมได้ร้อยละ 41.9 มีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปคือ
ควรนำตัวแปรด้านจิตลักษณะที่ค้นพบไปสร้างต้นแบบเพื่อการฝึกอบรมพัฒนาพฤติกรรมใฝ่รู้ของ
ครู และควรทำการศึกษาค้นคว้าตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมใฝ่รู้เพิ่มขึ้นเพื่อหาแนวทางพัฒนา
พฤติกรรมใฝ่รู้ที่ยั่งยืนต่อไป

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1966 อ้างถึงใน ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์, 2558, นน.56-58)
อธิบายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งได้ 2 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยค้ำ
จุ้นหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene factor) คือ ปัจจัยทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่
เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งหมด เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน
และนโยบาย เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรไม่ให้เบื่อหน่ายแต่กลับมีความสำคัญ
น้อยกว่าปัจจัยจูงใจภายในตนเองของบุคลากร และ 2) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) คือ ปัจจัยที่
เกี่ยวกับธรรมชาติและความท้าทายของงาน สถานการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่
ความพอใจในงานที่แท้จริง

7. พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู

ตัวแปรผลลัพธ์ด้านจริยธรรมเชิงพุทธของครู คือ ตัวแปรผลลัพธ์ท้ายสุดจากโมเดลเชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู และการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา และพฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

จริยธรรมในการทำงานโดยทั่วไป หมายถึง กฎเกณฑ์ที่เป็นแนวทางปฏิบัติที่ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม เหมาะสมและยอมรับการทำงานหรือประกอบอาชีพต่าง ๆ จะเน้นในเรื่องจริยธรรมที่มีความแตกต่างกัน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544) อธิบายความหมายของพฤติกรรมจริยธรรม หมายถึง ลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์ที่มีขอบเขตแน่ชัด รวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่าง ๆ ซึ่งจะมีคุณสมบัติสำคัญ คือ เป็นลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสังคมนั้น หรือลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกของ ฉะนั้น ผู้มีจริยธรรมสูง คือ ผู้ที่มีลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

จำเริญรัตน์ เจือจันทร์ (2548) อธิบายว่าจริยธรรมมีความสำคัญอยู่ที่การให้คุณค่าของบุคคลจนเกิดเป็นความประทับใจอย่างลึกซึ้งซึ่งเรียกว่าเป็นค่านิยมเฉพาะของบุคคลต่อสิ่งนั้น ๆ จริยธรรมที่เกิดจากค่านิยมแบ่งออกได้เป็น 2 ประการ คือ ค่านิยมพื้นฐานเป็นค่านิยมที่ทำให้บุคคลมีคุณธรรมประจำใจ มีธรรมนิยมประเพณีที่ดี กฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และค่านิยมเชิงวิชาชีพ ทำให้บุคคลมีอุดมการณ์ประจำวิชาชีพ มีจรรยาบรรณวิชาชีพ หรือมีพระราชบัญญัติวิชาชีพ เป็นต้น

รัตนวดี โชติกพนิช (2550, นน.9-12) อธิบายเกี่ยวกับจริยธรรมของครูว่าหมายถึงความประพฤติ การกระทำ ตลอดจนความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดอันถูกต้องดีงามเพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ตน ลูกศิษย์ เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่ว ๆ ไป จริยธรรมหลักที่สำคัญในสังคมไทยที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูควรยึดถือปฏิบัติมี ดังนี้ 1) การใฝ่ใจสั่งธรรม 2) การใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา 3) เมตตา กรุณา 4) สติสัมปชัญญะ 5) ความไม่ประมาท 6) ความซื่อสัตย์สุจริต 7) ความขยันหมั่นเพียร 8) หิริ-โอตตัปปะ

พินโย พรมเมือง (ม.ป.ป.) ชี้ให้เห็นความสำคัญของจริยธรรมในการทำงานเนื่องจากเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กรทุกองค์กร เพื่อองค์กรใดที่เน้นจริยธรรมในการทำงานจะส่งผลดีต่อองค์กร พนักงาน และผู้รับบริการเหนือสิ่งอื่นใด พนักงานได้รับการพัฒนาตนเองให้เป็นคนดีตามไป

ด้วย จริยธรรม คือ กฎ ระเบียบ ข้อห้าม ซึ่งเป็นแนวทางที่สังคมของสังคม เพื่อให้ถึงจุดหมาย สำหรับการดำเนินชีวิตส่วนบุคคล และความสุขของการดำเนินชีวิตร่วมกันของคนในสังคม ซึ่งวิธีการพัฒนาจริยธรรม มีทฤษฎียอมรับกันอย่างแพร่หลายแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของซิกมุนด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของอัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) และทฤษฎีพัฒนาทางจริยธรรมทางปัญญาเพียเจต์ (Piaget) และสำหรับสังคมในศตวรรษที่ 21 นี้ เป็นโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากมนุษย์ดำเนินชีวิตเพื่อมุ่งผลิตเพื่อมุ่งผลกำไร โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อมนุษย์และสิ่งแวดล้อม ปัญหาย่อมส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของสิ่งมีชีวิตบนพื้นแผ่นดินนี้ ฉะนั้น ความคิด ซึ่งเป็นบันไดขั้นแรกของการปฏิบัติจึงมีจริยธรรมประกอบด้วย เรียกว่า ความคิดสร้างสรรค์ทางจริยธรรมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคนี้ โดยเริ่มจากองค์กรเป็นผู้ขับเคลื่อนให้เกิดจริยธรรมในการทำงานของบุคคล ในองค์กร ส่วนบุคคลในองค์กรนั้นสามารถที่จะเทคนิคในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบ

วาทัญญู ทิพยมณฑา (2553, นน.51-64) แสดงทัศนะให้เห็นว่าสังคมโลกมนุษย์ของเราทุกวันนี้ ทุก ๆ คนต่างมุ่งหวังที่จะประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน อันจะนำมาซึ่งความมั่งคั่ง ร่ำรวยเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านต่าง ๆ ของตนเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อบุคคลรวมกลุ่มกันมากขึ้นเป็นสังคมคนบางกลุ่มมุ่งเน้นหาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ก่อให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่การงานในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และ ภาคเอกชนการแก้ปัญหา ดังกล่าวเกี่ยวกับการทำงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้จริยธรรมเข้ามาประกอบการแก้ไขปัญหา ด้วย ซึ่งได้เสนอให้ใช้กรอบของศีล 5 คือ ความปกติของตนเองเป็นหลักในการทำงานโดยไม่สร้าง ความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่นมาเป็นตัวกำหนดจริยธรรม ในความหมายความประพฤติที่ถูกต้อง ดีงาม แสดงออกผ่านทางกาย วาจา ใจ

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2553, นน.215-230) ได้ศึกษาแนวทางการประเมิน สถานภาพจริยธรรมข้าราชการพลเรือนเพื่อศึกษาสถานภาพและการรับรู้ด้านจริยธรรมของ ข้าราชการพลเรือน ประการที่สอง เพื่อกำหนดแนวทางการสร้างเครื่องมือประเมินสถานภาพ จริยธรรมของภาคราชการ และประการสุดท้าย เพื่อนำผลการศึกษาและข้อเสนอแนะที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาจริยธรรมของส่วนราชการ กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ อาศัยองค์ความรู้ในเรื่องจริยธรรม (ethics) มาพัฒนาเครื่องมือประเมินสถานภาพจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนโดยได้ประยุกต์ทฤษฎี The Taxonomy Theory ของ Benjamin S. Bloom เข้ามาใช้ ซึ่งแบ่งการประเมินสถานภาพจริยธรรมระดับบุคคลเป็น 3 ระดับ ได้แก่ การรับรู้

(perception) ความเข้าใจ(understanding) และพฤติกรรม (behavior) หรือการปฏิบัติ (practice) ส่วนการประเมินสถานภาพจริยธรรมระดับองค์กร ซึ่งเป็นการประเมินความพร้อมทางด้านกลไกของระบบต่าง ๆ ในการรองรับการส่งเสริมจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม โดยประยุกต์แนวคิดเรื่องการจัดการความรู้ (Knowledge Management) มาใช้เพื่อประเมินกลไกและระบบในการสร้าง ประมวลและเผยแพร่เรื่องจริยธรรมขององค์กร ตลอดจนประเมินบทบาทของคณะกรรมการจริยธรรม หัวหน้าส่วนราชการและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม นอกจากนี้กรอบแนวคิดยังได้ครอบคลุมการประเมินสถานภาพจริยธรรมในระดับองค์กรกลาง ซึ่งทำหน้าที่ส่งเสริมจริยธรรม คือ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน อันจะทำให้การพัฒนาเครื่องมือประเมินเป็นไปอย่างครอบคลุมและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการประเมินสถานภาพจริยธรรม โดยมุ่งเน้นเพียงระดับบุคคลหรือปัจจัยภายในองค์กร อาจจะไม่สามารถสะท้อนข้อเท็จจริงได้ครบถ้วน จึงควรให้ครอบคลุมถึงคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและคณะกรรมการจริยธรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางที่ดูแลในเรื่องนี้ ผลการศึกษาที่สำคัญพบว่าการจัดทำเครื่องมือประเมินสถานภาพจริยธรรมในด้านเนื้อหาของประมวลจริยธรรม มีความครอบคลุมในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านกฎหมาย วินัย ศีลธรรมและจรรยาบรรณข้าราชการ ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในการตีความ และยากต่อการกำหนดขอบเขตของจริยธรรมเพื่อประเมินบุคคลหรือหน่วยงาน อีกทั้งการกำหนดลักษณะพฤติกรรมอันเป็นการละเมิดจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมนั้น มีขอบเขตกว้างเกินไป จนไม่สามารถประพฤติปฏิบัติตามได้จริง และอาจขัดต่อการดำเนินชีวิตปกติหรือลักษณะการทำงานตามปกติได้นอกจากนี้การประเมินจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน เป็นสิ่งที่กระทำได้ยากเนื่องจากเรื่องจริยธรรมมีความเป็นนามธรรมสูงและยากต่อการตีความ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดขอบเขตการประเมินให้ชัดเจนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเครื่องมือประเมินเพื่อให้เป็นที่ยอมรับแก่ทุกฝ่าย โดยในระยะแรกควรเป็นการประเมินการเตรียมพร้อมขององค์กรในเรื่องการส่งเสริมจริยธรรมมากกว่า การศึกษาครั้งนี้จึงได้มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ การประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนอกจากจะพิจารณาระดับบุคคลและระดับหน่วยงานของแต่ละส่วนราชการแล้วจะต้องพิจารณาปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมด้วย โดยต้องมีการบูรณาการเข้ากับระบบที่เกี่ยวข้องหรือเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับเรื่องจริยธรรมอื่น เช่น วินัยข้าราชการ จรรยาบรรณข้าราชการ หรือเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เพื่อลดความซ้ำซ้อนและให้ข้าราชการได้เห็นความสำคัญของเครื่องมือแต่ละประเภท

พระสมชาย ฐานวุฑฺโฒ (2558) ได้เรียบเรียงองค์ความรู้เกี่ยวกับมงคลชีวิตตามมงคลสูตรที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงมูลเหตุแห่งความเจริญรุ่งเรืองเพื่อให้ง่ายและสะดวกในการนำไปปฏิบัติ สำหรับมงคลที่เกี่ยวข้องกับทำงานพอสรุปได้ดังนี้

การมีศิลปะในการทำงาน บาลีว่า “สิปปญฺจะ” อุปมาได้ดังการปลูกมะม่วงจะอ้มจะรวยอยู่ที่ผลของมัน ช่วงแรกที่ปลูกมีลำต้นกิ่งใบเป็นเพียงระยะเตรียมตัวเพื่อที่จะได้ผล เช่นเดียวกันความรู้ทุกอย่างหรือความเป็นพหุสูตรที่เรามีอยู่เป็นเพียงการเตรียมตัวเท่านั้น จะช่วยให้เราได้จริงเมื่อเรามีศิลปะสามารถนำความรู้ที่มีออกมาใช้ได้อย่างดีเท่านั้น ซึ่งคำว่า “ศิลปะ” แปลว่า การแสดงออกมาให้ปรากฏขึ้นได้อย่างงดงามน่าพึงชม หมายถึง “ฉลาดทำ” คือทำเป็นนั่นเอง ครอบคลุมพฤติกรรมทางกาย วาจา ใจ ผู้ที่มีศิลปะจึงหมายถึงผู้ที่ คิดเป็น พูดเป็น ทำเป็น มีองค์ประกอบ 6 ประการ คือ 1) ทำด้วยความประณีต 2) ทำให้สิ่งต่าง ๆ มีคุณค่าสูงขึ้น 3) ทำแล้วส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 4) ทำแล้วไม่ทำให้กามกำเริบ 5) ทำแล้วไม่ทำให้ความคิทยาบาทกำเริบ และ 6) ทำแล้วไม่ทำให้ความเบียดเบียนกำเริบ สำหรับวิธีการพัฒนาตนให้เป็นผู้มีศิลปะ คือ การฝึกตนเองให้เป็นคนช่างสังเกต รู้จักหาจุดเด่นของสิ่งรอบตัว ตั้งใจทำงานทุกอย่างที่มาถึงตนให้ดีที่สุดด้วยความประณีต ละเอียดลออ ตั้งใจปรับปรุงงานให้ดีเสมอ หมั่นใกล้ชิดกับผู้มีศิลปะอย่างแท้จริง และที่สำคัญคือการฝึกสมาธิอยู่เสมอเพื่อให้จิตใจผ่องใสเกิดปัญญา

การมีวินัยในการทำงาน บาลีว่า “วนโย จ สุสิกฺขิตฺ” อุปมาได้ดังดาบคมที่ไร้ฝัก ลูกกระเบิดที่ไม่มีสลักนรภัยย่อมเกิดโทษแก่เจ้าของได้ฉันใด “ความรู้” และ “ความสามารถ” ถ้าไม่มีวินัยกำกับแล้ว ก็จะมีโทษแก่ผู้ที่เป็นเจ้าของได้ฉันนั้น วินัย หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับสำหรับควบคุมความประพฤติทางกาย วาจา ของคนในสังคมให้เรียบร้อยดีงาม เป็นแบบแผนอันหนึ่งอันเดียวกัน จะได้อยู่ร่วมกันด้วยความสุขสบาย ไม่กระทบกระทั่งซึ่งกันและกัน วินัยจึงช่วยให้คนในสังคมห่างไกลจากความชั่วทั้งหลาย วินัยจึงเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมคนให้คนเราใช้ความรู้ความสามารถในทางที่ถูกต้องควร คือทำให้เป็นคน “ฉลาดใช้” หรือฉลาดบริโภคนั่นเอง สำหรับวินัยทางโลก หมายถึง ระเบียบสำหรับควบคุมคนในสังคมแต่ละแห่ง เป็นข้อตกลงของคนในสังคมนั้นที่จะให้ทำหรือไม่ให้ทำบางสิ่งบางอย่าง แต่สำหรับวินัยในทางพระพุทธศาสนานั้นจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ อนาคตริยวินัย วินัยของผู้ออกบวช ได้แก่ วินัยของพระภิกษุสามเณร ผู้ปรารถนาความหมดจดจากกิเลส และอาคาริยวินัย วินัยสำหรับผู้ครองเรือน ได้แก่วินัยของชาวพุทธชายหญิงทั่วไป เช่น ศีลระดับต่าง ๆ เป็นการรักษาความประพฤติทางกาย วาจา ใจ ให้เป็นปกติบริสุทธิ์เพื่อเข้าถึงความสงบระงับจากกิเลสอาสวะให้ละเอียดยิ่ง ๆ ขึ้นไปตามฐานะ

การทำงานไม่คั่งค้าง บาลีว่า “อนากุลา จ กมฺมุนตา” อุปมาดังดินที่พอกหางหมู มีแต่จะเพิ่มมากขึ้น และถ่วงหมูให้กินอยู่หลับนอนไม่เป็นสุขยิ่ง ๆ ขึ้นไปฉันใด การงานที่ปล่อยทิ้งไว้คั่งค้าง ก็มีแต่จะยิ่งเพิ่มมากขึ้นและถ่วงความเจริญก้าวหน้าทั้งแก่ตนเอง และหมู่คณะฉันนั้น มูลเหตุที่ทำให้งานคั่งค้าง คือ ทำงานไม่ถูกกาล ทำงานไม่ถูกวิธี หรือไม่ยอมทำงาน ในทางพระพุทธศาสนามีหลักอิทธิบาท 4 หรือวิธีการทำงานให้สำเร็จลุล่วง 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ คือ ความรักงาน 2) วิริยะ คือ ความพากเพียรทำงาน 3) จิตตะ คือ ความเอาใจใส่งาน และ 4) วิมังสา คือ การหมั่นพิจารณาไตร่ตรองงาน สรุปเป็นหลัก ให้เข้าใจง่าย คือ เต็มใจทำ-ตั้งใจทำ-ตั้งใจทำ-เข้าใจทำ นอกจากนี้ต้องหลีกเลี่ยงอุปสรรคที่จะให้ทำงานนั้นไม่สำเร็จ คือ อบายมุข 6 ได้แก่ ดื่มน้ำเมา เที่ยวกลางคืน ดูการละเล่นเป็นนิจ เล่นการพนัน คบคนชั่วเป็นมิตรและเกียจคร้านในการทำงาน

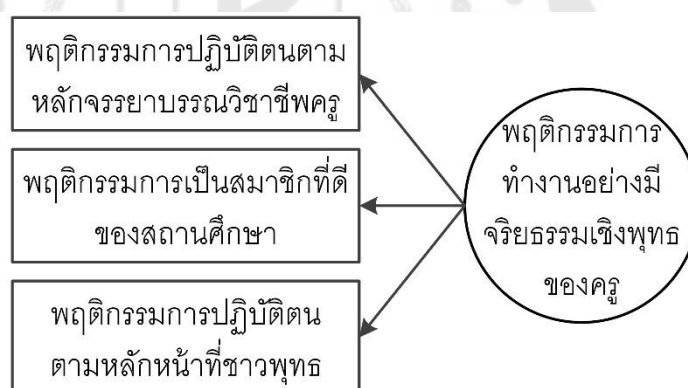
การทำงานไม่มีโทษ บาลีว่า “อนวชฺชานิ กมฺมานิ” อุปมาดังโรงงานที่ดีมีประสิทธิภาพ ไม่ใช่เพียงเพราะผลิตผลงานได้มากกว่าเท่านั้น แต่จะต้องผลิตงานที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ด้วย เช่นกันคนเราจะเจริญก้าวหน้า ทำประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นได้ ไม่ใช่เพียงเพราะทำงานได้มากกว่าเท่านั้นแต่จะต้องเลือกทำงานที่ไม่มีโทษด้วย ซึ่งหมายถึง งานที่ไม่มีเวรไม่มีภัย ไม่เบียดเบียนใครแต่เป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น มโงศประกอบ 4 ประการ คือ ไม่ผิดกฎหมาย ไม่ผิดประเพณี ไม่ผิดศีล ไม่ผิดธรรม

ฐาติ สุทฺธะ (2561) นำเสนอกระบวนการพัฒนาชีวิตตามแนวทางพระพุทธศาสนาที่เชื่อมั่นว่ามนุษย์สามารถพัฒนาตนให้สมบูรณ์สูงสุด จนบรรลุอรหัตได้ โดยปฏิบัติตามหลักธรรมมงคลสูตร ซึ่งแบ่งเป็น การพัฒนาชีวิตในระดับต้น คือ มงคลข้อ 1-18 ระดับกลาง คือ มงคลข้อ 19-30 และระดับสูง คือ มงคลข้อ 31-38 การพัฒนาชีวิตตามนัยมงคลสูตรข้างต้นนี้ การพัฒนาชีวิตในระดับต้น 5 ขั้นตอน คือ 1) ปลูกมาตรฐานทางความคิด 2) สร้างชีวิตบนปัจจัยพื้นฐาน 3) ผูกพันให้มีความชำนาญการ 4) ทำงาน/บริหารครอบครัว และ 5) สงเคราะห์มวลประชา ระดับกลาง 3 ขั้นตอน คือ 1) ปรับสภาพจิตใจให้พร้อม 2) พร้อมนำธรรมะเบื้องต้นใส่ตน และ 3) เริ่มค้นคว้าธรรมะเบื้องต้น และในระดับสูง 2 ขั้นตอน คือ 1) การมุ่งปฏิบัติเพื่อกำจัดกิเลส และ 2) เพียรถึงเขตจิตเกษม สุขสันต์ นิรันดร หลักมงคล 38 ประการนั้นจึงเป็นสูตรสำเร็จที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงหลักการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางโลกและทางธรรมทั้งโลกนี้และโลกหน้า จนถึงการบรรลุอมรร ผล นิพพานในที่สุด จึงเป็นหลักธรรมที่สามารถบูรณาการให้เข้ากับพฤติกรรมกรรมการดำเนินชีวิตหรือการทำงานอย่างสมบูรณ์ที่สุด

สรุปได้ว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงานของครูโดยยึดบทบัญญัติจากหลักศีลธรรมในทางพระพุทธศาสนา

ตั้งตนอยู่ในความไม่ประมาทประกอบการทำงานที่เป็นมงคลเป็นที่นำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง ปราศจากโทษ มีศิลปะในการทำงาน มีระเบียบวินัย ทำงานไม่คั่งค้างสามารถบรรลุผลสำเร็จตามหลักอิทธิบาท 4

สรุปได้ว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู หมายถึง คุณลักษณะทางจิตของครูเกี่ยวกับการรับรู้ การตอบสนอง การเกิดคุณค่า การจัดระบบที่นำไปสู่การกำหนดเป็นค่านิยมที่ตนยึดถือในทางพุทธจริยธรรม สะท้อนออกมาในรูปของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์จากพฤติกรรมกาปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู พฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา และพฤติกรรมกาปฏิบัติตนตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ โดยวัดจากระดับของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในตัวครู อันเป็นผลจากปัจจัยอิทธิพลจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน และจิตลักษณะของครู โดยสามารถสรุปเป็นแผนภาพเชิงแนวคิด เพื่ออธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์และองค์ประกอบของพฤติกรรมกาทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูได้ดังนี้



ภาพประกอบ 34 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของพฤติกรรมกาทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู

7.1 พฤติกรรมกาปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ

7.1.1 ความหมายของพฤติกรรมกาปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ

แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ หมายถึง ประมวลพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างของการประพฤติที่กำหนดขึ้นตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งหมายถึง ถึงมาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผน ในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทุกประเภท ต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพ

ทางการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมา ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ประกอบด้วย พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องหรือพึงประพฤติตาม และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องหรือพึงละเว้น ซึ่งในหมวดของวิชาชีพครูจำแนกเป็น 5 หมวด คือ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556, 2556; ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550, 2550)

สรุปได้ว่าพฤติกรรมกรปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู ตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู 5 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมต่อตนเอง 2) พฤติกรรมต่อวิชาชีพ 3) พฤติกรรมต่อผู้รับบริการ 4) พฤติกรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) พฤติกรรมต่อสังคม

7.1.3 การวัดพฤติกรรมกรปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดที่ใช้วัดครูเพื่อวัดพฤติกรรมกรปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยศึกษาความหมายของพฤติกรรมกรปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของคุรุสภา 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมต่อตนเอง 2) ด้านพฤติกรรมต่อวิชาชีพ 3) ด้านพฤติกรรมต่อผู้รับบริการ 4) ด้านพฤติกรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) ด้านพฤติกรรมต่อสังคม และได้สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาแล้วจึงทำการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาของพฤติกรรมกรปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 15 ข้อ

7.2 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา

7.2.1 ความหมายของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา

กลยุทธ์ในการพัฒนาองค์การสมัยใหม่ต้องให้ความสำคัญกับความริเริ่มสร้างสรรค์และร่วมมือร่วมใจของบุคลากรอีกหนึ่งปัจจัยที่องค์การจะต้องให้ความสำคัญ คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะต้องมีการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเพราะถือว่าบุคลากรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์การสู่ความสำเร็จผ่านพฤติกรรมกรทำงาน เช่น การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างเต็มความสามารถ การอุทิศเวลานอกเหนือจากหน้าที่ เป็นต้น คือพฤติกรรมพิเศษ (Extra-Role Behavior) นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในองค์การโดยปกติ ล้วนเป็นพฤติกรรมที่ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับมุ่งไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเรียกว่า

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior : OCB) (Moorman Robert H, 1991; Organ, 1997; Robbins Stephen P, 2000)

ชญาธิ์ ทรัพย์รัตน์ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2556, นน.7-22) ได้นำเสนอบทความเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organization Citizenship Behavior หรือ OCB) ทำให้ทราบถึงพหุระดับพฤติกรรมของการอาสาช่วยเหลือของบุคคล และผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีต่อองค์การและปัจเจกบุคคล ภายใต้สถานการณ์เฉพาะเจาะจงและพหุปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมขององค์การ สามารถจำแนกได้ 4 ประเภท คือ 1) การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้งบนพื้นฐานคุณลักษณะส่วนบุคคล (Altruistic OCB Based on Personality) 2) ความรับผิดชอบบนพื้นฐานการตอบแทนและการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน (Responsible OCB Based on Reciprocity) 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในเชิงเครื่องมือบนพื้นฐานผลประโยชน์ส่วนตน (Instrumental OCB Based on Self-Interest) และ 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในเชิงบังคับบนพื้นฐานจากความกดดัน (Compulsory OCB Based on Stress)

ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2558, นน.65-71) ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีในประเด็นที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยอธิบายว่าเป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ซึ่งได้รับการยอมรับว่ามีประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์การ โดยจะช่วยหล่อลื่นกลไกในการทำงานของบุคคลและองค์การ ที่นำไปสู่คุณภาพการทำงานขององค์การ โดยมุ่งเน้นไปที่แบบแผนเชิงพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดยปราศจากการถูกบังคับ และไม่จำเป็นต้องกำหนดไว้เป็นรายลักษณะอักษร แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลทั่วทั้งองค์การ สามารถแบ่งได้ 7 องค์ประกอบ โดยอ้างอิงจากออร์แกน (Organ; et al. 2006; citing Organ. 1998) และพอดซาคอฟและคนอื่น ๆ (Podsakoff; et al. 2000) ได้แก่

1) พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping behavior) เป็นการช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน และการมีมารยาทที่ดีกับการสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงานและการพัฒนาวิชาชีพ

2) การมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) เป็นการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เต็มใจและอดทนต่อความลำบากในการปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม

3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational loyalty) เป็นการกระทำที่แสดงถึงสัมพันธ์ภาพดีต่อองค์การ พร้อมออกหน้าปกป้องและสนับสนุนองค์การในทุกเรื่อง จากเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ

4) การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ (Organization compliance) เป็นการยอมรับกฎระเบียบและกระบวนการปฏิบัติงานขององค์การ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อปฏิบัติเหล่านั้น โดยที่ไม่ต้องมีผู้ใดมาคอยเฝ้าตรวจสอบการกระทำ

5) ความคิดสร้างสรรค์ (Individual initiative) เป็นการแสดงถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคล สามารถออกแบบนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อใช้พัฒนางานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) การทำความดีให้สังคมในองค์การ (Civic virtue) เป็นการแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมกับบุคลากรในการเฝ้าติดตามผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกต่าง ๆ ที่ โดยพฤติกรรมนี้จะเกิดขึ้นจากการที่บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

7) การพัฒนาตนเอง (Self-development) เป็นการแสดงออกถึงความพยายามในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นของตนเองต่อการปฏิบัติงานในองค์การ

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ชี้ให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรอื่น ๆ ที่กำหนดขึ้น ทั้งตัวแปรภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นของกลุ่ม ความพึงพอใจในงาน

หากพิจารณาในแง่ของศีลธรรมจรรยาในทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาอธิบายและประยุกต์ใช้ในระดับบุคคลและกลุ่มในโรงเรียนจะเห็นได้ว่ามีหลักธรรมที่เกี่ยวข้องอยู่เป็นจำนวนมากขึ้นอยู่กับการจะเลือกใช้หรืออธิบายลักษณะของการเกิดพฤติกรรมตามบริบทของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สำหรับการวิจัยนี้เลือกใช้หลักธรรมเกี่ยวกับการอยู่อยู่ร่วมกันของบุคคล ดังนั้น การปฏิบัติตนตามหลักมงคลสูตรเกี่ยวกับการเป็นผู้ว่าง่าย เป็นต้น

สรุปพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในสถานศึกษา คือ พฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนทั้งที่มีบทบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร หรือพฤติกรรมที่ดีงาม ถูกต้องตามครรลองคลองธรรมของสังคมและศีลธรรมจรรยาในทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ ความเป็นผู้ว่าง่ายที่แสดงไว้ในมงคลสูตร ซึ่งใช้เป็นตัวชี้วัดหรือองค์ประกอบที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะความเป็นผู้มีจริยธรรมเชิงพุทธของครู

สรุปว่าพฤติกรรมกำเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในโรงเรียนซึ่งอาจเป็นการกระทำที่ไม่ได้กำหนดไว้ในบทบาทหน้าที่อย่างเป็นทางการ และไม่ได้มีผลโดยตรงกับระบบการให้ผลตอบแทนอย่างเป็นทางการ แต่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล กลุ่มทีมงานและสถานศึกษา ได้แก่ 1) ด้านการช่วยเหลือ 2) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น 3) ด้านการอดทน อดกลั้น และ 4) ด้านการกระทำควมดีให้กับสถานศึกษา เน้นโดยใช้แนวคิดและแบบวัดที่ปรับปรุงจากปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2558, นน.69-71)

7.2.2 การวัดพฤติกรรมกำเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดที่ใช้วัดครูเพื่อวัดพฤติกรรมกำเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา จากแนวทางการศึกษาพฤติกรรมกำเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา โดยปรับปรุงจากแนวคิดของปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2558, นน.69-71) 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการช่วยเหลือ 2) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น 3) ด้านการอดทน อดกลั้น และ 4) ด้านการกระทำควมดีให้กับสถานศึกษา และได้สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาแล้วจึงทำการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาของพฤติกรรมกำเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา ได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ

7.3 พฤติกรรมการปฏิบัติตนตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ

7.3.1 ความหมายของพฤติกรรมกำปฏิบัติตนตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ

อุดม เขยกิจวงศ์ (2548, นน.142-159) อธิบายว่าชาวพุทธ แปลว่า ผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบานซึ่งหมายถึง ผู้ที่นับถือพระพุทธศาสนาทั่วไป มีหน้าที่ปฏิบัติต่อพระพุทธศาสนาที่สำคัญ ได้แก่ การแสดงตนเป็นพุทธมามกะ คือ การประกาศตนของผู้แสดงว่าเป็นผู้นับถือพระพุทธเจ้าเป็นของตนเอง เป็นการแสดงตนให้ปรากฏว่ายอมรับนับถือพระพุทธศาสนาประจำชีวิตตน พุทธมามกะ แปลว่า ผู้มีพระพุทธเจ้าเป็นของตนเอง ซึ่งหมายความว่าคนไทยว่าเป็นคนของพระพุทธเจ้าหรือเป็นผู้นับถือพระพุทธศาสนา ซึ่งการปฏิญาณตนเป็นพุทธมามกะ เรียกสั้น ๆ ว่าการถึงไตรสรณคมน์ คือ การถึงพระพุทธเจ้า พระธรรม และพระสงฆ์ว่าเป็นที่พึ่งที่ระลึกของตน หน้าที่ของชาวพุทธประกอบด้วย

1. การถ่ายทอด เผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ผู้อื่นเข้าใจ เกิดความเลื่อมใสศรัทธาตามแนวคุณธรรมของหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ ประกอบด้วย 1) **ปิโย** คือ ความน่ารักบุคคลที่ใครเห็นก็อยากเข้าใกล้เพื่อปรึกษา ไต่ถาม เป็นผู้ที่มีความผ่องใส ร่าเริง เบิกบานเป็นนิมิตกิริยามารยาทเรียบร้อยนุ่มนวล สง่าในทุกอิริยาบถ เป็นผู้สะอาดกาย วาจา ใจ สามารถผูกใจคนไว้ได้ มีพฤติกรรมทางกาย วาจา และใจในสะอาดบริสุทธิ์ 2) **ครุ** คือนำเคารพ เปลี่ยนด้วยปัญญาทั้งทางโลกและทางธรรมอย่างพร้อมมูล จนกระทั่งตระหนักได้ว่า อะไรผิด อะไรถูก อะไรดี อะไรชั่ว อะไรควร อะไรไม่ควร ดำเนินชีวิตในทางที่ถูกที่ควรอย่างมั่นคงแน่วแน่เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่

ฟังฟังได้ปลอดภัย และเป็นที่น่าเคารพของคนทั้งหลาย 3) **ภาวนีโย** คือ นำเทิดทูน เมื่อตระหนักว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีภูมิปัญญาอย่างแท้จริงทั้งทางโลกและทางธรรม เป็นผู้ที่ฝึกฝนอบรมตนหาความรู้เพิ่มพูนอยู่เสมอก็เกิดความเลื่อมใส ยกย่องเชื่อถือได้ มีสามารถเอ่ยอ้างและระลึกถึงความมั่นใจภูมิใจ ซาบซึ่งใจ 4) **วัตตา** คือ ฉลาดพูดแนะนำพรั่าเตือน มีความสามารถรู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจพูดโน้มน้าวให้ทำตามในสิ่งที่ดี แม้มิตรจะมีสติปัญญาค่อนข้างทึบ ก็สูดทนชี้แจงแสดงเหตุผลให้เข้าใจไม่แสดงอาการเบื่อหน่ายเอือมระอาให้เสียกำลังใจ ในการถ่ายทอดความรู้ควรศึกษาหลักจิตวิทยาในการเข้าถึงจิตใจของบุคคลและโอกาส ไม่ปล่อยให้ผู้ฟังจากด้วยความประทับใจที่ไม่ดีหรือผิดหวัง ถ้าไม่อาจให้คำอธิบายที่ชัดเจนก็ต้องนำไปหาผู้ที่สามารถอธิบายขยายความให้เขาได้รับความพอใจให้ได้ 5) **วจนักขโม** คือ อดทนต่อถ้อยคำ พร้อมทั้งจะรับฟังคำปรึกษาซักถามอยู่เสมอ แม้เป็นเรื่องไร้สาระ ไม่แสดงอาการเบื่อหรือรำคาญ 6) **คัมภีรญจะกะถักัดตา** คือ สามารถแถลงเรื่องที่ลึกล้ำ สามารถนำเรื่องที่ยากมาอธิบายให้เข้าใจง่ายแม้เรื่องที่จะลึกซึ้งเกี่ยวกับชีวิตเกี่ยวกับหัวข้อธรรมะที่ยาก ๆ ก็สามารถหาเรื่องมายกตัวอย่างเปรียบเทียบให้เข้าใจได้มีความปรารถนาดีต่อทุกคน ความสามารถให้การชี้แจงแสดงธรรมอย่างแจ่มแจ้งเสมือนการจุดคบเพลิงในที่มืด หมายของที่คว่ำ เปิดของที่ปิด ผู้ฟังยอมคลายความสงสัยอย่างสิ้นเชิง สามารถเดินไปสู่หนทางพ้นทุกข์ได้อย่างมั่นใจ และ 7) **โนจัญฐานานิโยชนะเน** คือ ไม่ชักนำไปในทางเสื่อม ประพฤติตนอยู่ในทำนองครองธรรม ไม่ยอมทำเรื่องที่เป็นความเสื่อมเสียพูดอย่างไรก็ทำอย่างนั้น คงเส้นคงวาไม่มีเบี่ยงหน้าเบี่ยงหลัง ผู้ถ่ายทอดพระพุทธศาสนา จะต้องบริสุทธิ์ใสสะอาดพร้อมที่จะประกาศให้ชาวโลกรู้และท้าทายให้มาพิสูจน์ได้เสมอ

2. การปกป้องพระพุทธศาสนาไม่ให้มัวหมองหรือเสื่อมลง ซึ่งคำว่า ปกป้อง หมายถึง การรักษา ค้ำครอง ป้องกันพระพุทธศาสนาดังต่อไปนี้

2.1 การรักษาพระพุทธศาสนา การรักษาศาสนธรรม คือ คำสั่งสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าให้อยู่ในลักษณะเดิม เพื่อให้เกิดเป็นหลักในการปฏิบัติ และความคิดเห็นในทางพระพุทธศาสนาตรงกัน ดังนี้

- การรักษาพระพุทธศาสนาด้วยการเผยแพร่ให้เกิดความรู้ความเข้าใจใน**ศาสนธรรม**ทั้งส่วนที่เป็นพระธรรมและพระวินัย

- การรักษาพระพุทธศาสนาในด้าน**ศาสนพิธี** คือ พิธีกรรมต่าง ๆ ทางพระพุทธศาสนา ศาสนพิธีเป็นจุดเริ่มต้นที่จะช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้ร่วมในศาสนพิธีเป็นความประทับใจและเป็นความขลังศักดิ์สิทธิ์ ช่วยให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พุทธศาสนิกชนทุกฝ่ายจะต้องช่วยกันรักษาด้วยการปฏิบัติศาสนพิธีให้ถูกต้อง

- การรักษาศาสนสถาน ศาสนวัตถุ ได้แก่ โบสถ์ วิหาร ศาลาการเปรียญ กุฏิ เจดีย์ ฯลฯ จะต้องมีการบำรุงรักษาอย่าให้ทรุดโทรม การก่อสร้างเพิ่มเติมถ้าจำเป็นต้องมีควรคำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้ว่าคุ้มค่าหรือไม่ ชาวพุทธทุกคนจะต้องช่วยกันทำนุบำรุงรักษาอย่าปล่อยให้เป็นที่ของพระภิกษุฝ่ายเดียว เพราะพระภิกษุท่านจะต้องปฏิบัติตามพระวินัยคงไม่สะดวกที่จะมาทำหน้าที่สร้าง ซ่อมแซม รักษา พุทธศาสนิกชนทุกฝ่ายจะต้องช่วยกันจึงจะสามารถรักษาศาสนสถาน ศาสนวัตถุได้

- การรักษาศาสนบุคคล คือ รักษาพระศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้า พระภิกษุสามเณรและชาวพุทธทุกคน พระสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นมหาบุรุษที่ฝึกฝนอบรมตนเองจนสามารถจัดกิเลสได้หมดสิ้น ตรัสรู้ความจริงเรื่องโลกและชีวิต ประวัติของพระองค์จากหลักฐานในพระไตรปิฎก บันทึกไว้อย่างไร ชาวพุทธจะต้องยึดมั่นในหลักฐานเหล่านั้น การอธิบายในเรื่องเกี่ยวกับพุทธวิสัยจะต้องยึดหลักฐานที่ท่านแสดงไว้ อย่าถอดความให้ผิดเพี้ยน ชาวพุทธทุกคนทั้งภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ จะต้องพัฒนาคุณภาพในด้านความรู้และการประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาอย่างน้อยที่สุด รักษาศีล 5 ละเว้นอบายมุข จะเป็นชาวพุทธที่ถูกต้องอย่างแท้จริง

2.2 การคุ้มครองพระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนาเป็นที่เคารพสักการะ คู่ชาติไทย พลเมืองไทยส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนาทำให้อยู่กันอย่างมีความสุข ชาวพุทธทุกคนถือว่าเป็นหน้าที่ช่วยคุ้มครองพระพุทธศาสนาด้วยการสร้างความสำนึกที่จะระวังรักษาพระพุทธศาสนา พุทธวัฒนธรรม และชาวพุทธทุกคนโดยเฉพาะพระพุทธศาสนาในต่างประเทศทั่วโลก ให้สามารถอยู่ได้อย่างมีความสุข

2.3 การปกป้องพระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนาเป็นมรดกทางศาสนาและวัฒนธรรมของโลก เป็นหนทางแห่งความสงบสุขอันเป็นที่ปรารถนาของทุกชีวิตในโลก ชาวพุทธทุกคน จะต้องรักษาสืบต่อพระพุทธศาสนาไว้ให้ได้ด้วยการศึกษา ปฏิบัติ คุ้มครอง ป้องกัน เพื่อให้คนอยู่สำหรับคนรุ่นต่อไปได้มีโอกาสพบปะและสัมผัสความสุขจากการปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา โดยมีแนวทางปกป้อง ดังนี้

- การปกป้องพระพุทธ มีความหมายครอบคลุมทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับองค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า รวมทั้งพระพุทธรูป เครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจเชิงสัญลักษณ์อันเป็นที่เคารพสักการะของพุทธศาสนิกชนโดยทั่วไปจากการกระทำให้เกิดความมัวหมอง เช่น การบิดเบือนพุทธประวัติการนำเอาพระพุทธรูปและพระนามของพระพุทธองค์มากล่าวล้อ ลบหลู่ดูหมิ่น การตัดเศียรพระพุทธรูป การขโมยพระพุทธรูป การนำพระพุทธรูปไปกระทำเพื่อการค้า การนำพระพุทธรูปไป

วางไว้ในที่ไม่ควร การนำพระพุทธรูปไปกระทำการอย่างอื่นที่มีใช่เพื่อการบูชา การกระทำกิริยาเลว หลู่ต่าง ๆ ต่อพระพุทธรูป ฯลฯ ซึ่งชาวพุทธจะต้องปกป้องด้วยวิธีการต่าง ๆ อธิบายให้เข้าใจความจริง และแนะนำการปฏิบัติที่ถูกต้อง นอกจากนี้การป้องกันในด้านอื่น เช่น การวางกำลังเวรยาม ดูแลพระพุทธรูปสำคัญที่เป็นในท้องถิ่น การติดตั้งอุปกรณ์เพิ่มความปลอดภัยภายในวัด การบำรุงซ่อมแซมบูรณะพระพุทธรูป โบสถ์ วิหารให้คงอยู่ในสภาพดีเสมอ

- การปกป้องพระธรรม ซึ่งเป็นคำสั่งสอนในทางพระพุทธศาสนา อาจมีบุคคลนำไปบิดเบือน เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ของตนเอง ทำให้พุทธศาสนิกชนเข้าใจผิด นำไปสู่การแบ่งแยกทางความคิด บิดเบือนคำสั่งสอนที่แท้จริง ชาวพุทธจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการศึกษา พระพุทธศาสนาเพื่อให้เข้าใจในหลักธรรมคำสั่งสอนต่าง ๆ อย่างแท้จริง และหากพบว่าการบิดเบือนที่ร้ายแรงเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวต้องรีบแจ้งให้เจ้าหน้าที่หรือผู้ที่เกี่ยวข้องให้ทราบทันที

- การปกป้องพระสงฆ์ ผู้สืบทอดพระพุทธศาสนาเป็นผู้เผยแผ่พระธรรมแก่ประชาชน อาจมีผู้บ่อนทำลายพระสงฆ์ทั้งโดยเจตนาและโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เช่น การขู่ฆ่า หรือทำร้ายเพื่อหวังผลประโยชน์การให้ร้ายป้ายสี ฯลฯ ชาวพุทธควรช่วยกันสอดส่องดูแลและเพื่อหาวิธีการปกป้องสถาบันสงฆ์ไม่ให้เสื่อมถอยจากศรัทธาจากพุทธศาสนิกชน

- การปกป้องพุทธวัฒนธรรม และศาสนสมบัติ พุทธวัฒนธรรม ได้แก่ ประเพณี พิธีกรรมต่าง ๆ ทางพระพุทธศาสนา และศาสนสมบัติ คือ วัตถุสิ่งก่อสร้าง และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสมบัติของพระพุทธศาสนา เช่น วัด สถูป เจดีย์ โบสถ์ วิหาร ภาวนาด ภาพเขียน กำแพงวัด ต้นไม้ ฯลฯ พุทธศาสนิกชนจะต้องช่วยกันปกป้องไว้ในด้านวัฒนธรรมก็ประกอบกิจกรรม พิธีกรรม ตามประเพณีที่ถูกต้องไม่บิดเบือนในทางที่ผิด เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน และเมื่อมีผู้บิดเบือนประเพณีพิธีกรรม เพื่อประโยชน์ส่วนตนก็แนะนำว่ากล่าว ชักชวนให้กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ศาสนสมบัติต่าง ๆ ก็ต้องช่วยการดูแลไม่ทำลาย ถ้าพบเห็นผู้บ่อนทำลายโดยเจตนาหรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เช่น การขูดเจาะโบราณสถานเพื่อหาสมบัติ หาพระเครื่อง การปีนป้ายขีดเขียนกำแพงวัด การตัดต้นไม้ในวัด การลักขโมยศาสนสมบัติ ฯลฯ ต้องช่วยกันดูแล ป้องกันแนะนำ ตักเตือนผู้กระทำผิดหรือแจ้งให้เจ้าหน้าที่บ้านเมืองหรือผู้เกี่ยวข้องทราบ นอกจากนี้ต้องช่วยกันทำนุบำรุงรักษาบูรณซ่อมแซม ศาสนสมบัติให้คงสภาพดีอยู่เสมอ

หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของชาวพุทธ

นอกจากหน้าที่ในการปกป้องพระพุทธศาสนาให้อำรงอยู่แล้ว ชาวพุทธมีหน้าที่ต้องปฏิบัติควบคู่กับการผดุงรักษาพระพุทธศาสนาเพื่อความถูกต้องและความบริสุทธิ์แห่งพระสัทธรรม ดังนี้

1. การปกป้องพระพุทธรูปศาสนา โดยการช่วยกันเร่งรื้อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่ายดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ หากมีความเสี่ยงจากพุทธบริษัทภายในหรือการแทรกแซงจากลัทธิความเชื่ออื่น ๆ ที่เป็นภัยต่อพระศาสนา

2. การช่วยป้องกันพระพุทธรูปศาสนาจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของบุคคลบางกลุ่มโดยการช่วยอธิบายชี้แจง หรือการแนะนำให้ไปศึกษาจากตำราต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับพระพุทธรูปศาสนา

3. การเรียนรู้และเข้าใจหลักของประเพณี และพิธีกรรมทั้งที่เป็นของพระพุทธรูปศาสนาโดยตรงและที่ได้รับอิทธิพลของศาสนาอื่น คือ พระพุทธรูปศาสนานั้นมีการปฏิบัติตามประเพณี และพิธีกรรมต่าง ๆ มากมาย ทั้งที่เป็นพิธีกรรมของพระพุทธรูปศาสนาโดยตรง เช่น พิธีทอดกฐิน ทอดผ้าป่า พิธีถวายทาน พิธีบรรพชาและอุปสมบท และที่มีอิทธิพลของศาสนาอื่น เช่น พิธีทำบุญขึ้นบ้านใหม่ พิธีโกนจุก พิธีเจิมป้าย หรือพิธีวางศิลาฤกษ์ เป็นต้น ซึ่งพิธีเหล่านี้ชาวพุทธควรศึกษาและปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

4. การประพฤติตามหลักศีลธรรม คือ เมื่อเป็นชาวพุทธต้องยึดหลักปฏิบัติตามหลักศีลธรรมของพระพุทธรูปศาสนา เรียกว่า ศีล 5 หรือ เรียกว่าหลักมนุษยธรรม 5 ประการ ได้แก่ ไม่ฆ่าสัตว์ ไม่ลักทรัพย์ ไม่ประพฤติผิดในกาม ไม่พูดเท็จ ไม่ดื่มสุราและของมึนเมาทุกชนิด หลัก 5 ประการนี้ถือว่าเป็นหลักความบริสุทธิ์ขั้นพื้นฐานที่ชาวพุทธต้องยึดถือและปฏิบัติตามเพราะเป็นต้นเหตุให้ถึงความดับทุกข์อันเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดของพระพุทธรูปศาสนา

5. การให้ความร่วมมือและส่งเสริมการปฏิบัติตามประเพณีและพิธีกรรม คือ เมื่อมีพิธีกรรมทางศาสนาชาวพุทธควรให้ความร่วมมือเพื่อเป็นการส่งเสริมให้พระพุทธรูปศาสนาเจริญรุ่งเรือง เช่น การฟังธรรมเทศนา การรักษาศีลอุโบสถ การส่งเสริมการอุปสมบท การร่วมเวียนเทียนในวันสำคัญทางพระพุทธรูปศาสนา

6. การให้ความอุปถัมภ์พระพุทธรูปศาสนาโดยการทำนุบำรุงสถาบันและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธรูปศาสนาสม่ำเสมอ เช่น การทำบุญตักบาตร การถวายเครื่องไทยธรรม จตุปัจจัยทั้งหลาย รวมทั้งระดมกำลังกาย กำลังความคิด และกำลังทรัพย์หรือการบริจาคเพื่อร่วมปฏิสังขรณ์วัดวาอารามต่าง ๆ

7. การนำหลักธรรมมาเป็นหลักในการดำเนินชีวิต คือ เมื่อได้รับฟังธรรมอันใดที่พระสงฆ์ท่านสั่งสอน ก็นำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต เช่น หลักการคิดแก้ปัญหาด้วยอริยสัจ 4 หลักการดำเนินชีวิตตามทางสายกลาง หลักการบริโภคด้วยการคำนึงถึงคุณค่าแท้ คุณค่านิยม ฯลฯ

หน้าที่ของชาวพุทธตามหลักทศ 6

ทศ 6 หมายถึง บุคคลประเภทต่าง ๆ ที่เราต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ด้วย เปรียบได้กับทศที่อยู่รอบตัวเรา 6 ทศ ซึ่งบุคคลในแต่ละทศมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติต่อคนอื่น ๆ ด้วยภาระหน้าที่ที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ทศเบื้องหน้า (ปรัตติมทศ) ได้แก่ บิดา มารดา ซึ่งมีต่อบุตร คือ ห้ามปรามบุตรจากคนชั่ว ให้ตั้งอยู่ในความดี ให้ศึกษาศิลปวิทยา หาคุ้มครองที่สมควรให้ และมอบทรัพย์สมบัติให้ในโอกาสอันสมควร ในขณะที่บุตรมีต่อบิดามารดา คือ ท่านเลี้ยงเรามา เลี้ยงท่านตอบ ช่วยทำกิจของท่าน ดำรงวงศ์สกุล ประพฤติตนให้เหมาะสมกับความเป็นทายาท เมื่อท่านล่วงลับไปแล้วทำบุญอุทิศให้ท่าน

2. คือ ทศเบื้องหลัง (ปัจฉิมทศ) ได้แก่ สามเณร ภรรยา บุตร ซึ่งสามเณรมีต่อภรรยา คือ ยกย่องในฐานะภรรยา ไม่ดูหมิ่น ไม่นอกใจ มอบความเป็นใหญ่ในบ้านให้ หาเครื่องประดับมาให้ เป็นของขวัญตามโอกาส ในขณะที่ภรรยามีต่อสามเณร คือ จัดงานบ้านให้เรียบร้อย สงเคราะห์ญาติมิตรทั้งสองฝ่ายด้วยดี ไม่นอกใจ รักษาสมบัติที่หามาได้ ขยันไม่เกียจคร้านในงานทั้งปวง

3. ทศเบื้องขวา (ทักษิณทศ) คือ ได้แก่ ครู อาจารย์ ซึ่งครูที่มีต่อศิษย์ คือ ฝึกฝน แนะนำให้เป็นคนดี สอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง สอนศิลปวิทยาให้สิ้นเชิง ยกย่องให้ปรากฏในหมู่เพื่อน สร้างเครื่องค้ำกันภัยในสวาทศ คือ สอนให้ศิษย์ปฏิบัติได้จริง นำวิชาไปเลี้ยงชีพ ทำงานได้ ในขณะที่ศิษย์ที่มีต่อครู คือ ลูกศิษย์รับแสดงความเคารพ เข้าหา ใฝ่ใจเรียนปรนนิบัติ เรียนศิลปวิทยาโดยเคารพ

4. ทศเบื้องซ้าย (อุตตรทศ) คือ ได้แก่ เพื่อน ซึ่งเพื่อนที่มีต่อเพื่อน คือ เผื่อแผ่ แบ่งปัน พุดจามีน้ำใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีตนเสมอร่วมสุขร่วมทุกข์ด้วย ซื่อสัตย์จริงใจต่อกัน ในขณะที่เพื่อนตอบแทนเพื่อน คือ เมื่อเพื่อนประมาทช่วยรักษาป้องกัน เมื่อเพื่อนประมาทช่วยรักษาทรัพย์สมบัติของเพื่อน ในคราวมีภัยเป็นที่พึ่งได้ ไม่ละทิ้งในยามทุกข์ยาก นับถือตลอดถึงวงศ์ญาติของมิตร

5. ทศเบื้องบน (อุปริมทศ) คือ ได้แก่ สมณะ (พระสงฆ์) ซึ่งหน้าที่ของคฤหัสถ์ที่มีต่อสงฆ์ คือ ทำสิ่งใดก็ทำด้วยเมตตา พุดสิ่งใดก็พูดด้วยเมตตา คิดสิ่งใดก็คิดด้วยเมตตา ต้อนรับด้วยความเต็มใจ อุปถัมภ์ด้วยปัจจัย 4 ในขณะที่พระสงฆ์ที่มีต่อคฤหัสถ์ คือ ห้ามปรามจากความชั่ว ให้ตั้งอยู่ในความดีอนุเคราะห์ด้วยความปรารถนาดี ให้ได้ฟังสิ่งที่ยังไม่เคยฟัง ทำสิ่งที่เคยฟังแล้วให้แจ่มแจ้ง บอกทางสวรรค์ สอนวิธีดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จ

6. ทิศเบื้องล่าง (เหฏฐิมทิส) คือ ได้แก่ คนงาน คนรับใช้ ซึ่งนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง คือ จัดการงานให้ทำตามกำลังความสามารถ ให้ค่าจ้างรางวัลสมควรแก่งาน และความเป็นอยู่ จัดสวัสดิการที่มีช่วยรักษาพยาบาลในยามเจ็บไข้ได้ของแปลก ๆ พิเศษมากก็แบ่งปันให้ ให้มีวันหยุด และพักผ่อนหย่อนใจตามโอกาสอันสมควร ในขณะที่ลูกจ้างที่มีต่อนายจ้าง คือ เริ่มทำงานก่อน เลิกงานทีหลัง เอาแต่ของทีนายให้ ทำงานให้เรียบร้อยและดียิ่งขึ้น นำความดีของนายไปเผยแพร่

สรุปได้ว่า หน้าทีชาวพุทธ คือ 1) เอาความดีใส่ตัว (ภวนาภิจ) และ 2) เอาความชั่วออกจากตัว (ปหานภิจ) ผู้เป็นบัณฑิตในพระพุทธศาสนา ที่เรียกว่าผู้ดำเนินชีวิตด้วยปัญญา นั้น ย่อมไม่ทอดทิ้งหน้าที่ 2 ประการนี้ หากทอดทิ้งเสียแล้วจะเป็นบัณฑิตได้อย่างไร หน้าที่ 2 ประการ ข้างต้นนี้ ตรงกับพุทธพจน์ที่พระพุทธองค์ตรัสไว้ในกรณียเมตตสูตรว่าผู้ฉลาดในประโยชน์หวัง บรรลุสันติบท คือ พระนิพพานพึงทำกรณียกิจ 14 ประการ ดังต่อไปนี้ให้ได้ คือ 1) กล้าหาญ 2) ตรง 3) ซื่อตรง 4) วาง่าย 5) อ่อนโยน 6) ไม่เย่อหยิ่ง 7) สันโดษ 8) เลี้ยงง่าย 9) ไม่มีงานมาก 10) ประพฤติเบากายเบาใจ 11) สำรวมอินทรีย์ 12) มีปัญญารักษาดน 13) ไม่คะนอง และ 14) ไม่ติดในตระกูล (ในขณะเดียวกัน ก็พึงเว้นความชั่วอันเป็นอกรณียกิจ คือ ไม่ควรทำชั่วอันใดแม้จะเล็กน้อยที่วิญญูชนทั้งหลายจะพึงติเตียนตนเองได้) ผู้ใดก็ตามพยายามเอาความดีความเจริญใส่ ตัว ด้วยการทำกรณียกิจ 14 ประการ และเอาความชั่วออกจากตัว ด้วยการไม่ทำความชั่วแม้ เล็กน้อย ดังที่พระพุทธองค์ตรัสไว้ข้างต้นนี้ โดยปฏิบัติอยู่เช่นนี้เป็นประจำก็ย่อมพบความสุข ความ เจริญรุ่งเรืองในชีวิตอย่างแน่นอนและชื่อว่าปฏิบัติเพื่อบรรลุสันติบท คือ **พระนิพพาน** ในที่สุด หน้าทีเหล่านี้ชาวพุทธที่ยึดหลักพระรัตนตรัยเป็นที่พึ่งควรให้ความสนใจทั้งด้านการศึกษาและด้าน ปฏิบัติเพื่อเป็นการส่งเสริมให้พระพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรืองเป็นการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาให้ ยืนยาวถึงอนุชนคนรุ่นหลังต่อไป

ประชิด สกฺุณะพัฒน์ (2548, น.12) อธิบายว่าหน้าที่ของชาวพุทธที่สำคัญคือ การศึกษาหลักธรรม การปฏิบัติตามหลักธรรม การบำรุงพระพุทธศาสนา เป็นการสืบทอด พระพุทธศาสนาอีกทางหนึ่งโดยปฏิบัติได้การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา

พระพรหมคุณาภรณ์ (2553, นน.55-58) ได้ให้หลักชาวพุทธสำหรับใช้เป็นบรรทัด ฐานในการดำเนินชีวิต ประกอบด้วยหลัก 5 ประการ คือ 1) การยึดมั่นในการฝึกฝนพัฒนาตนเอง ตามหลักไตรสิกขา 2) การใฝ่พุทธคุณเป็นที่พึง 3) การถือธรรมะเป็นใหญ่ 4) การสร้างสังคมที่ สามัคคีเกื้อกูลกัน และ 5) ความเพียรประกิจการทำงานให้สำเร็จด้วยความดี

สรุปได้ว่าการปฏิบัติตนตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ พฤติกรรมการดำเนินชีวิตของครู ที่แสดงให้เห็นถึงการศึกษาและการปฏิบัติตามหลักธรรมคำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนาตามหลัก

อุบาสกธรรม 5 ประการคือ 1) การมีศรัทธาในพระรัตนตรัย 2) การมีศีล 5 เป็นพื้นฐานของชีวิต 3) การไม่ถือมงคตื้นเขิน เชื้อกฏแห่งกรรม 4) การไม่แสวงหาเขตบุญนอกหลักพระพุทธศาสนา และ 5) การเอาใจใส่ทำนุบำรุงและช่วยกิจการพระพุทธศาสนา

7.3.2 การวัดพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดที่ใช้วัดครูเพื่อวัดพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ โดยศึกษาความหมายของพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีศรัทธาในพระรัตนตรัย 2) ด้านการมีศีล 5 เป็นพื้นฐานของชีวิต 3) ด้านการไม่ถือมงคตื้นเขิน เชื้อกฏแห่งกรรม 4) ด้านการไม่แสวงหาเขตบุญนอกหลักพระพุทธศาสนา และ 5) ด้านการเอาใจใส่ทำนุบำรุงช่วยเหลือกิจการพระพุทธศาสนา และได้สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาแล้วจึงทำการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาพฤติกรรมการปฏิบัติตนตามหลักชาวพุทธ ได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 10 ข้อ

7.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู

พินโย พรหมเมือง และคนอื่น ๆ (2562, นน.11-20) ได้ศึกษาคุณลักษณะของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของนักศึกษาระดับมหาบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมนักศึกษามีคุณลักษณะของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า ในภาพรวมปัจจัยทางเพศมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน

ภักธิยา แสนจำสาร และ ธนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2560, นน.98-104) พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำไปบริการมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

พระมหาทวี มหาปัญญา และ พระมหาปรทัตติ ยาทองไชย (2562) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนาด้วยอุบาสกธรรมในสังคมไทย พบว่าพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระสัทธรรมที่เป็นเหตุแห่งความเจริญรุ่งเรืองแห่งพระพุทธศาสนา 4 ด้าน คือ 1) ด้านศาสนธรรม คือ คำสอนที่สามารถพัฒนาศักยภาพของผู้นำไปปฏิบัติตามได้ 2) ด้านศาสนานุคคล มีเหล่าสาวกที่มีคุณภาพ คือ พุทธบริษัท 4 เป็นผู้เข้าถึงศาสนธรรมตามระดับต่าง ๆ

3) ด้านศาสนสถาน คือ มีสถานที่ปฏิบัติที่เป็นสัดส่วนชัดเจน และ 4) ด้านศาสนพิธี คือ มีกิจกรรมสำหรับส่งเสริมให้เหล่าพุทธบริษัทมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่น ซึ่งหลักการดังกล่าวนี้จะทำให้เกิดความมั่นคงในพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นการกระทำหน้าที่ระหว่างผู้นำคือพระสงฆ์ กับผู้ตามคืออุบาสก อุบาสิกา โดยเฉาะอย่างยิ่งบทบาทด้านศาสนบุคคลจัดได้ว่าเป็นโครงสร้างองค์กรที่สำคัญในการช่วยสนับสนุนให้มีการดำรงรักษาความมั่นคงและสืบทอดเจตนารมณ์ขององค์กรไปสู่บุคลากรใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นภายหลังผ่านรูปแบบการปฏิบัติตามหน้าที่ของบุคลากร 4 จำพวก คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก และอุบาสิกา หลักอุบาสกธรรมตามพุทธพจน์ประกอบด้วยธรรม 5 ประการ คือ 1) เป็นผู้มีศรัทธา 2) เป็นผู้มีศีล 3) เป็นผู้ไม่ถือมงคลตื่นข่าว เชื่อกรรม ไม่เชื่อมงคล 4) ไม่แสวงหาผู้รับทักษิณานอกศาสนา และ 5) ทำอุปัฏฐากในศาสนา ก่อน หลักอุบาสกธรรมเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการเผยแพร่ สนับสนุนกิจการ พัฒนาความมั่นคง และการยกระดับจิตวิญญาณไปสู่ความเป็นอริยบุคคลซึ่งเป็นระดับการพัฒนาที่สูงสุด ในมุมมองของผู้วิจัยจึงสรุปว่าหลักอุบาสกธรรม คือ พฤติกรรมการปฏิบัติตนตามหลักหลักหน้าที่ชาวพุทธที่เป็นตัวชี้วัดหนึ่งในด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของในสถานศึกษา

สรุปผลการทบทวนหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรแฝงทั้งหมดในโมเดลเพื่อให้ทราบถึงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สามารถสรุปได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 สรุปผลการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงทั้งหมดในโมเดล

ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล	ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
โปรโตโฆสะที่ดี	จริยธรรมเชิงพุทธของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต) (2561b), เสกสรรค์ ทองคำ บรรจง (2545)
โยนิโสมนสิการ	จริยธรรมเชิงพุทธของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต) (2561b), เสกสรรค์ ทองคำ บรรจง (2545)
บรรยาการเชิงจริยธรรม ของสถานศึกษา	จริยธรรมเชิงพุทธของ ผู้บริหารสถานศึกษา	Victor and Cullen (1988), กังสดาล เชาว์วัฒนกุล (2558), ปิยรัฐ ธรรม พิทักษ์ (2558), สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล	ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
จริยธรรมเชิงพุทธของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติ ของทีมงาน	เสกสรรค์ ทองคำบรรจง (2545), ปริศนา รักษาเมือง (2558), วิชาภา ภิวัชรภูวดล (2559), สุรีย์พร บุสดี (2558), ณัฐยา สีหะวงษ์ (2561), อินแปลง อบอุ้น (2559)
จริยธรรมเชิงพุทธของ ผู้บริหารสถานศึกษา	จิตลักษณะของครู	ทวีศักดิ์ ทองทิพย์ (2558), จันทรา พรมมี (2554), อ้อมเดือน สดมณี (2538), ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2558)
จริยธรรมเชิงพุทธของ ผู้บริหารสถานศึกษา	พฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรมเชิง พุทธของครู	เสกสรรค์ ทองคำบรรจง (2545), ปริศนา รักษาเมือง (2558), วิชาภา ภิวัชรภูวดล (2559), สุรีย์พร บุสดี (2558), ณัฐยา สีหะวงษ์ (2561), อินแปลง อบอุ้น (2559)
ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติ ของทีมงาน	พฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรมเชิง พุทธของครู	เสกสรรค์ ทองคำบรรจง (2545), ปริศนา รักษาเมือง (2558), วิชาภา ภิวัชรภูวดล (2559), สุรีย์พร บุสดี (2558), ณัฐยา สีหะวงษ์ (2561), อินแปลง อบอุ้น (2559)
จิตลักษณะของครู	พฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรมเชิง พุทธของครู	เสกสรรค์ ทองคำบรรจง (2545), ปริศนา รักษาเมือง (2558), วิชาภา ภิวัชรภูวดล (2559), สุรีย์พร บุสดี (2558), ณัฐยา สีหะวงษ์ (2561), อินแปลง อบอุ้น (2559)

8. สถิติและโปรแกรมที่สำคัญสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

8.1 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้มีลักษณะเป็นการศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationships) ระหว่างตัวแปรแฝง (latent variables) กับตัวแปรที่สังเกตได้ (observed or manifest variables) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามโครงสร้างทางทฤษฎีโดยเรียกว่า โมเดลเชิงสมมุติฐาน ที่สามารถจำลอง ปรากฏการณ์หรือสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นว่ามีลักษณะเป็นแบบเดียวกัน (isomorphism) จึงมีความมุ่งหมายหลักเพื่อเป็นการทดสอบสมมุติฐานว่าโมเดลเชิงสมมุติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากน้อยเพียงใด อันจะนำไปสู่ข้อสรุปที่สามารถยืนยันเชิงทฤษฎีสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาบุคคลต่อไป ผู้วิจัยจึงใช้โมเดลการวิเคราะห์เป็นโมเดลเดียวกับการวิจัยโดยเรียกว่าโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือโมเดลลิสเรล (Linear Structural Relationship Model or LISREL Model) โดยที่นงลักษณ์ วิรัชชัย (2555: 19) กล่าวถึงจุดเด่นของสถิติวิเคราะห์โมเดลลิสเรลไว้ 6 ประการ ได้แก่ 1) โมเดลการวิจัยและโมเดลการวิเคราะห์เป็นโมเดลเดียวกัน 2) การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีการนำทอมความคลาดเคลื่อนมารวมวิเคราะห์ด้วย สามารถนำให้นักวิจัยแยกความคลาดเคลื่อนในการวัด (measurement error) ออกจากตัวแปรแฝง ผลการวิจัยซึ่งมาจากการวิเคราะห์คะแนนจริง (true score) ที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด จึงมีความถูกต้องสูงกว่าสถิติวิเคราะห์แบบเดิม 3) การผ่อนคลาย (relax) ข้อตกลงทางสถิติที่ว่าด้วยทอมความคลาดเคลื่อนไม่สัมพันธ์กัน ทำให้ขอบข่ายของการวิเคราะห์ทำได้กว้างขวาง 4) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของโมเดลระหว่างกลุ่มประชากร และระหว่างช่วงเวลาได้ 5) วิเคราะห์ปัญหาการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลพหุระดับ และพหุกุ่มได้ และ 6) การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับปัญหาวิจัย เกี่ยวกับสถิตินั้นพาราเมตริกได้

8.2 การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้าง

กระบวนการวิจัยโดยทั่วไปเริ่มจากปัญหาการวิจัย จากนั้นผู้วิจัยจะมีการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการคำตอบ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและสมมุติฐานของการวิจัย ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นตัวแทนของประชากร ด้วยเครื่องมือที่มีคุณภาพ เสร็จแล้วจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์และแปลความหมายเพื่อพยายามสรุปอ้างอิงไปยังประชากร ด้วยการอนุมานค่าสถิติไปยังพารามิเตอร์ของประชากรโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหรือบรรยาย (descriptive statistic) และสถิติเชิงอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) โดยที่ สุภมาส อังศุโชติ (2557, นน.1-3) อธิบายว่าการใช้สถิติเหล่านั้นมักอิงกับทฤษฎีการวัดแบบดั้งเดิม คือ ความคลาดเคลื่อนของทุกตัวแปรต้องมีการแจก

แจกแจงที่มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ และความแปรปรวนเป็น 1 ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรหนึ่งจะสัมพันธ์กับความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอื่นไม่ได้ ยิ่งไปกว่านั้นสถิติบางตัว เช่น การวิเคราะห์การถดถอย (regression analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ยังมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าการวัดต้องปราศจากความคลาดเคลื่อน ซึ่งไม่เป็นไปตามธรรมชาติของการวัดทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ นอกจากนี้ยังลักษณะ วิรัชชัย (2542, น.1) ซึ่งให้เห็นถึงเป้าหมายของการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์โดยทั่วไป คือ การบรรยาย (description) การอธิบาย (explanation) การพยากรณ์ (prediction) และการควบคุม (control) ปรัชญาการวิจัยในธรรมชาติ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป ซึ่งยุทธวิธีสำคัญสำหรับการวิจัยเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามเป้าหมายดังกล่าว คือ การสร้างโมเดลการวิจัย (research model) โดยอาศัยทฤษฎีเป็นพื้นฐาน

พูลพงศ์ สุขสว่าง (2556, นน.19-21) อธิบายวิธีการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างไว้ 2 วิธี คือ 1)วิธีการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างแบบสองขั้นตอน (two step approach to modeling) ประกอบด้วย ขั้นตอนแรก คือการตรวจสอบโมเดลการวัด (measurement model) โดยพิจารณาว่าตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาวัดมาจากตัวแปรสังเกตที่ได้กำหนดไว้หรือไม่โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ขั้นตอนที่สอง วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural model) และ 2) วิธีการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างแบบสี่ขั้นตอน (four step approach to modeling) ประกอบด้วย ขั้นตอนแรก วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) เพื่อคัดเลือกตัวแปรแฝงที่มีความสำคัญเข้าสู่โมเดลการวัด ขั้นตอนที่สอง ตรวจสอบโมเดลการวัด (measurement model) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวแปร เพื่อยืนยันโครงสร้างของโมเดลการวัดในขั้นตอนแรกโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ขั้นตอนที่สาม ตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงในโมเดลสมการโครงสร้างว่ามีความสัมพันธ์เพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างหรือไม่ และขั้นตอนที่สี่ วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

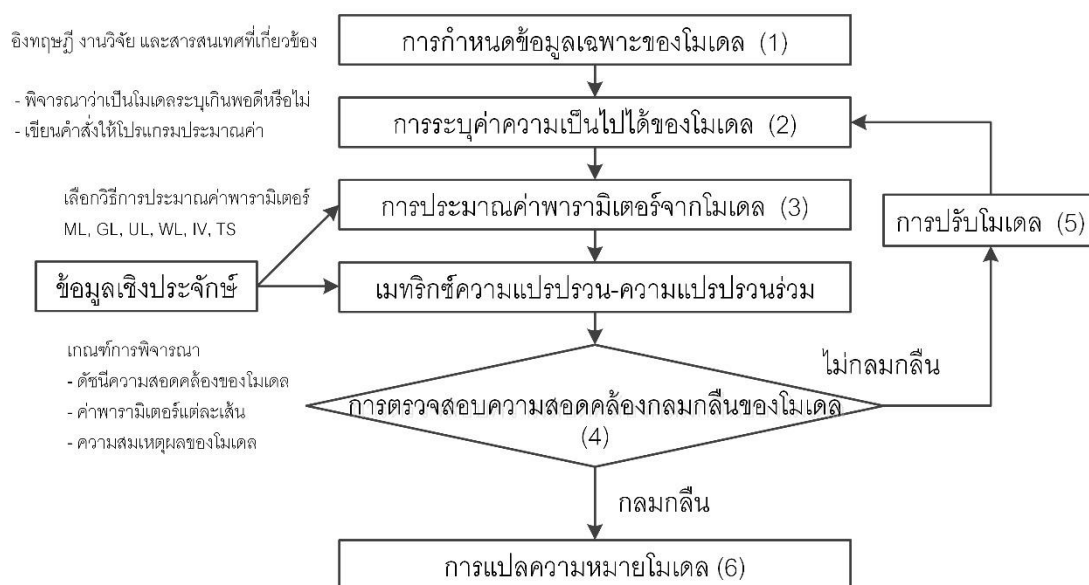
สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช (2563, น.29) อธิบายกระบวนการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างที่เริ่มจากการศึกษาเอกสาร แนวคิดเชิงทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และพัฒนากรอบแนวคิดให้อยู่ในรูปแผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือเรียกว่าโมเดลสมมติฐาน จากนั้นจึงพัฒนาเครื่องมือ รวบรวมข้อมูล จัดเตรียมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องหรือความตรงระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

และอาจมีการปรับโมเดลในกรณีโมเดลใช้การวิเคราะห์ที่มีตัวแปรแฝง แล้วจึงสรุปและอภิปรายผล
ในรายงานการวิจัยต่อไป

อิศรัฎฐ์ รินโธสง (2564, นน.250-267) อธิบายว่าโมเดลสมการโครงสร้างคือชุดของ
โมเดลทางสถิติที่ใช้ประเมินความสัมพันธ์ระหว่างโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ประกอบด้วยโมเดลโครงสร้างกับโมเดลการวัด กระบวนการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างที่
สำคัญประกอบด้วย 1) การสร้างโมเดลเชิงทฤษฎี 2) การกำหนดลักษณะเฉพาะของโมเดล
3) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียว 4) การเลือกวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ 5) การปรับโมเดล
และ 6) การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ที่ได้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2555, น.43) อธิบายถึงสถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง
(Structural Equation Model : SEM) หรือ โมเดลลิสเรล (Linear Structural Relationship :
LISREL) เป็นสถิติวิเคราะห์ที่ได้รับการพัฒนาใหม่ โดยยังคงความเป็นสถิติวิเคราะห์ที่ใช้หลักการ
วิเคราะห์แบบเดิมแต่มีการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น ให้ลดข้อจำกัด และให้สามารถใช้วิเคราะห์
ข้อมูลได้กว้างขวางกว่าเดิม ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Karl G. Joreskog เมื่อปี ค.ศ. 1960 โดยบูรณาการ
โมเดลการวัดตามหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ และโมเดลโครงสร้างตามหลักการวิเคราะห์
อิทธิพล กับวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ตามหลักวิชา เศรษฐมิติ (econometrics) กล่าวได้ว่า
การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เป็นสถิติขั้นสูงที่ได้รับการพัฒนาใหม่ แต่ยังคงมีหลักการ
พื้นฐานทางสถิติแบบเดิม

สรุปได้ว่าการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ
6 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดข้อมูลเฉพาะของโมเดล (specification of the model) 2) การระบุค่า
ความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (identification of the model) 3) การประมาณค่าพารามิเตอร์
จากโมเดล (parameter estimation from the model) 4) การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืน
(goodness of fit test) ระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลลิสเรล และ 5) ขั้นที่ทำการปรับโมเดล
(model adjustment) และ 6)การแปลความหมายโมเดล (Interpretation model) แสดงดัง
ภาพประกอบ 35



ภาพประกอบ 35 ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

ที่มา: นางลัดภรณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

8.3 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ

8.3.1 แนวคิดพื้นฐานและความเป็นมาเกี่ยวกับการวิเคราะห์พหุระดับ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2554, น.86) อธิบายถึงแนวคิดพื้นฐานของการวิเคราะห์พหุระดับว่าเป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรทำนายหลายระดับที่มีต่อตัวแปรตาม ซึ่งตัวแปรทำนายมีโครงสร้างเป็นระดับลดหลั่น (Hierarchical) อย่างน้อย 2 ระดับ โดยตัวแปรทำนายและตัวแปรตามที่อยู่ระดับล่างต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และได้รับอิทธิพลร่วมกันจากตัวแปรทำนายที่อยู่ระดับบน

การวิเคราะห์พหุระดับมีรากฐานการพัฒนานับตั้งแต่มีการวิจัยเรื่อง “The Equality of Education Opportunity” ของ Jame Coleman และคณะ ในปี ค.ศ.1966 เป็นต้นมา ทำให้นักวิจัยทางการศึกษานิยมทำวิจัยกับข้อมูลหลายระดับมากขึ้น โดยเฉพาะการตอบปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนในระดับห้องเรียนหรือบุคคล โดยมีการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนตามหลักการวิจัยเชิงทดลองมาเป็นการวิจัยตามนวเศรษฐศาสตร์ที่เป็นการวิจัยเชิงสำรวจด้วยการใช้ข้อมูลหลายระดับผสมผสานกับการวิจัยเชิงสังคมวิทยาซึ่งเน้นการเปรียบเทียบและใช้ข้อมูลหลายระดับตามสภาพสังคมและชุมชน และต่อมาในปี ค.ศ. 1976 Cronbach ได้เสนอแนว

ทางการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแบ่งอิทธิพลของตัวแปรการศึกษาออกเป็นอิทธิพลภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม ในปี ค.ศ. 1987 Burstein และคณะได้เสนอเทคนิคแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับเรียกว่า “Slope as Outcome” ที่ใช้เทคนิคการประมาณค่าพารามิเตอร์แบบแบ่งส่วนกำลังสองน้อยที่สุด (OLS Separate Equation Approach) ต่อมาในปี ค.ศ. 1986 Bryk and Raudenbush ได้พัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับที่มีชื่อว่าโปรแกรม HLM (Hierarchy Linear Model) ในปี ค.ศ. 1987 Goldstein พัฒนาโปรแกรม MLM (Multilevel Model) (สมถวิล วิจิตรวรรณ, 2556, นน.53-54)

สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช (2563, นน.2-3) อธิบายว่าพื้นฐานในการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้าง มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษา “ความแปรปรวนร่วม” (Covariance) ระหว่างตัวแปรจำนวนสองตัว เช่น ตัวแปร X และตัวแปร Y (เขียนแทนด้วย COV_{xy}) เป็นค่าสถิติที่แสดงถึงปริมาณความผันแปรระหว่างตัวแปร X และ Y ที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันว่ามีมากน้อยเพียงใดสามารถนำค่าความแปรปรวนมาใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ได้ 2 ลักษณะ คือ 1) ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ เพื่อใช้พิจารณาโครงสร้างหรือแบบแผนการรวมกลุ่มตัวแปรขึ้นนั้น ๆ นำไปสู่การระบุขอบเขตการอธิบายในทัศน์ การอธิบายของเขตตัวแปรทั้งหมดอย่างครอบคลุมทุกกลุ่ม หรือทุกองค์ประกอบ (Factor) หรือ ตัวแปรแฝง (Latent Variable) และ 2) ความแปรปรวนร่วมในลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) หรือการทำนาย (Prediction) เพื่อพิจารณาว่าความแปรปรวนของตัวแปรอิสระส่งผลต่อความแปรปรวนของตัวแปรตามหรือไม่เพียงใด

8.3.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับ

บริค และราเดนบัช (Bryk and Raudenbush, 1992 อ้างถึงใน สมถวิล วิจิตรวรรณ, 2556, น. 57) อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับไว้ 2 ประการ คือ 1) เพื่อจำแนกความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมตามระดับโครงสร้างข้อมูล และ 2) เพื่อคำนวณค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกัน ซึ่งจากวัตถุประสงค์ดังกล่าวนำมาซึ่งหลักการที่สำคัญของการวิเคราะห์พหุระดับดังนี้

1) นำโครงสร้างระดับชั้นของข้อมูลมาพิจารณา เป็นการให้ความสำคัญต่อข้อมูลต่างระดับ การวิเคราะห์พหุระดับเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายที่อยู่ในระดับเดียวกัน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกัน

2) นำหลักการตัวแปรสุ่มมาใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายและตัวแปรตามโดยถือว่าตัวแปรระดับกลุ่มน่าจะมีอิทธิพลที่แตกต่างกันต่อตัวแปรระดับบุคคล

3) ใช้หลักการของการวิเคราะห์ความน่าจะเป็นไปได้สูงสุดของค่าสัมประสิทธิ์และทฤษฎีของเบร์ ในการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยซึ่งจะทำให้ผลการวิเคราะห์มีความแม่นยำสูงขึ้นและมีความคลาดเคลื่อนต่ำ

บริกและราเดนบัช (Bryk and Raudenbush, 2002, p. 7 อ้างถึงใน บุญเรียง ขจรศิลป์, 2555, นน.4-5) ได้ระบุว่าการใช้การวิเคราะห์พหุระดับนั้นมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1) ปรับปรุงคุณภาพของการประมาณค่าของผลกระทบในระดับบุคคล

Braun, Jones, Rubin and Thayer (1983) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้คะแนนจากแบบทดสอบมาตรฐานในการคัดเลือกชนกลุ่มน้อยเพื่อเข้าศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ สถานศึกษาหลายแห่งพิจารณาจากคะแนนที่ได้จากการพยากรณ์ความสำเร็จของนักศึกษาในภายหลัง ซึ่งตามข้อเท็จจริงก็คือผู้สมัครส่วนใหญ่เป็นคนผิวขาว ดังนั้นสมการที่ใช้ในการพยากรณ์อาจจะไม่เหมาะสมกับผู้สมัครที่เป็นชนกลุ่มน้อย ถ้าจะให้เกิดความยุติธรรมต้องสร้างสมการพยากรณ์สำหรับชนกลุ่มน้อยของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปไม่ได้เพราะชนกลุ่มน้อยมีจำนวนน้อยมากในสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทางเลือกอีกทางหนึ่งคือการนำข้อมูลจากทุกสถานศึกษามาวิเคราะห์ร่วมกันโดยไม่สนใจว่าผู้สมัครอยู่ในสถานศึกษาใด แต่เนื่องจากผู้สมัครที่เป็นชนกลุ่มน้อยจะมีจำนวนมากในสถานศึกษาบางแห่งเท่านั้น ดังนั้นอาจส่งผลให้เกิดความลำเอียงในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ซึ่ง Braun และคณะใช้การวิเคราะห์พหุระดับเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว

2) ตรวจสอบผลกระทบของตัวพยากรณ์ในระดับกลุ่มต่อขนาดอิทธิพลของตัวแปรในระดับกลุ่ม

ฮาร์ลีย์ Hale (1983) ได้ศึกษาผลกระทบของการศึกษาของมารดา และที่อยู่อาศัยในเมืองกับชนบทต่อภาวะการเจริญพันธุ์ใน 15 ประเทศ พบว่าในหลายประเทศมารดาที่มีการศึกษาสูงและมีที่อยู่อาศัยในเมืองคาดว่าจะมีภาวะการเจริญพันธุ์ต่ำ แต่อย่างไรก็ตามจากผลการสำรวจพบว่าผลกระทบดังกล่าวขึ้นอยู่กับผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศและความพยายามในการวางแผนครอบครัวของแต่ละประเทศ ซึ่งสภาพดังกล่าวสามารถตรวจสอบได้โดยใช้การวิเคราะห์พหุระดับ

3) จำแนกความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของข้อมูลในแต่ละระดับ

นักวิจัยทางการศึกษาหลายคนที่ได้ศึกษาพัฒนาการของนักเรียนแต่ละคน ซึ่งอยู่ภายใต้ห้องเรียนแต่ละห้อง และภายใต้โรงเรียนแต่ละโรงเรียน ซึ่งข้อมูลในลักษณะนี้สามารถใช้การวิเคราะห์พหุระดับโดยใช้โมเดล 3 ระดับ เช่น การศึกษาวิจัยของ Bryk และ Raudenbush (1988) ได้นำเสนอวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 3 ระดับ โดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาระยะยาวของโครงการ Sustaining Effects Study ซึ่งได้รวบรวมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียน 618 คน จาก 86 โรงเรียน โดยมีการวัดซ้ำ 5 ครั้ง ในช่วงชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 การศึกษาครั้งนี้ได้มีการจำแนกความแปรปรวนของอัตราการพัฒนา (Growth rate) ของนักเรียนทั้งภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความแปรปรวนของอัตราการพัฒนาเป็นความแปรปรวนระหว่างโรงเรียนสูงถึงร้อยละ 83 ในขณะที่ความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียน ณ จุดเริ่มต้นระหว่างโรงเรียนมีเพียงร้อยละ 14 เท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษามากัดขวาง (Cross-sectional studies) เกี่ยวกับผลกระทบเนื่องจากความแตกต่างระหว่างโรงเรียนด้วยวิธีการวิเคราะห์โดยใช้โมเดลแบบดั้งเดิมนั้นจะไม่สามารถตรวจสอบความแปรปรวนของอัตราการพัฒนาหรืออัตราการเรียนรู้ (Learning rate) ทั้งภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนได้ แต่ถ้าใช้การวิเคราะห์พหุระดับจะสามารถตรวจสอบได้

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2538) อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับไว้ดังนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการ (Growth) ของสิ่งที่ศึกษาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง 2) เพื่อประมาณค่าส่วนประกอบของความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัวตลอดจนการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละระดับว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่มากนักเพียงใด 3) เพื่อศึกษาผลของตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามถึงระดับหน่วยการวัดที่เล็กที่สุด และศึกษาว่าตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่อยู่ต่างระดับกันนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างไร และ 4) เพื่อศึกษาผลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามในแต่ละระดับ

8.3.3 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ

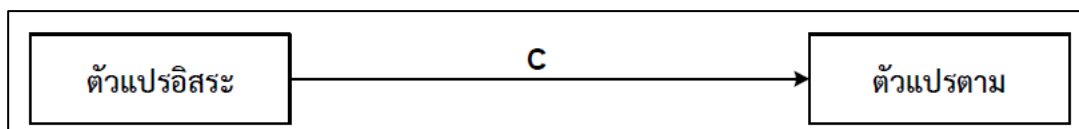
นางลักษณ์ วิรัชชัย (2552) อธิบายว่าโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (MSEM) เป็นการบูรณาการ SEM และ HLM โดยที่มีโมเดลย่อยเกี่ยวกับ ANOVA, ANCOVA, MRA, MMRA, MANOVA, MANCOVA ร่วมกัน มีศักยภาพในการวิเคราะห์อิทธิพลกำกับ (Moderation Analysis) ได้ โดยที่ SEM ใช้กลยุทธ์กลุ่มพหุ ส่วน HLM เป็นการวิเคราะห์สมการในระดับ 2 หรือระดับกลุ่มที่มีค่าความชันเป็นเป็นตัวแปรตามนั่นเอง ลักษณะดังกล่าวทำให้สามารถบูรณาการ SEM และ HLM ได้

แต่เดิมนั้นแนวคิดการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตัวแปรคั่นกลางพหุระดับ นิยมใช้แนวคิดการวิเคราะห์พหุระดับด้วยโมเดลเชิงเส้นลดหลั่น (Hierarchical linear model: HLM) แต่แนวคิดดังกล่าวไม่สามารถนำมาใช้วิเคราะห์โมเดลตัวแปรคั่นกลางที่มีตัวแปรผลลัพธ์ เป็นข้อมูลในระดับ 2 หรือระดับที่สูงกว่าได้ และยังมีข้อจำกัดสำคัญในการประมาณค่าอิทธิพล ทางอ้อมของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามผ่านตัวแปรคั่นกลาง คือ ไม่สามารถจำแนก องค์ประกอบของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มและภายในกลุ่มออกจากกันได้เกิดความ คลาดเคลื่อนของการประมาณค่า (Härnqvist, 1978; Muthén, 1994) นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดใน การวิเคราะห์โมเดลที่มีความซับซ้อนที่ต้องแยกการวิเคราะห์ทีละส่วนหรือวิเคราะห์ได้ทีละคู่ของชุด ตัวแปร คือ ไม่สามารถทำการวิเคราะห์ครั้งเดียวพร้อมกันทั้งโมเดลได้เนื่องจากอาศัยหลักการของ การวิเคราะห์การถดถอยจึงต้องมีการวิเคราะห์หลายครั้งส่งผลให้โมเดลที่ทำการวิเคราะห์ขาด ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเกิดความคลาดเคลื่อนมากขึ้น (Preacher, Zhang, & Zyphur, 2011)

จากข้อจำกัดของการใช้แนวคิดการวิเคราะห์พหุระดับด้วยโมเดลเชิงเส้นลดหลั่น ดังที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้นักวิจัยพยายามคิดค้นและพัฒนาวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติที่มี ประสิทธิภาพมากขึ้นในการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรคั่นกลางพหุระดับ จึงพบว่าเทคนิคการวิเคราะห์ ที่สามารถลดข้อจำกัดดังกล่าวได้ คือ เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ หรือที่ เรียกสั้น ๆ ว่า “MSEM” (Multilevel Structural Equation Modelling) ตามแนวคิดของมิวธินและ เอสฟาโรซอฟ (Muthén and Asparouhov, 2008)

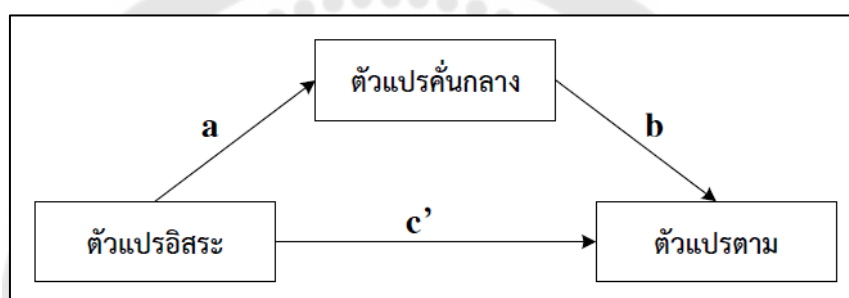
ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ และ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2557, นน.3-14) นำเสนอว่า ปัจจุบันโมเดลตัวแปรคั่นกลาง (Mediated model) เป็นสิ่งที่กำลังนิยมศึกษากันมากขึ้นเนื่องจาก เป็นตัวแปรที่สามารถทำความเข้าใจกลไกของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นได้หรือกล่าว ได้ว่าเป็นการวิเคราะห์กระบวนการหรือการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร ในซึ่งสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ 1) โมเดลตัวแปรคั่นกลางหนึ่งระดับ และ 2) โมเดลตัวแปร คั่นกลางพหุระดับ ซึ่งแต่ละประเภทมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

1) โมเดลตัวแปรคั่นกลางหนึ่งระดับ หมายถึง ตัวแปรที่สามที่เปลี่ยน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยเป็นตัวแปรที่ระบุว่ามีอิทธิพลของตัวแปร อิสระที่มีต่อตัวแปรตามจะเกิดขึ้นได้อย่างไร (Baron & Kenny, 1986 อ้างถึงใน ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, 2557, นน.3-14)



ภาพประกอบ 36 โมเดลความสัมพันธ์ที่ไม่มีตัวแปรคั่นกลาง (Unmediated model)

ที่มา: ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2557). เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับกับการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรคั่นกลางพหุระดับ. ใน *รวมบทความวิธีวิทยาและทฤษฎีเพื่อการวิจัยพฤติกรรมในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว.



ภาพประกอบ 37 โมเดลตัวแปรคั่นกลางหนึ่งระดับ (Mediated model)

ที่มา: ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2557). เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับกับการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรคั่นกลางพหุระดับ. ใน *รวมบทความวิธีวิทยาและทฤษฎีเพื่อการวิจัยพฤติกรรมในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว.

จากภาพประกอบ 36 อิทธิพลรวมของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามคือเส้นทาง c แต่ในกรณีที่มีกระบวนการอื่น ๆ หรือมีตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ทำให้ตัวแปรอิสระมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อตัวแปรคั่นกลางก่อน จากนั้นตัวแปรคั่นกลางจึงส่งผลไปยังตัวแปรตามจึงจะเรียกว่าเป็นโมเดลตัวแปรคั่นกลางดังภาพประกอบ 37 ซึ่งเรียกเส้นทาง c' ว่าเป็นผลทางตรง (Direct effect) แต่ตัวแปรตามจะไม่ได้รับอิทธิพลทั้งหมดจากตัวแปรอิสระ เพราะจะมีอิทธิพลจากตัวแปรคั่นกลางรวมอยู่ด้วย

การทดสอบบทบาทของตัวแปรในฐานะที่เป็นตัวแปรคั่นกลางโดยทั่วไปสามารถประมาณค่าได้โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ซึ่งใช้วิธีการประมาณ

ค่าแบบอาศัยผลต่างกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary least squares: OLS) ทั้งนี้ วิธีการที่ได้รับ ความนิยมและแพร่หลายคือวิธีการของบาร์อนและเคนนี (Baron & Kenny, 1986 อ้างถึงใน ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. 2557:3-14) โดยแบ่งวิธีการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

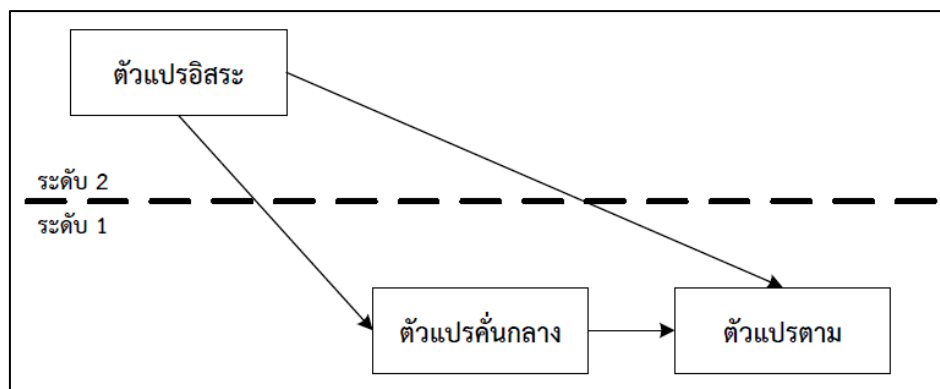
1) ประมาณค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (เส้นทาง c) โดยความสัมพันธ์ ดังกล่าวต้องมีนัยสำคัญ

2) ประมาณค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรคั่นกลาง (เส้นทาง a) โดยความสัมพันธ์ ดังกล่าวต้องมีนัยสำคัญ

3) ประมาณค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคั่นกลางกับตัวแปรตาม (เส้นทาง b) โดยความสัมพันธ์ ดังกล่าวต้องมีนัยสำคัญ

4) แสดงผลของตัวแปรคั่นกลางกับตัวแปรตามในสมการถดถอย โดยให้ตัวแปรอิสระและตัวแปรคั่นกลาง ร่วมกันทำนายตัวแปรตาม ทั้งนี้ตัวแปรคั่นกลางต้องสามารถทำนายตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญ และ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีน้อยลง หรือไม่มีนัยสำคัญซึ่งเรียกว่าตัวแปรคั่นกลางส่งผลบางส่วน (Partial mediation) หากตัวแปรคั่นกลางส่งผลอย่างสมบูรณ์ต่อตัวแปรตาม (Complete mediation) จะทำให้เส้นทางระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (เส้นทาง c') มีค่าเป็นศูนย์

2) โมเดลตัวแปรคั่นกลางพหุระดับ (Multilevel mediation model) จะมีความซับซ้อนกว่าโมเดลตัวแปรคั่นกลางหนึ่งระดับ และต้องใช้แนวคิดการคำนวณซ้ำ (Iterative approach) ในการประมาณค่าพารามิเตอร์และความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน การวิเคราะห์โมเดลลักษณะนี้สามารถทำได้โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลายแบบ เช่น การวิเคราะห์พหุระดับด้วยโมเดลเชิงเส้นลดหลั่น (HLM) หรือการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างพหุระดับ (MSEM) ซึ่งแต่ละเทคนิคนั้นต่างก็มีรายละเอียดรวมถึงข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิคการวิเคราะห์ที่แตกต่างกันไป ซึ่งผู้ที่พัฒนาเทคนิคขึ้นมาภายหลังต่างก็พยายามลดข้อจำกัดของเทคนิคการวิเคราะห์ที่มีอยู่เดิมทำ ให้ผลที่ได้จากการวิเคราะห์นั้นมีความสอดคล้องกับความเป็นจริงมากขึ้น



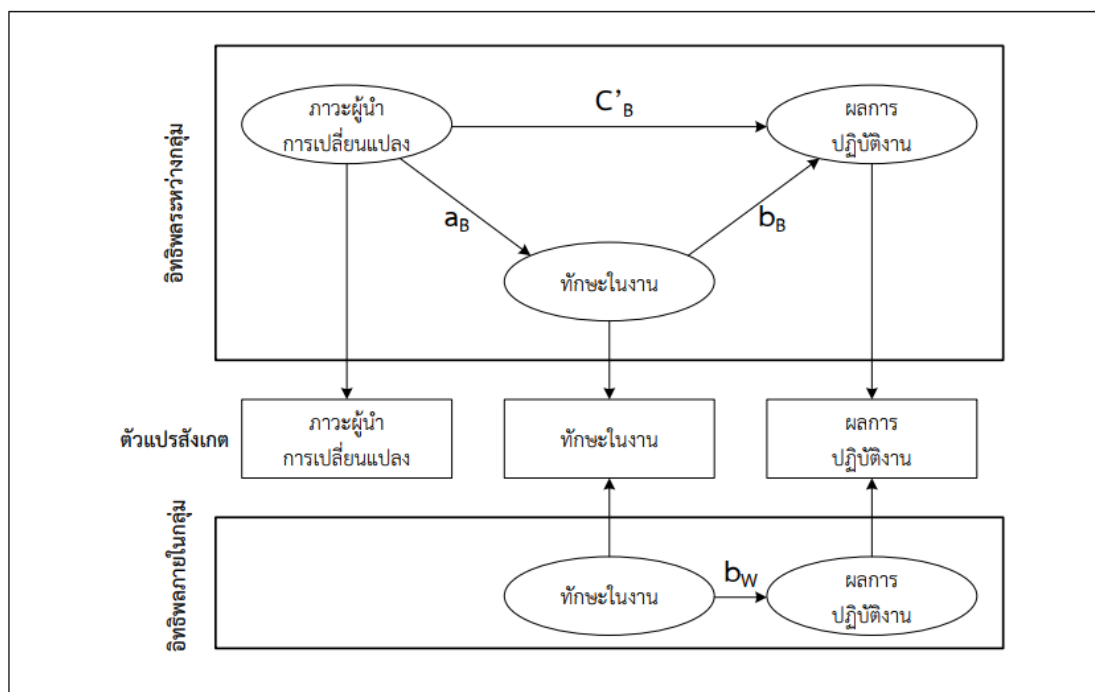
ภาพประกอบ 38 โมเดลตัวแปรคั่นกลางพหุระดับ (Multilevel mediation model)

ที่มา: ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2557). เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับกับการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรคั่นกลางพหุระดับ. ใน *รวมบทความวิธีวิทยาและทฤษฎีเพื่อการวิจัยพฤติกรรมในองค์การ*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว.

จากภาพประกอบ 38 โมเดลการวิเคราะห์เป็นข้อมูลตัวแปรคั่นกลางพหุระดับแบบ 2-1-1 (ซึ่งหมายถึงระดับของตัวแปรอิสระ-ตัวแปรคั่นกลาง-ตัวแปรตาม) ซึ่งเป็นโมเดลที่เริ่มพบมากขึ้นในการวิจัยพหุระดับ โดยเฉพาะการวิจัยที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างป้องกัน การวิจัยทางการศึกษา และการวิจัยทางด้านองค์การ (Kenny, Kashy & Bolger, 1998; Krull & MacKinnon, 2001; Kenny et al., 2003; Pituch et al., 2006; Tate & Pituch, 2007; MacKinnon, 2008; Pituch & Stapleton, 2008 cited in Preacher, Zyphur & Zhang, 2010 อ้างถึงใน ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. 2557:3-14) ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ จาง ไชเฟอร์ และพีรีเชอร์ (Zhang, Zyphur, & Preacher, 2009) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการทดสอบโมเดลตัวแปรคั่นกลางพหุระดับโดยใช้การวิเคราะห์พหุระดับด้วยโมเดลเชิงเส้นลดหลั่นระดับ (HLM) ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานว่า ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรระดับ 1) เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างอิทธิพลของการทำงานที่ยืดหยุ่นของหน่วยงาน (ตัวแปรระดับ 2) ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (ตัวแปรระดับ 1) เป็นต้น

โมเดลในการวิเคราะห์เป็นข้อมูลตัวแปรคั่นกลางพหุระดับแบบ 2-1-1 เป็นโมเดลที่เริ่มพบมากขึ้นในการวิจัยพหุระดับ ตัวอย่างเช่น การวิจัยที่ตั้งสมมติฐานว่า ทักษะในงาน (ตัวแปรระดับ 1) เป็นตัวแปร คั่นกลางระหว่างอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า

(ตัวแปรระดับ 2) ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน (ตัวแปรระดับ 1) สามารถแสดงโมเดลการวิเคราะห์ได้ดังภาพประกอบ 39



ภาพประกอบ 39 โมเดลการวิเคราะห์ MSEM ของโมเดลตัวแปรคั่นกลางพหุระดับแบบ 2-1-1

ที่มา: ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2557). เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับกับการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรคั่นกลางพหุระดับ. ใน *รวมบทความวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการวิจัยพฤติกรรมในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว.

จากภาพ 39 จะเห็นได้ว่าการนำเสนอค่าประมาณของอิทธิพลทางอ้อมโดยรวมเป็นค่าเดียวนั้นไม่สอดคล้องถูกต้องตามหลักความเป็นจริง โดยเฉพาะหากโมเดลตัวแปรคั่นกลางพหุระดับนั้นมีตัวแปรใด ตัวแปรหนึ่งถูกวัดในระดับ 2 อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางจะต้องเกิดขึ้นในระดับระหว่างกลุ่มเท่านั้น ยกตัวอย่าง เช่น จากภาพ 39 หากต้องการศึกษารูปแบบ 2-1-1 โดยตัวแปรอิสระ (X) คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรในระดับกลุ่มหรือระดับ 2 ส่วนตัวแปรในระดับบุคคลหรือตัวแปรในระดับ 1 ได้แก่ ตัวแปรคั่นกลาง (M) คือ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และตัวแปรตาม (Y) คือ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาภายในกลุ่มเดียวกันจะเห็นว่าไม่มีเพียงตัวแปรทักษะในงานของพนักงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานเท่านั้นที่มี

ความแตกต่างกันภายในกลุ่ม แต่สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มนั้น ภายในกลุ่มเดียวกันจะไม่มี ความแตกต่างกันเกิดขึ้น เพราะมีหัวหน้าเพียงคนเดียว ค่าตัวแปรจึงมีเพียงค่าเดียว ดังนั้นตัวแปรในระดับกลุ่มจึงมีเฉพาะความแปรปรวนระหว่างกลุ่มเกิดขึ้นเท่านั้น นั่นคือ หัวหน้ากลุ่มแต่ละกลุ่มก็มีความแตกต่างกันไป แต่ไม่เกิดความแปรปรวนภายในกลุ่ม ในขณะที่ตัวแปรระดับบุคคลหรือระดับต่ำกว่า จะเกิดความแปรปรวนขึ้น ทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม ดังนั้น การประมาณค่าความแปรปรวนของตัวแปรระดับกลุ่มออกมาเพียงค่าเดียวจึงถือเป็นค่าประมาณที่คลาดเคลื่อน

8.3.4 การวิเคราะห์โมเดลตัวแปรคั่นกลางพหุระดับแบบเดิมและข้อจำกัด

ตามที่ได้กล่าวไปแล้วว่าการใช้แนวคิดการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรคั่นกลางแบบดั้งเดิม เช่น แนวคิดของบาร์อนและเคนนี (Baron & Kenny, 1986 อ้างถึงใน ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, 2557, นน.3-14) นั้น เหมาะสมกับข้อมูลที่มีระดับเดียว แต่ไม่เหมาะสม กับข้อมูลพหุระดับ เพราะข้อมูลพหุระดับจะละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์แบบดั้งเดิมที่ว่าข้อมูลจะต้องมีความเป็นอิสระจากกัน ดังนั้น จึงมีการพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับด้วยโมเดลเชิงเส้นลดหลั่นระดับ (HLM) ขึ้นเพื่อใช้กับข้อมูลที่มีหลายระดับ อย่างไรก็ตามการใช้เทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับดังกล่าวมีข้อจำกัดที่สำคัญอยู่สองประการ ดังนี้ (Preacher, Zyphur, & Zhang, 2010 อ้างถึงใน ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, 2557, นน.3-14)

ข้อจำกัด 1: การประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อมจะพิจารณารวมกัน ไม่สามารถจำแนกออกเป็นองค์ประกอบระหว่างกลุ่มและองค์ประกอบภายในกลุ่มได้

เทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับด้วยโมเดลเชิงเส้นลดหลั่นระดับไม่สามารถจำแนกอิทธิพลระหว่างกลุ่มออกจากอิทธิพลภายในกลุ่มได้ และจะรายงานค่าประมาณของความชันเฉลี่ยเพียงค่าเดียว (b) ซึ่งเป็นการรวมอิทธิพลทั้งสองแบบไว้ด้วยกัน ซึ่งหากนำค่าความชันดังกล่าวมาอธิบายอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) จะทำให้เกิดค่าประมาณที่ลำเอียง (Bias) ที่ไม่ตรงกับค่าจริงขึ้น ซึ่งยังไม่ได้มีการกล่าวถึงหรือให้ความสำคัญมากนัก ในการวิเคราะห์พหุระดับด้วยโมเดลเชิงเส้นลดหลั่นระดับ ดังนั้น การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับจึงเข้ามาช่วยลดข้อจำกัดนี้ลงได้ เนื่องจากสามารถให้ค่าประมาณของอิทธิพลทางอ้อมระหว่างกลุ่มที่ไม่ลำเอียง (Unbias) เพราะสามารถจำแนกค่าประมาณของอิทธิพลระหว่างกลุ่มและอิทธิพลภายในกลุ่มออกจากกันได้

ข้อจำกัด 2: ไม่สามารถวิเคราะห์ได้ในกรณีที่ตัวแปรผลลัพธ์หรือตัวแปรภายใน มีระดับของข้อมูล อยู่ในระดับสองหรือระดับบน

เทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับด้วยโมเดลเชิงเส้นลดหลั่นระดับสามารถใช้วิเคราะห์โมเดลตัวแปรคั่นกลางพหุระดับที่มีข้อมูลสองระดับได้เพียง 2 รูปแบบ คือ รูปแบบ 1-1-1 กับ 2-1-1 เท่านั้น ส่วนรูปแบบอื่น ๆ ไม่สามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับด้วยโมเดลเชิงเส้นลดหลั่นระดับในการวิเคราะห์ได้ เนื่องจากไม่สามารถวิเคราะห์โมเดลใด ๆ ที่มีตัวแปรผลลัพธ์ (ทั้งตัวแปรคั่นกลางหรือตัวแปรตาม) เป็นตัวแปรในระดับสอง (Level-2) หรือระดับบนได้

8.3.5 เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ (Multilevel Structural Equation Modeling: MSEM)

การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ (Multilevel Structural Equation Modeling: MSEM) หรือโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์แปรปรวนร่วมพหุระดับ (Multilevel covariance structure model) เป็นการวิเคราะห์ที่บูรณาการทั้งการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) กับการวิเคราะห์พหุระดับด้วยโมเดลเชิงเส้นลดหลั่น (Hierarchical Linear Model: HLM) ไว้ด้วยกันเพื่อให้สามารถมีศักยภาพในการวิเคราะห์เพิ่มขึ้น ใช้ทดสอบสมมติฐานได้หลากหลายมีความถูกต้องตามความเป็นจริงกับปรากฏการณ์ในธรรมชาติ ทำให้สามารถศึกษาความสัมพันธ์ทางการวัดตัวแปร (Measurement relationship) และความสัมพันธ์ทางโครงสร้าง (Structural relationship) ของตัวแปรได้ เนื่องจากการวิเคราะห์พหุระดับด้วยโมเดลเชิงเส้นแบบลดหลั่นระดับเป็นการวิเคราะห์ที่ถดถอยโดยทั่วไป คือวิเคราะห์ระหว่างกลุ่มหรือชุดของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตามเท่านั้น ในขณะที่การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับจะมีลักษณะของการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) เพื่อศึกษาลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรครั้งเดียวพร้อม ๆ กันว่ามีอิทธิพลต่อกันอย่างไร ประกอบกับการวิเคราะห์พหุระดับมีความสอดคล้องกับธรรมชาติของข้อมูลจริงที่มีระดับของข้อมูลจากแหล่งข้อมูลตามธรรมชาติ ปัญหาที่พบคือการวิเคราะห์พหุระดับด้วยโมเดลเชิงเส้นแบบลดหลั่นที่ใช้การประมาณค่าทางสถิติที่เหมาะสมกับธรรมชาติของข้อมูลที่มีลักษณะลดหลั่นกัน (Hierarchical data) โดยข้อมูลที่อยู่ในหน่วยล่างจะอยู่ซ้อนกันภายใต้ข้อมูลที่อยู่ในระดับบน ข้อมูลในลักษณะนี้ไม่สามารถใช้สถิติทั่วไปในการวิเคราะห์ได้เนื่องจากจะละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์เกี่ยวกับความเป็นอิสระกันของข้อมูล (Independent observations) เพราะข้อมูลที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันนั้นโดยทั่วไปความเป็นกลุ่มจะส่งผลให้ข้อมูลมีลักษณะสัมพันธ์กัน ส่วนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างก็มีข้อจำกัด คือ ละเลยต่อโครงสร้างความสัมพันธ์ตามธรรมชาติของข้อมูลที่มีลักษณะลดหลั่นเป็นลำดับชั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงได้มีการบูรณาการแนวคิดของ

การวิเคราะห์พระดัตด้วยโมเดลเชิงเส้นลดหลั่นระดับกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างไปเป็นการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพระดัตซึ่งเป็นวิธีการที่สามารถลดข้อจำกัดในการวิเคราะห์โมเดลที่มีตัวแปรคั่นกลางแบบพระดัตที่กล่าวมาทั้งหมดได้

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพระดัตมีข้อตกลงเบื้องต้น คือ 1) ข้อมูลต้องมีการแจกแจงปกติแบบหลายตัวแปร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นแบบเส้นตรง 3) ตัวแปรต้นในการวิจัยต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป 4) เนื่องจากเป็นการวิเคราะห์พระดัตมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มของข้อมูลเพียงพอต่อการวิเคราะห์พระดัต โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) ของข้อมูลที่ควรมีค่ามากกว่าศูนย์ 5) ตัวแปรกลุ่มต้องได้มาจากการสุ่ม (Random grouping) เพื่อให้สามารถอ้างอิงไปยังกลุ่มประชากรได้ และ 6) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมากเพียงพอในการวิเคราะห์

8.3.6 ข้อจำกัดของการใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พระดัตในการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรคั่นกลางพระดัต

อย่างไรก็ตาม การใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พระดัตในการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรคั่นกลางแบบพระดัตยังคงมีข้อจำกัดอยู่เช่นกัน โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

1) ผลที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรคั่นกลางพระดัตด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พระดัตอาจยังไม่เพียงพอต่อการสรุปเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลหรือโมเดลเชิงสาเหตุ (Causal model) ซึ่งต้องอาศัยทฤษฎีที่ชัดเจนในการสร้างโมเดลรวมถึงการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนต่าง ๆ ในการเก็บข้อมูลด้วย

2) เทคนิคการวิเคราะห์ด้วยโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พระดัตไม่สามารถใช้วิธีการประมาณค่าแบบ Restricted maximum likelihood (REML) ซึ่งเป็นเทคนิคการวิเคราะห์พระดัตที่ใช้ในการประมาณค่าข้อมูลที่มีกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก

3) การนำเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พระดัตไปใช้ในการวิเคราะห์รูปแบบของแบบจำลองตัวแปรคั่นกลางที่มีข้อมูลมากกว่า 2 ระดับทำได้ค่อนข้างยากซึ่งในความเป็นจริงแล้ว โครงสร้างของข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์นั้นมักประกอบไปด้วยข้อมูลที่มีหลายระดับลดหลั่นกัน และอาจมีมากกว่าสองระดับก็ได้ (เช่น นักเรียน-ห้องเรียน-โรงเรียน หรือ พนักงาน-กลุ่มงาน-องค์กร เป็นต้น) และอาจนำมาซึ่งโมเดลตัวแปรคั่นกลางแบบสามระดับได้ ดังเช่นการวิจัยของพิทุช, เทท และเมอร์ฟี (Pituch, Tate, & Murphy, 2010) ที่ศึกษาโมเดลตัวแปรคั่นกลางแบบ 3-1-1, 3-2-1 และ 3-3-1 โดยในทางทฤษฎีนั้นโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พระดัตสามารถขยายได้ในหลายระดับ แต่ในทางปฏิบัติยังไม่มีผู้

ทำการวิจัยหรือกำหนดสถิติที่เกี่ยวข้องไว้อย่างชัดเจน ซึ่งเหมาะแก่การศึกษาวิจัยเพิ่มเติมต่อไปในอนาคต

สรุปได้ว่าการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ในปัจจุบันเห็นได้ว่ามีลักษณะของข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เป็นโมเดลพหุระดับมากขึ้น เนื่องจากธรรมชาติของพฤติกรรมมนุษย์ที่เกิดขึ้นในองค์การส่วนใหญ่มีลักษณะโครงสร้างของข้อมูลที่เป็นระดับชั้นลดหลั่นกันไป ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะซ้อนอยู่ภายใต้โครงสร้างที่ใหญ่กว่า นั่นคือประกอบไปด้วยทั้งระดับบุคคล และระดับกลุ่ม ยกตัวอย่างเช่น ข้อมูลของนักเรียนแต่ละคนก็จะอยู่ภายใต้โครงสร้างของห้องเรียนหรือครูประจำชั้นนั้น ๆ และข้อมูลของห้องเรียนหรือครูประจำชั้นก็จะซ้อนอยู่ภายใต้ข้อมูลที่ใหญ่ขึ้นไปอีกคือโรงเรียน เป็นต้น ในทำนองเดียวกัน หากเป็นบริบทของการทำงานในองค์การก็จะพบโครงสร้างพหุระดับเหล่านี้อยู่เช่นกัน เช่น ข้อมูลของพนักงานแต่ละบุคคล ก็จะซ้อนอยู่ภายใต้โครงสร้างของฝ่ายงานหรือผู้บังคับบัญชาของฝ่ายงาน และก็จะซ้อนอยู่ภายใต้โครงสร้างใหญ่ขึ้นอีกคือแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละองค์การ เป็นต้น ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างหลายประเภทที่ซ้อนกันเป็นระดับชั้นลดหลั่นเช่นนี้ ทำให้เกิดความเป็นกลุ่มขึ้น ซึ่งความเป็นกลุ่มนี้อาจส่งผลกระทบต่อบุคคลที่อยู่ภายใต้กลุ่มนั้น ๆ เพราะบุคคลที่อยู่ภายใต้กลุ่มแต่ละกลุ่มย่อมต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เช่น นักเรียนที่อยู่ในแต่ละห้องเรียนก็ย่อมจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับครูประจำชั้นของห้องนั้น ๆ หรือพนักงานในแต่ละฝ่ายงานก็จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาฝ่ายงานของตน สิ่งเหล่านี้ทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบดั้งเดิมที่เป็นการมองว่าข้อมูลที่ได้ทั้งจากพนักงานกับผู้บังคับบัญชา หรือข้อมูลที่ได้จากนักเรียนกับครูประจำชั้นเป็นข้อมูลในระดับเดียวกัน และนำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์ให้อยู่ในระดับเดียวกันนั้น จึงไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับธรรมชาติของข้อมูล การอธิบายปรากฏการณ์เช่นนี้จึงเหมาะสมกับการใช้โมเดลพหุระดับ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลพหุระดับสามารถช่วยลดความผิดพลาดที่เกิดจากการวิเคราะห์และสรุปผลที่ต่างระดับกันได้ ทำให้ผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากขึ้น

นอกจากนี้ โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ในปัจจุบันเริ่มมีความซับซ้อนมากขึ้น โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลลัพธ์ หรือตัวแปรเพียงสองตัว แต่ประกอบไปด้วยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่หลากหลายตามทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ที่พัฒนาขึ้น เช่น ความสัมพันธ์ที่มีตัวแปรคั่นกลางแบบต่าง ๆ เป็นต้น การนำเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับมาใช้ในการวิเคราะห์โมเดลในการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ จึงมีความเหมาะสมเป็นอย่างมาก เพราะสามารถวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลที่มีความซับซ้อนทั้งทางด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

ตัวแปรและด้านระดับของโครงสร้างข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น ทำให้ผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงได้มากขึ้นด้วย

8.4 โปรแกรม Mplus

โปรแกรม Mplus โดย Muthén และ Muthén (1998-2012) เป็นโปรแกรมที่ได้รับการพัฒนาขึ้นใน ค.ศ.1998 (Version 1) และได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านความเร็วในการวิเคราะห์ข้อมูล ความหลากหลายของสถิติ ความถูกต้องแม่นยำในการประมาณค่า ความง่ายในการใช้งานและการพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้ในปัจจุบันนี้โปรแกรม Mplus เป็นโปรแกรมที่มีศักยภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ดีที่สุดในโปรแกรมหนึ่ง ซึ่งสามารถตอบสนองการใช้งานของนักวิจัยที่มีเงื่อนไขของประเด็นคำถาม ตลอดจนลักษณะระดับการวัดและความซับซ้อนของความสัมพันธ์/ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ยืดหยุ่นและหลากหลาย สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าและพิสูจน์แนวคิดจากงานวิจัยของตนได้ (สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช, 2563, นน.27-32)

แต่เดิมนักวิจัยนิยมใช้โปรแกรม HLM ในการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะนี้ แต่โปรแกรม HLM มีข้อจำกัดในการวิเคราะห์โมเดลพหุระดับที่มีตัวแปรแฝง รวมถึงไม่สามารถใช้วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบพหุระดับ (Multilevel Structural Equation Modeling: MSEM) ที่มีทั้งตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝง แต่โปรแกรม Mplus สามารถวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างได้ทุกชนิด นอกจากนั้นโปรแกรม Mplus ยังมีความสามารถในการใช้วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่มีทั้งตัวแปรต่อเนื่อง (continuous variable) และตัวแปรจัดกลุ่ม (categorical variable) รวมอยู่ในโมเดลเดียวกัน ซึ่งเรียกโมเดลประเภทนี้ว่า Mixture Modeling นอกจากนี้โกศล จิตวิรัตน์ และคณะ (2556) ยังกล่าวถึงความสำคัญของการใช้เทคนิควิธีวิทยาการวิจัยที่ได้พัฒนาไปอย่างมากในปัจจุบันโดยเฉพาะการใช้เทคนิคโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ หรือ MSEM ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบในการตอบโจทย์ปัญหาการวิจัยที่มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันอย่างหลากหลายและสลับซับซ้อน โดยโปรแกรมที่ดีที่สุดที่สามารถวิเคราะห์ MSEM ได้คือโปรแกรม Mplus

โกศล จิตวิรัตน์, ทักษิณา เครือหงส์, และ เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2554, นน.52-65) ได้นำเสนอบทความวิชาการเกี่ยวกับศักยภาพของโปรแกรม Mplus กับการวิเคราะห์สถิติขั้นสูงในงานวิจัยไว้ดังนี้ว่าโปรแกรม Mplus พัฒนาโดย L. K. Muthén and B. O. Muthén สองสามีภรรยา ตั้งแต่ปี 1998 จนกระทั่งปัจจุบัน นับเป็นโปรแกรมที่มีแนวโน้มสำคัญ ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นสูงในงานวิจัยเพราะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โปรแกรม Mplus สามารถออกแบบวิธีการ

วิเคราะห์ข้อมูลเป็นรูปแบบเดียวกันเกือบทุกโมเดล เพื่อลดความยุ่งยากในขั้นตอนของการวิเคราะห์สถิติขั้นสูงของโปรแกรมดั้งเดิมที่ใช้วิเคราะห์กันอยู่โดยทั่วไปโดยสามารถ Click คำสั่งจากเมนูเพื่อให้โปรแกรมเขียนชุดคำสั่งใน Syntax เบื้องต้นได้โดยไม่ต้องเขียนชุดคำสั่งใน Syntax เองทั้งหมด และผู้วิจัยเพียงพิมพ์ชุดคำสั่งเพิ่มเติมในส่วนของ MODEL ก็สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้แล้ว โดยโปรแกรม Mplus ออกแบบให้สามารถวิเคราะห์ตัวแปรจัดประเภท (categorical) ได้ง่ายสะดวก ซึ่งแตกต่างจากโปรแกรมโดยทั่วไปที่นิยมออกแบบการวิเคราะห์ด้วยตัวแปรประเภทต่อเนื่อง(continuous) เป็นหลัก นอกจากนี้โปรแกรมยังสามารถผ่อนปรนข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติสามารถเลือกวิธีการประมาณค่าได้หลายรูปแบบ

พูลพงศ์ สุขสว่าง (2563, น.9) สรุปจุดเด่น ของโปรแกรม Mplus ไว้ดังนี้ 1) สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในส่วนที่เป็นข้อความและแผนภาพประกอบทำให้ง่ายต่อการตรวจสอบความถูกต้อง 2) มีดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลจำนวนมากเสมือนมีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านช่วยยืนยันและตรวจสอบว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จริงหรือไม่ 3) มีคำสั่ง Language generator ที่ช่วยให้การเขียนคำสั่งที่ช่วยในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง 4) เป็นโปรแกรมที่สร้างขึ้นมาให้ใช้งานได้สะดวกกับโมเดลสมการโครงสร้างที่มีตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรไม่ต่อเนื่อง (Non metric) และ 5) เป็นโปรแกรมที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่เป็นการวิเคราะห์แบบพหุระดับ

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

9.1 งานวิจัยในประเทศ

ฉัตรชัย เสนสาย (2556, นน.216-227) วิจัยเรื่องอิทธิพลกัลยาณมิตร โยนิโสมนสิการ ความเชื่อในกุศลผล 10 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรสาเหตุของกัลยาณมิตร โยนิโสมนสิการ ความเชื่อในกุศลผล 10 สุขภาพจิตและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมต่อพฤติกรรมนักเรียนที่พึงประสงค์ 2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านพุทธศาสนา ปัจจัยทางจิตลักษณะ ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมนักเรียนที่พึงประสงค์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2553 ที่นับถือศาสนาพุทธจำนวน 624 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นจาก 11 โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพบอิทธิพลที่สำคัญในโมเดลดังนี้ 1) พฤติกรรมนักเรียนที่พึงประสงค์ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรโยนิโสมนสิการสูงที่สุด พฤติกรรมนักเรียนที่พึงประสงค์ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรกัลยาณมิตรสูงที่สุด

การวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ที่ได้สรุปว่าความมีกัลยาณมิตรจะก่อให้เกิดโยนิโสมนสิการ และความเชื่อที่ถูกต้อง ปัจจัยทั้งสองจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมตามมา ส่วนตัวแปรจิตลักษณะตามแนวทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวินที่ได้กล่าวว่าจิตลักษณะส่วนรามีผลต่อจิตลักษณะด้านลำดับและพฤติกรรมทางตรง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยพบว่าการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาพฤติกรรมนักเรียนที่พึงประสงค์จะต้องเสริมสร้างให้ครูและผู้ปกครองเข้าใจและรู้วิธีการในการพัฒนาโดยเฉพาะการพัฒนาโยนิโสมนสิการของนักเรียน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญว่าการคิดแบบธรรมดาทั่วไป โยนิโสมนสิการเป็นการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณไร้คุณธรรมจริยธรรม ครูผู้สอนจึงควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้และเพิ่มเติมความรู้ความเข้าใจในหลักความเชื่อที่ถูกต้องให้แก่นักเรียนร่วมกับผู้ปกครอง เพราะถือว่าเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด ในขณะเดียวกันนักเรียนควรจะแสวงหากัลยาณมิตรที่สามารถชักนำไปสู่หนทางของการประพฤติชอบและถ่ายทอดความดีซึ่งกันและกัน

ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนาสามารถนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรซึ่งนอกจากจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ในเชิงทฤษฎียังสามารถนำมาใช้ปฏิบัติให้เข้ากับบริบทของสังคมได้เป็นอย่างดี นอกจากนั้นยังเป็นการตรวจสอบยืนยันความตรงเชิงทฤษฎีของหลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนากับหลักวิทยาศาสตร์ได้อย่างสอดคล้องกลมกลืน จากการศึกษาวิจัยนี้จึงสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในเชิงลึกกับบริบททางสังคมต่อไป

ณัฐวุฒิ อรินทร์ (2556, นน.99-117) ได้วิจัยเรื่องการทำหน้าที่ตัวแปรคั่นกลางของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้ การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทดสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรที่เก็บข้อมูลแต่ละคนในกลุ่มงาน 2) ทดสอบการทำหน้าที่ตัวแปรคั่นกลางของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และอิทธิพลที่มีต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลจังหวัดชายแดนใต้ จำนวน 531 คน จาก 120 กลุ่มงาน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 15 แบบวัด ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.70 - 0.93 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียวและพหุระดับ ผลการศึกษาพบว่า การทดสอบตัวแปรกลวิธีการเสริมแรงจูงใจในการทำงานของหัวหน้า และความเหนียวแน่นของกลุ่ม มีระดับการวิเคราะห์ระดับกลุ่มงาน จึงเหมาะสมต่อการวิเคราะห์แบบพหุระดับ ผลการวิเคราะห์โมเดลพหุระดับ พบว่า

บุคลิกภาพแบบเข้มแข็ง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่น การสนับสนุนจากชุมชน การสนับสนุนจากครอบครัว และการรับรู้ความมั่นคงปลอดภัย มีอิทธิพลโดยตรงต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางโดยส่งผ่านไปยังตัวแปรผลด้านสุขภาวะทางจิตและด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานบางตัวแปร คือ ความเติบโตทางจิตใจ ความเหนื่อยหน่าย และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์การที่ดี ยกเว้นการเปิดรับข่าวสารจากสถานการณ์ความไม่สงบที่ไม่ส่งผลถึงตัวแปรตามใด ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความเชื่อและการปฏิบัติทางจิตวิญญาณส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์การที่ดีโดยไม่ผ่านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ส่วนอิทธิพลข้ามระดับพบว่ามีความเหนื่อยหน่ายที่ได้รับอิทธิพลข้ามระดับจากความเหนื่อยหน่ายของกลุ่มเท่านั้น สำหรับกลวิธีการเสริมแรงจิตใจในการทำงานของหัวหน้า มีอิทธิพลข้ามระดับต่อความเหนื่อยหน่ายอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง ทั้งแบบสมบูรณ์และบางส่วน นอกจากนี้ การศึกษานี้ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจ สนับสนุนทฤษฎีทุกระดับ คือ การยกระดับของตัวแปรระดับบุคคลเป็นตัวแปรระดับกลุ่มงาน โดยมีโครงสร้างการวัดและความสัมพันธ์เหมือนกันทั้งสองระดับ

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2551, นน.51-132) ได้สำรวจและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม พบว่าในภาพรวมสภาพการพัฒนาคูณธรรมจริยธรรมของประเทศไทยมีความก้าวหน้าช้ากว่าต่างประเทศ ทั้งนี้การดำเนินงานเกี่ยวกับการเฝ้าระวังระดับคุณธรรมจริยธรรมในสังคมไทยยังขาดระบบที่มีการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค และรัฐบาลต้องแสดงจุดยืนในเรื่องนี้ให้ชัดเจน เพื่อเร่งแก้ไขปัญหาวิกฤตคุณธรรมจริยธรรมที่กำลังคุกคามและบ่อนทำลายประเทศชาติอยู่ในปัจจุบัน นอกจากนี้รัฐบาลควรเร่งจัดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ร่วมมือร่วมพลังกันพัฒนาระบบการเฝ้าระวังระดับคุณธรรมจริยธรรมในสังคมไทยให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และมีมาตรการพัฒนาคูณธรรมจริยธรรมที่ชัดเจนเพื่อยกระดับคุณธรรมจริยธรรมของสังคมไทยให้สูงขึ้น อันจะเป็นการช่วยลดปัญหาสังคมที่กำลังเป็นภาวะวิกฤตอยู่ในปัจจุบันได้ โดยเสนอแนะให้มีการวิจัยเชิงสำรวจในวงกว้างเกี่ยวกับความคิดเห็นของคนไทยในเรื่องลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมให้มีกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจครอบคลุมประชากรมากขึ้น

นพรัตน์ ชัยเรือง (2551, นน.67-80) ได้วิจัยเรื่องพหุระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาจริยธรรมนักเรียนของโรงเรียนต้นแบบวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความสำเร็จในการพัฒนานักเรียนของโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเสนอให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนอื่น ๆ ให้เข้าร่วมโครงการ

โรงเรียนวิถีพุทธมากยิ่งขึ้น ในส่วนของปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า ความสามารถของผู้บริหารในการพัฒนาจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนได้รับอิทธิพลทางตรงทางอ้อมเชิงบวกจากตัวแปรพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

บุรทิน ขำภีรัฐ (2548, นน.192-209) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนา การตรวจสอบความตรงและความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับประสิทธิผลความเป็นคนบดี มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาตรวจสอบความตรงและทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Mplus 3.13 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับประสิทธิผลความเป็นคนบดีระหว่างกลุ่มคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความแปรเปลี่ยนด้านรูปแบบและมีลักษณะโครงสร้างแตกต่างกัน การวิจัยครั้งนี้ได้มีการเสนอแนะให้ประยุกต์โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับในการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเนื่องจากโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับเป็นวิธีการเชิงสถิติที่มีผู้นำไปใช้ในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาขององค์กรซึ่งมีโครงสร้างเป็นระดับลดหลั่น และมีความสลับซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเข้าใจทฤษฎีและการวิเคราะห์ผลทางสถิติที่ได้จำต้องกระทำโดยมีความเข้าใจกระบวนการและบริบทขององค์กรเหล่านั้นด้วย ลำพังแต่ผลทางสถิติอาจจะไม่เพียงพอที่จะให้การตีความผลเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าการวิจัยประเภทนี้ควรเริ่มจากการศึกษาบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ตลอดจนวิสัยทัศน์พันธกิจ วัฒนธรรม และสังคมขององค์กร จากนั้นประมวลผลการศึกษาขององค์กรที่ได้เพื่อกำหนดรูปแบบลำดับขั้นและตัวแปรที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นโมเดล และมีการตรวจสอบความตรงในแง่มุมต่าง ๆ ก่อนประยุกต์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ต้องดำเนินการจนเกิดความเชี่ยวชาญและน่าเชื่อถือ

นอกจากนั้นยังมีความสำคัญในเชิงวิธีวิทยาการวิจัย เนื่องจากการวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลผู้นำที่ผ่านมามีส่วนใหญจะเป็นการวิเคราะห์หรือพัฒนาการวัดในระดับบุคคลโดยการรวมค่าคะแนนประสิทธิผลผู้นำทั้งหมดเพื่ออธิบายในระดับกลุ่ม การรวมค่าในลักษณะนี้เป็นการปฏิเสธ (ignores) ความผันแปรในระดับบุคคลที่มีต่อการรับรู้ประสิทธิผลผู้นำ ผลการวิจัยในลักษณะนี้จะมุ่งอธิบายประสิทธิผลภาวะผู้นำในระดับคณะวิชา (global) และปฏิเสธความจริงที่ว่าบุคคลในแต่ละคณะวิชาอาจมีความแตกต่างกันเกี่ยวกับการรับรู้เรื่องดังกล่าว ถ้าหากเป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างส่วนใหญ่จะเป็นการวิเคราะห์ระดับเดียว (single level SEM) การวิจัยครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลผู้นำสามารถวัดได้ทั้งระดับบุคคลและระดับสถาบัน โดยวิธีการทางสถิติที่ใช้คือ โมเดลสมการโครงสร้างพระ

ระดับ (multi-level SEM) นอกจากนี้การวิจัยครั้งนี้ยังได้แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาโปรแกรมสำหรับการออกแบบวิเคราะห์ข้อมูลได้ก้าวหน้ามากขึ้นดังเช่น โปรแกรม Mplus 3.13 ที่ออกแบบมาประยุกต์ใช้ได้กับจำนวนหน่วยตัวอย่างที่ใช้ศึกษาในแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน และตัวแปรมีการแจกแจงไม่ปกติพหุนาม (multivariate non-normality) ซึ่งโปรแกรมจะใช้ฟังก์ชันความกลมกลืน (fitting function) ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด (maximum-likelihood) ที่ให้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและค่า χ^2 ที่ไม่ลำเอียง (Muthén. 1998, 2004; Farmer. 2000; Hox, 2002) อีกทั้งยังสามารถประมาณค่าสูญหายด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด

ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2558, นน.106-170) ได้วิจัยเรื่อง โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพระระดับของตัวแปรเชิงเหตุ และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชนงาน ผลการวิจัยทำให้ทราบว่าการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีคุณลักษณะความเป็นกลุ่มประเภท Fuzzy composition หรือมีองค์ประกอบของตัวแปรที่พบในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มที่แตกต่างจากในระดับบุคคล โดยในระดับบุคคลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการแสดงการกระทำเชิงศีลธรรมของผู้นำ และด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงศีลธรรม

พรณประภา ใจดี (2560, นน.2570-2580) วิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการ โรงเรียนวิถิพุทธในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ เรียงตามลำดับได้แก่ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการครองงาน ด้านการครองคน และครองตน ร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ ได้ร้อยละ 42.10

พระครูปลัดสุวัฒนเมธาคุณ (ชัยยันต์ สืบกระพันธ์) (2557, นน.1-10) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธจริยศาสตร์ในการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบันโดยการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากพระไตรปิฎก ตำราและเอกสารที่เกี่ยวข้องเป็นหลัก และการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน มีความแตกต่างจากคนไทยในอดีต เนื่องจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อให้เท่าทันกับโลกาภิวัตน์ที่เคลื่อนไปอย่างรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้สร้างความเจริญให้กับคนไทยในด้านวัตถุอย่างต่อเนื่องแต่กลับสร้างความเสื่อมถอยทางด้านจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาเชิงจริยธรรมมากมายในการดำเนินชีวิตของคนไทยสังคมปัจจุบันในทุกกลุ่มอาชีพ และหลัก

พุทธจริยศาสตร์ในการดำเนินชีวิตสามารถแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ 1) พุทธจริยศาสตร์ระดับต้น ได้แก่ หลักเบญจศีลและเบญจธรรม 2) พุทธจริยศาสตร์ระดับกลาง ได้แก่ ศีล 8 และกุศลกรรมบถ 10 ประการ และ 3) พุทธจริยศาสตร์ระดับสูง ได้แก่ มรรคมรรค 8 ส่วนการบูรณาการหลักพุทธจริยศาสตร์ในการดำเนินชีวิตของคนไทยสังคมปัจจุบัน สามารถทำได้โดยนำหลักพุทธจริยศาสตร์ระดับต้นมาบูรณาการกับการดำเนินชีวิตของกลุ่มบุคคลทั่วไป ได้แก่ นิสิต - นักศึกษา, ครู - อาจารย์, ข้าราชการ, นักธุรกิจ และนักการเมือง นำหลักพุทธจริยศาสตร์ระดับกลางมาบูรณาการกับการดำเนินชีวิตของกลุ่มผู้ปฏิบัติธรรม ได้แก่ แม่ชี และอุบาสก - อุบาสิกา และนำหลักพุทธจริยศาสตร์ระดับสูง มาบูรณาการกับการดำเนินชีวิตของกลุ่มบรรพชิต ได้แก่ พระภิกษุและสามเณร

โดยเสนอแนะเพิ่มเติมว่าการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบันในแต่ละระดับทางพุทธจริยศาสตร์ เป็นการมุ่งส่งเสริมให้มนุษย์เข้าถึงเป้าหมายชีวิตของบุคคลแต่ละระดับ เพื่อมุ่งสนับสนุนการกระทำดังกล่าว ซึ่งสามารถสะท้อนผลในเชิงประจักษ์ว่า พุทธศาสนาเถรวาทรับรองถึงความสัมฤทธิ์ผลที่จะพึงมีพึงเกิด จะเห็นได้จากหลักพุทธจริยศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ที่สะท้อนให้เห็นแล้วว่า บุคคลสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตได้เป็นขั้น ๆ ตามการกระทำของตน การดำเนินชีวิตตามหลักพุทธจริยศาสตร์ จึงเป็นปฏิบัติทางจริยศาสตร์ที่พอเหมาะแก่การพัฒนาปัจเจกภาพของบุคคล จึงควรริบสร้างจิตสำนึกที่ดีให้เกิดกับสังคมไทยเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยการส่งเสริมนโยบายที่ช่วยให้คนไทยได้มีการนำหลักพุทธจริยศาสตร์มาบูรณาการใช้ในชีวิตประจำวันตามหลักพุทธจริยศาสตร์แต่ละระดับ ดังนี้

กลุ่มบุคคลทั่วไป ซึ่งตามที่แยกไว้เป็นอาชีพต่าง ๆ นั้น จะต้องได้รับการส่งเสริมการดำเนินชีวิตด้วยการนำหลักพุทธจริยศาสตร์ระดับต้น โดยภาครัฐจะต้องออกเป็นนโยบายออกมาให้ชัดเจน เพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องการปลูกฝังจริยธรรมแก่คนในสังคม เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงวัฒนธรรม เป็นต้น ได้นำไปปฏิบัติและรณรงค์ให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดได้ปฏิบัติตามหลักพุทธจริยศาสตร์ระดับต้น เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่คนไทยในสังคมปัจจุบัน ก็จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข อยู่กันด้วยความเมตตากรุณาต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความเรียบร้อยและความสงบสุขของคนในสังคม

กลุ่มผู้ปฏิบัติธรรม จะต้องได้รับการดูแลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบอย่างกระทรวงวัฒนธรรม กรมการศาสนา จะต้องออกเป็นนโยบายและต้องแก้ปัญหาอย่างจริงจัง จัดระบบการป้องกันให้เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา คอยสอดส่องดูแล

บุคคลที่นำหลักทางพระพุทธศาสนาไปบิดเบือน เพื่อหาผล ประโยชน์ ใช้ศาสนาเป็นเครื่องมือ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัวเท่านั้นเป็นการเห็นแก่ตัว

กลุ่มบรรพชิตหรือนักบวช ที่มีการปฏิบัติตัวไม่อยู่ในสมณสาธูป ปัญหาเหล่านี้เป็นประเด็นที่กระทบต่อภาพรวมของภิกษุสามเณร ฉะนั้น หน่วยงานรับผิดชอบอย่างมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เจ้าคณะปกครองพระสังฆาธิการที่ปกครองทุกระดับชั้น ต้องเข้ามาดูแลอย่างจริงจัง เพื่อป้องกันการกระทำที่ไม่เหมาะสมดังกล่าว ด้วยการให้บรรพชิตมุ่งปฏิบัติตามหลักพุทธจริยศาสตร์ระดับสูง อันเป็นการฝึกอบรมพัฒนาตนเอง คือการพัฒนาชีวิตทั้งในด้านความประพฤติ คือพฤติกรรมทางกาย วาจา ใจ ให้มีความดีงาม ตลอดถึงด้านปัญญาคือให้มีความรู้ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตรงตามความเป็นจริง

การเสนอแนะที่ได้กล่าวมานี้เป็นส่วนหนึ่ง ที่ควรนำไปปฏิบัติในการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มอาชีพใดก็ตาม หากมีการนำหลักพุทธจริยศาสตร์มาบูรณาการได้อย่างเหมาะสมมีความถูกต้อง ตรงต่อหลักพุทธจริยศาสตร์ ย่อมส่งเสริมประโยชน์แก่ผู้บูรณาการ พร้อมทั้ง ลด ละ เลิกพฤติกรรมอันก่อให้เกิดโทษและความเดือดร้อนแก่ตนและบุคคลอื่นในสังคม ย่อมก่อให้เกิดความผาสุก และความเจริญรุ่งเรืองแก่คนไทยในสังคมปัจจุบันได้ในทุกกลุ่มอาชีพ ทำให้คุณภาพชีวิตของคนไทยดีขึ้น สังคมมีคุณภาพและเจริญรุ่งเรืองควบคู่กันไปทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ สามารถแก้ปัญหาการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบันได้

พระปรีชา อธิปญโญ (ภิกขุศล) (2560) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบเกณฑ์การตัดสินทางจริยธรรมในพุทธปรัชญาเถรวาทกับปรัชญาโสเครติส พบว่า เกณฑ์ตัดสินเชิงจริยธรรมในพุทธปรัชญาเถรวาท เป็นหลักการดำเนินชีวิตอันประเสริฐเพื่อเข้าถึงระดับของความดีงาม เชื้อการมีอยู่ของโลกรู้และโลก จำแนกได้ 3 ระดับ คือ จริยธรรมขั้นพื้นฐาน ได้แก่ เบญจศีลเบญจธรรม 2) จริยธรรมชั้นกลาง ได้แก่ กุศลกรรมบถ 10 และ 3) จริยธรรมขั้นสูง ได้แก่ อริยมรรคมีองค์ 8 ในขณะที่โสเครติส มีความเห็นว่า คุณธรรม หรือจริยธรรม คือ ความรู้ คุณธรรม เป็นสิ่งที่อาจแสวงหาค้นพบได้ ความรู้ คือ คุณธรรม คือ คนที่รู้ผิดชอบชั่วดีย่อมจะทำความดี ดังนั้นคนมีจริยธรรม คือ คนที่มีความรู้ และคุณธรรมทางสังคมที่สูงที่สุด คือ ความยุติธรรม ในขณะที่ผลการเปรียบเทียบพบว่า จริยธรรมทั้งสองแนวคิดนี้มีความเหมือนคือ จริยธรรมต้องเริ่มมาจากความรู้ คือ รู้ว่าอะไรถูกอะไรผิด เป็นต้น แต่แตกต่างกันในประเด็นที่พุทธปรัชญาเถรวาทถือเอาเจตนาเป็นหลักตัดสินความถูกผิด ส่วนปรัชญาโสเครติสถือเอาความรู้เป็นตัวหลักตัดสินว่าถูกหรือผิด เป็นต้น

พายุ ภูคำวงศ์ (2560, นน.148-159) ได้ศึกษาวิจัยการปรับใช้หลักพุทธจริยธรรมสำหรับพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพ พบว่าหลักพุทธจริยธรรมในคัมภีร์

พระพุทธศาสนาแบ่งเป็น 3 ชั้น ชั้นต้น คือ ศีล ชั้นกลางคือ อกุศลกรรมบถ 10 และชั้นสูงคือ มรรค 8 หลักพุทธจริยธรรม สำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย หลักสุจริต 3 พรหมวิหาร 4 สังคหะวัตถุ 4 อิทธิบาท 4 สารานียธรรม 6 และสัปปริยธรรม 7 แนวทางการปรับใช้หลักพุทธจริยธรรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาตามหลักไตรสิกขา และภาวนา 4

ภิญโญ ทองมี (2562, นน.2482-2857) ได้วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมเชิงพุทธ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อค้นที่สำคัญ คือ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับที่ปฏิบัติเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมเชิงพุทธระดับมาก การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติเพื่อยกร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา คือ กิจกรรมพัฒนา การฝึกฝนตนเอง และการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพผลอย่างมากเพราะเหตุว่ามีได้มีการเรียนรู้เฉพาะแนวคิด ทฤษฎีอย่างเดียวแต่ยังเป็นการนำประเด็นปัญหามาพิจารณาเพื่อนำไปสู่การแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม

สุธาณี แม้นญาติ (2554, นน.17-271) ได้วิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยแรก คือ คุณลักษณะ ที่วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ ระดับการพิจารณาศีลธรรม การเชื่ออำนาจแห่งตน ปัจจัยที่สอง คือ สถานการณ์ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ การสร้างแบบอย่างจริยธรรม บริบทของจริยธรรมในองค์กร และความเข้มขันในประเด็นจริยธรรม ปัจจัยที่สาม บรรยาภาศทางจริยธรรม วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ปทัสถานทางสังคม รูปแบบองค์กร และความมั่นคงกับความไม่มั่นคงของสภาพแวดล้อม และปัจจัยที่สี่ คือ วัฒนธรรมที่เน้นจริยธรรม วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ จรรยาบรรณ การยึดหลักคุณธรรม การบังคับตามกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อการกระทำ การให้รางวัล และการเอาใจใส่ต่อพฤติกรรมจริยธรรม ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สุทัต จันทะสินธุ์ (2560, นน.207-251) ได้พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 มิติ คือ 1) มิติด้านการบริหารงาน 2) มิติด้านการบริหารความสัมพันธ์ 3) มิติด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และ 4) มิติด้านการบริหารจริยธรรม รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1) มิติด้านการบริหารอย่างมีจริยธรรม 2) มิติด้านการบริหารความสัมพันธ์อย่างมีจริยธรรม และ 3) มิติด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจริยธรรม

เสกสรรค์ ทองคำบรรจง (2545, นน.94-153) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาโครงสร้างทางจริยธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีตามแนวพุทธศาสนา : การสร้างมโนทัศน์พื้นฐาน การวัดความเปลี่ยนแปลง และรูปแบบเชิงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาตัวแปรแฝงจำนวน 7 ตัวแปร ซึ่งวัดจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 24 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรแฝงด้านปัญญา (สัมมาทิฐิ และสัมมาสังกัปปะ) ตัวแปรแฝงด้านศีล (สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ) และตัวแปรแฝงด้านสมาธิ (สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ) ตัวแปรแฝงด้านการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ตามแนวพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุติตา และอุเบกขา) ตัวแปรแฝงด้านความเป็นกัลยาณมิตรของครูผู้สอน (ความน่ารัก ความหนักแน่น ความน่าเจริญใจ การพูดอย่างมีเหตุผล ความอดทนต่อถ้อยคำของศิษย์ การสอนได้ลึกซึ้ง และการไม่ชักนำไปในทางเสื่อม) และตัวแปรแฝงด้านความเป็นกัลยาณมิตรของเพื่อน (ลักษณะของเพื่อนที่ดีและไม่ดี) ตัวแปรแฝงด้านอิสรภาพ (อิสรภาพในความสัมพันธ์ที่ถูกต้องกับธรรมชาติแวดล้อม อิสรภาพในความสัมพันธ์ที่ถูกต้องกับเพื่อนมนุษย์ และอิสรภาพภายในแห่งชีวิตของตน) ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า โมเดลโครงสร้างทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี

อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา (2558, นน.180-222) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากปัจจัย 5 ปัจจัยประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน 4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน และ 5) ปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูและด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับมากตามลำดับ 2) การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อความสุขใน

การทำงานของครูมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ค่าตอบแทน คุณลักษณะงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครูมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านคุณลักษณะงานและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงานส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านคุณลักษณะงานและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะงานส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยทั้งหมด ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน คุณลักษณะงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สามารถอธิบายความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 90.3) การตรวจสอบความกลมกลืนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่ามีความสอดคล้องกัน

สรุปได้ว่ามีผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับในหลายสาขาวิชา ซึ่งมีการพัฒนามาตามลำดับและกำลังได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับทัศนะของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2552) ที่อธิบายว่าอย่างไรก็ดีสถิติการวิเคราะห์สมัยใหม่ล้วนมีรากฐานมาจากหลักการสถิติแบบดั้งเดิม ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากสถิติสมัยสมัยที่มีการพัฒนาขึ้นแม้จะมีความถูกต้องมากขึ้น แต่ก็มิได้แตกต่างมากมายจากผลการวิเคราะห์แบบเดิม นักวิจัยอาจพิจารณาถึงความคุ้มค่าในการเรียนรู้สถิติวิเคราะห์ อาจพิจารณาเรียนรู้การอ่านผลการวิจัยโดยไม่ต้องเรียนรู้ที่จะใช้สถิติเหล่านั้นในการวิจัยเลยก็ได้ ในยุคสังคมแห่งความรู้ การมีความรู้เรื่องสถิติวิเคราะห์ที่มีความเหมาะสมกับการวิจัยในปัจจุบันน่าจะเป็นเรื่องที่มีประโยชน์ คุ้มค่าการลงทุนเรียนรู้ เพื่อให้เข้าใจและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้

9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ชู เฉิน ฟาน (Shu Chih Fan, 2011, pp.142-167) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง จริยธรรม, ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำทางจริยธรรม: กรณีศึกษาในชาวพุทธและความคิดของชาวอเมริกัน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์ทฤษฎีและหาแนวทางที่นำไปสู่การปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางจริยธรรมในความคิดของชาวพุทธและชาวอเมริกัน โดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะวิธีการทางปรัชญาเพื่อสังเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางจริยธรรมจากมุมมองของชาวพุทธและชาวอเมริกัน โดยสรุปได้ว่าความล้มเหลวทางจริยธรรมในการเป็นผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดวิกฤตการณ์หลายอย่างในสังคมมนุษย์ ซึ่งการศึกษาค้นคว้านี้พบว่ามีแตกต่างทางแนวคิดของจริยธรรมและความเป็นผู้นำอยู่ระหว่างมุมมองทั้งสองนี้ ในลักษณะของการพัฒนาจริยธรรมและความเป็นผู้นำ นอกจากนี้พุทธจริยธรรมหรือความเป็นผู้นำ

ค่านิยมมุ่งเน้นไปที่คุณภาพส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ต่างจากมุมมองของชาวอเมริกันค่านิยมทางจริยธรรมและความเป็นผู้นำส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่การได้ตอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงบทสรุประหว่างสองประเพณีเกี่ยวกับต้นกำเนิดของพฤติกรรมด้านจริยธรรมและข้อสรุปนี้อาจส่งผลให้เกิดการประเมินมูลค่าทางสังคมที่โดดเด่นของคนอื่นมากกว่าตัวเอง ผ่านการวิจัยผลบูรณาการชี้ให้เห็นว่าในการประชุมความท้าทายของความล้มเหลวทางจริยธรรมในการเป็นผู้นำวิธีการที่เหนือกว่าแนวคิดคือการรวมกันที่ความเป็นผู้นำของคน ๆ หนึ่งได้รับอิทธิพลจากความรู้สึกผิดชอบชั่วดีของเขา/เธอ การสาธิตความเป็นผู้นำทางจริยธรรมไม่สามารถได้รับอิทธิพลจากภายในของผู้นำ ความปรารถนาที่ไม่บริสุทธิ์หรือความยากลำบากจากสถานการณ์ภายนอก กล่าวอีกนัยหนึ่งคือจริยธรรมภาวะผูกพันจะต้องสอดคล้องกันจากความคิดภายในไปสู่การปฏิบัติงานภายนอกจากส่วนบุคคลถึงมืออาชีพจากตัวเองไปยังผู้อื่นจากครอบครัวสู่สังคมและโดยเฉพาะอย่างยิ่งตั้งแต่ต้นจนจบ ความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมไม่ได้เป็นเพียงแค่เรื่องทางเทคนิคของผู้นำเท่านั้น ความเชี่ยวชาญ แต่พร้อมกันนั้นเป็นผลมาจากจริยธรรมของผู้นำ

บาร์นฮาร์ท (Barnhart, 2012) ได้เขียนบทความเพื่ออธิบายทฤษฎีและการเปรียบเทียบเกี่ยวกับหลักจริยธรรมเชิงพุทธ โดยการเปรียบเทียบระหว่างมุมมองด้านจริยธรรมของนักคิดตะวันตกและไม่ใช่ว่าตะวันตกในเชิงของปรัชญาเปรียบเทียบมาที่ได้มีการนำเสนอเป็นทฤษฎีมาระยะเวลาหนึ่งแล้ว เช่น มุมมองของอริสโตเติลและขงจื้อซึ่งดูเหมือนจะเหมาะสมและเปิดเผยเป็นพิเศษ อย่างไรก็ตามยังไม่สามารถยืนยันเชิงทฤษฎีได้อย่างชัดเจนว่า "ทฤษฎีจริยธรรม" ของตะวันตก รวมถึงคุณธรรมจารีตนิยมหรือลัทธินิยมเป็นมุมมองที่ดีที่สุดที่จะเข้าหาความคิดทางจริยธรรมที่ไม่ใช่แบบตะวันตกโดยทั่วไปและพุทธศาสนาโดยเฉพาะหรือไม่ นอกจากนั้นการมีอยู่ของชนพื้นเมืองมากขึ้นของจริยธรรมทางพุทธศาสนาทำให้เกิดคำถามอื่น ๆ พุทธศาสนานำบางสิ่งบางอย่างที่ไม่เหมือนใครมาวางบนโต๊ะบางที่อาจจะยั่วยุวิธีที่เราคิดเกี่ยวกับจริยธรรมโดยทั่วไป หรือว่าศาสนาพุทธเป็นตัวแทนของความแตกต่างซึ่งอาจจะเป็นแนวทางที่ไม่เหมือนใครและให้ข้อมูลหรือไม่ มันขึ้นอยู่กับคนเดียวหรืออยู่กับครอบครัวตามทฤษฎีหรือไม่

สรุปได้ว่าการศึกษาพระพุทธรูปศาสนาในสังคมชาวตะวันตกมีแนวโน้มสูงขึ้นเนื่องจากหลักธรรมคำสั่งสอนที่เป็นสัจธรรม ความเป็นเหตุเป็นผล ทศต่อการพิสูจน์สามารถช่วยให้ผู้ประพฤติตามมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข โดยเฉพาะการขยายขอบเขตของการศึกษาพระพุทธรูปศาสนาบูรณาการกับวิทยาการวิจัยสมัยใหม่ช่วยให้ได้คำตอบที่นำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างวิทยาศาสตร์ซึ่งคนไทยเองไม่ควรละเลยเรื่องของการศึกษาพระพุทธรูปศาสนา เพราะนอกจากจะเป็นการช่วยสืบ

ทอดศาสนาให้คงอยู่อย่างมั่นคงถาวรแล้ว ยังสามารถช่วยให้ผู้ที่นำองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาไปใช้ประโยชน์สามารถเข้าถึงความสุขอย่างแท้จริง ดังที่เดโซ แชนน้ำแก้ว (2563) อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงของพระพุทธศาสนาในยุโรปยุคปัจจุบันมีการขยายเข้าไปยังชาวยุโรปมากขึ้น มีการกระจายเป็นสังคมใหม่ที่มีวัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนาแบบตะวันตกแบบวิถีวัฒนธรรมของชาวยุโรป เนื่องจากพระพุทธศาสนามีหลักแห่งเหตุผลที่ให้อิสระแก่ผู้นับถือ มีหลักธรรมที่ส่งเสริมให้คนมีความรักความเมตตาต่อกัน มีงานเขียนทางวิชาการเพื่อสร้างสรรค์สังคม มีศาสนวัตถุแห่งศรัทธา และมีศูนย์การเรียนรู้ที่ปฏิบัติได้จริง นอกจากนั้นพระมหาไถ่ ฌมมเมธิ (แซ่ฉั่ว) (2563) ยังอธิบายว่าวิถีวิทยาการวิจัยในพระพุทธศาสนาศึกษาแบบดั้งเดิมนั้นเป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาตามแบบจารีตประเพณีนิยมและตามแบบวิชาการ และในมหาวิทยาลัยเป็นการศึกษาเพื่อรับรองคุณวุฒิการศึกษา โดยมากของไทยจะใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ในขณะที่แนวคิดของตะวันตกจะใช้ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ซึ่งตามแนวคิดของพระพุทธศาสนาจะใช้กระบวนการของอริยสัจ ส่วนแนวทางวิจัยในสังคมปัจจุบันมีพื้นฐานมาจากปรัชญาเหตุผลนิยม ปรัชญาการณนิยม ประจักษ์นิยม และสัจนิยม โดยมีกระบวนการของอริยสัจเป็นกระบวนการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาและพัฒนาโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกระดับของปัจจัยจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ด้านจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ทุกระดับ (Multilevel Structural Equation Modeling: MSEM) จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วใช้เทคนิคทางสถิติในการทดสอบและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกระดับในการทดสอบยืนยันความเที่ยงตรงเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ในลักษณะของการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship model) แบบพหุระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. การกำหนดกลุ่มประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดกลุ่มประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร คือ ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 จาก 433 โรงเรียน ในเขตภาคกลาง จาก 26 จังหวัด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563: ออนไลน์) ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2563

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 500 คน ประกอบด้วยครู 418 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 82 คน จาก 82 โรงเรียนในเขตภาคกลาง จาก 26 จังหวัด มีวิธีการได้มาดังนี้

1) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)

การวิจัยเชิงปริมาณที่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ และ/หรือการประมาณค่าพารามิเตอร์ผู้วิจัยคำนึงถึงความถูกต้องน่าเชื่อถือเป็นสากล สำหรับการวิเคราะห์พหุระดับ (Multi-Level Analysis) นักวิชาการได้เสนอแนะให้ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่เพียงพอเพื่อลดความลำเอียงในการประมาณค่าพารามิเตอร์โดย**ไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว** สามารถอาศัยเกณฑ์หลายเกณฑ์ประกอบการพิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไป กับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมากควรจะต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งโดยสรุปแล้วจะให้ความสำคัญกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างใน ระดับ 2 (cluster size) มากกว่าจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในระดับที่ 1 (sample size) (Hair et al. 1998, 2006; Muthen, 1991; Hox and Mass, 2001; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542; ศิริชัย กาญจน วาสี, 2554)

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ 1) ระดับบุคคล หมายถึง ครูผู้สอนในสถานศึกษา และ 2) ระดับกลุ่ม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับการ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์พหุระดับ (Multi-Level Analysis) ผู้วิจัยเลือกการ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1970) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่ n คือ จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด

e คือ ขนาดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

สำหรับการวิจัยครั้งนี้กำหนดประชากรผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือตำแหน่งอื่นที่ปฏิบัติหน้าที่ใน สถานะหัวหน้าสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนวิถีพุทธระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีนัยถึงการเป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชาสูงสุดใน สถานศึกษานั้น ๆ เท่ากับจำนวนโรงเรียนที่กำหนดขึ้น จำนวน 433 คน และกำหนดขนาด ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 10 จะได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ขึ้นต่ำ 82 คน และเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนจะมีความสัมพันธ์กับจำนวนโรงเรียนด้วย ผู้วิจัยจึง

กำหนดสัดส่วนของครูเป็น 5 เท่าของจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละแห่ง จะได้ครูที่ใช้เป็นหน่วยตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 410 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 492 คน

2) การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งกลุ่มโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคกลาง ออกเป็น 26 จังหวัด ประกอบด้วย 1) กรุงเทพมหานคร 2) กาญจนบุรี 3) จันทบุรี 4) ฉะเชิงเทรา 5) ชลบุรี 6) ชัยนาท 7) ตราด 8) นครนายก 9) นครปฐม 10) นนทบุรี 11) ปทุมธานี 12) ประจวบคีรีขันธ์ 13) ปราจีนบุรี 14) พระนครศรีอยุธยา 15) เพชรบุรี 16) ระยอง 17) ราชบุรี 18) ลพบุรี 19) สมุทรปราการ 20) สมุทรสงคราม 21) สมุทรสาคร 22) สระแก้ว 23) สระบุรี 24) สิงห์บุรี 25) สุพรรณบุรี และ 26) อ่างทอง

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดสัดส่วนโรงเรียนที่ใช้เป็นหน่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล จาก 82 โรงเรียน ใน 26 จังหวัด ได้จังหวัดละ 3 โรงเรียน โดยผู้วิจัยเพิ่มจำนวนโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็น 7 โรงเรียน เนื่องจากเป็นเมืองหลวงของประเทศ มีพื้นที่มากทำให้เกิดการกระจายตัวของโรงเรียนมากตามไปด้วย

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

ทั้งนี้การเลือกกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวสอดคล้องกับเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับที่กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ จำแนกได้ 2 กรณี คือ **กรณีที่หนึ่ง** คือ กลุ่มตัวอย่างระดับบุคคล (Individual level / Within-level) จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่พอสมควร ขั้นต่ำสมควรใช้อย่างน้อย 200 ตัวอย่าง (Hair; Black; Babin; & Anderson. 2010) **กรณีที่สอง** คือ กลุ่มตัวอย่างระดับกลุ่ม (Group level / Between-level) มิวธิน (Muthén. 1989) เสนอว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ในระดับกลุ่ม ควรมีประมาณ 50-100 กลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มควรมีผู้ให้ข้อมูลกลุ่มละ 2 คน ขึ้นไป สอดคล้องกับฮ็อกซ์ (Hox และ Roberts, 2011) ที่เสนอว่ากลุ่มตัวอย่างควรมีอย่างน้อย 20 กลุ่ม หรือที่ควรจะเป็น คือ 50 กลุ่ม

ตาราง 2 แสดงสัดส่วนการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	จำนวน สถานศึกษา	ครู	ผู้บริหาร สถานศึกษา	รวม (คน)
1. กรุงเทพมหานคร	7	35	7	42
2. กาญจนบุรี	3	15	3	18
3. จันทบุรี	3	15	3	18
4. ฉะเชิงเทรา	3	15	3	18
5. ชลบุรี	3	15	3	18
6. ชัยนาท	3	15	3	18
7. ตราด	3	15	3	18
8. นครนายก	3	15	3	18
9. นครปฐม	3	15	3	18
10. นนทบุรี	3	15	3	18
11. ปทุมธานี	3	15	3	18
12. ประจวบคีรีขันธ์	3	15	3	18
13. ปราจีนบุรี	3	15	3	18
14. พระนครศรีอยุธยา	3	15	3	18
15. เพชรบุรี	3	15	3	18
16. ลพบุรี	3	15	3	18
17. ระยอง	3	15	3	18
18. ราชบุรี	3	15	3	18
19. สมุทรปราการ	3	15	3	18
20. สมุทรสงคราม	3	15	3	18
21. สมุทรสาคร	3	15	3	18
22. สระแก้ว	3	15	3	18
23. สระบุรี	3	15	3	18
24. สิงห์บุรี	3	15	3	18
25. สุพรรณบุรี	3	15	3	18
26. อ่างทอง	3	15	3	18
รวม	82	410	82	492

2. การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อพิจารณาจากกรอบแนวคิดการวิจัยจะพบว่าเป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุพุทธระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านจริยธรรมของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ มีการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ 1) ตัวแปรระดับบุคคล (Individual Level) และ 2) ตัวแปรระดับกลุ่ม (Group Level) มีรายละเอียดดังนี้

1) ตัวแปรทำนายระดับบุคคล (individual level predictor variables) ประกอบด้วย

1.1) ตัวแปรแฝงจิตลักษณะของครู (Teacher Psychological: TPSY) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว ได้แก่ 1) สมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธ (Buddhist Ethics Competencies: BEC) และ 2) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction: JSAT)

1.2) ตัวแปรแฝงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (Buddhist Ethical Working: BEW) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ 1) พฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Professional Ethics: PE) 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา (Good Membership: GM) และ 3) พฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ (Buddhist Duties: BD)

2) ตัวแปรทำนายระดับกลุ่ม (group level predictor variables) ประกอบด้วย

2.1) ตัวแปรแฝงประโยคโง่เขลาที่ดี (Another Utterance: AU) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัว คือ 1) กัลยาณมิตรตตา (Good Friend: GF)

2.2) ตัวแปรแฝงโยนิโสมนสิการ (Reasoned Attention: RAI) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัว คือ 1) ตัวแปรแฝงโยนิโสมนสิการสัมปทา (Reasoned Attention: RAI1)

2.3) ตัวแปรแฝงบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (Ethical Climate: EC) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) ความเอื้ออาทรต่อบุคคล (Caring: CA) 2) กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and Code: LC) 3) กฎระเบียบข้อบังคับ (Rules: RU) 4) การยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร (Instrumental: IS) และ 5) จริยธรรมอิสระของบุคคล (Independence: ID)

2.4) ตัวแปรแฝงจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (Buddhist Ethics: BE) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัว คือ 1) สัมมาทิฐิ (Right View: RV) 2) สัมมาสังกัปปะ (Right thought: RT) 3) สัมมาวาจา (Right Speech: RS) 4) สัมมากัมมันตะ (Right Action: RA) 5) สัมมาอาชีวะ (Right Livelihood: RL) 6) สัมมาวายามะ (Right Effort: RE) 7) สัมมาสติ (Right Mindfulness: RM) และ 8) สัมมาสมาธิ (Right Concentration: RC)

2.5) ตัวแปรแฝงผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (Team Work: TW) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (Buddhist Leadership: BL) 2) ภาวะผู้ตามเชิงพุทธ (buddhis Follower: BF) และ 3) ความเหนียวแน่นของกลุ่ม (Group Cohesiveness: GC)

3. เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 ชุด ประกอบด้วย

ชุดที่ 1 แบบสอบถามสำหรับครูเป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ ศาสนาที่ตนนับถือ ระดับการศึกษา ช่วงประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ รวมจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 บรรยาการเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับ (Likert's 5 Rating Scale) จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล 2) ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ 4) ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และ 5) ด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของวิกเตอร์และคัลเลนด์ (Victor; & Cullen, 1988) รวมจำนวน 26 ข้อ

ตอนที่ 3 จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับ (Likert's 5 Rating Scale) จำนวน 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) สัมมาทิฐิ (เห็นชอบ) 2) สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ) 3) สัมมาวาจา (วาจาชอบ) 4) สัมมากัมมันตะ (การกระทำชอบ) 5) สัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ) 6) สัมมาวายามะ (พยายามชอบ) 7) สัมมาสติ (ระลึกชอบ) และ 8) สัมมาสมาธิ (จิตมั่นชอบ) เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและใช้แนวคิดหลักของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561) รวมจำนวน 102 ข้อ

ตอนที่ 4 ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับ (Likert's 5 Rating Scale) จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ 2) ภาวะผู้ตามเชิงพุทธ 3) ความเหนียวแน่นของกลุ่ม เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมจำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 5 จิตลักษณะของครู แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับ (Likert's 5 Rating Scale) จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธ และ

2) ความพึงพอใจในงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมจำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 6 พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับ (Likert's 5 Rating Scale) จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา และ 3) พฤติกรรมการปฏิบัติตนตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมจำนวน 45 ข้อ

ชุดที่ 2 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ ศาสนาที่ตนนับถือ ระดับการศึกษา ช่วงประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ รวมจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 โปรโตโมสที่ดี แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับ (Likert's 5 Rating Scale) จำนวน 1 ด้าน คือ กัลยาณมิตตตา (การมีกัลยาณมิตรที่ดี) เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและใช้แนวคิดหลักของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561) รวมจำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 3 โยนิโสมนสิการ แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับ (Likert's 5 Rating Scale) จำนวน 1 ด้าน คือ โยนิโสมนสิการสัมปทา (การรู้จักพิจารณาอย่างแยบคายในตน) เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและใช้แนวคิดหลักของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561) รวมจำนวน 13 ข้อ

ตอนที่ 4 บรรยาภาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับ (Likert's 5 Rating Scale) จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล 2) ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ 4) ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และ 5) ด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของวิกเตอร์และคัลเลนด์ (Victor; & Cullen, 1988) รวมจำนวน 26 ข้อ

ตอนที่ 5 จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับ (Likert's 5 Rating Scale) จำนวน 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) สัมมาทิฐิ (เห็นชอบ) 2) สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ) 3) สัมมาวาจา (วาจาชอบ) 4) สัมมากัมมันตะ (การกระทำชอบ) 5) สัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ) 6) สัมมาวายามะ (พยายามชอบ) 7) สัมมาสติ (ระลึกชอบ) และ 8) สัมมาสมาธิ (จิตมั่นชอบ) เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องหลักของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561) รวมจำนวน 102 ข้อ

ตอนที่ 6 ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับ (Likert's 5 Rating Scale) จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ 2) ภาวะผู้ตามเชิงพุทธ 3) ความเหนียวแน่นของกลุ่ม เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมจำนวน 45 ข้อ

สามารถสรุปแหล่งผู้ให้ข้อมูลและระดับการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาได้ดังนี้

ตาราง 3 ผู้ให้ข้อมูลและระดับการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรที่ศึกษา

ระดับการวิเคราะห์ข้อมูล	ตัวแปรที่ศึกษา	ผู้ให้ข้อมูล
ระดับกลุ่ม	ปรโตโมสะที่ดี	ผู้บริหารสถานศึกษา
	โยนิโสมนสิการ	ผู้บริหารสถานศึกษา
	บรรยากาตเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา	ครูและผู้บริหารสถานศึกษา
	จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	ครูและผู้บริหารสถานศึกษา
	ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน	ครูและผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับบุคคล	จิตลักษณะของครู	ครู
	พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู	ครู

4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้วิจัย

รายละเอียดการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย มีดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวัดตัวแปรในการวิจัย กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และกรอบการวัดตัวแปร

2) สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัด (Specification Table) จากนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดขึ้น โดยเขียนข้อคำถามให้มีจำนวนครอบคลุมประเด็นพฤติกรรมที่ต้องการวัดทั้งหมด

3) ตรวจสอบความสมเหตุสมผลเบื้องต้น โดยนำตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรมไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเบื้องต้น และนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ ที่ปรึกษามาปรับปรุงข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดยิ่งขึ้น

4) คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ 7 คน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงพินิจ (face validity) ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเป็นปรนัย (objectivity) ของข้อคำถามในแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จาก 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

4.1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาและครูผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน ได้แก่

1) อ.ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ 2) นางณฐนันท์ หล่อสมฤดี

4.2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา หรือการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ จำนวน 3 คน ได้แก่ 1) รศ.ดร.สังวรณ์ จัตุระโทก 2) ผศ.ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคดล และ 3) ผศ.ดร.กฤษณะ ดาราเรือง

4.3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป ได้แก่ 1) พระเทพปริยัติเมธี, ป.ธ.9, รศ.ดร. และ 2) พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.

5) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ต้องการวัดเป็นรายข้อ ที่ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมิน (Index of item-Objective Congruence : IOC) แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยรายข้อ ประกอบกับข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ หากพบว่า มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป สามารถนำไปใช้ได้ ถ้าไม่ถึงผู้วิจัยจะพิจารณาปรับปรุงข้อคำถามใหม่อีกครั้ง หรือตัดทิ้ง ซึ่งเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทุกข้อมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้วิจัยแนบเอกสารประกอบที่สำคัญไปพร้อมกับแบบฟอร์มรายงานผลการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ ความเป็นมาของการวิจัย วัตถุประสงค์ วิจัย นิยมเชิงปฏิบัติการ ตารางวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด และกรอบแนวคิดในการวิจัย

6) ทดลองใช้เบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 5 คน เพื่อความมั่นใจเกี่ยวกับความชัดเจนด้านข้อความ สำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมาย

ในแบบสอบถามทั้งชุดว่าสามารถทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเกิดความกระจ่างและตอบแบบสอบถามได้อย่างสะดวก ถูกต้องตามเป้าหมาย

7) นำเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม) ไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อทดสอบประสิทธิภาพของเครื่องมือวิจัยเบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง ซึ่งประกอบไปด้วย ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 ในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนสตรีนครสวรรค์ 2) โรงเรียนบ้านแก่งขี้ขวดวิทยา 3) โรงเรียนบรรพตพิสัยพิทยาคม 4) โรงเรียนพยุหะพิทยาคม 5) โรงเรียนท่าตะโกพิทยาคม และ 6) โรงเรียนทหารอากาศอนุสรณ์ โดยแต่ละโรงเรียนประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 5 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 1 คน และครู 4 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยศิริชัย กาญจนวาสี (2554) เสนอแนะว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่คำนวณได้ควรมากกว่า 0.5 จึงจะถือว่าใช้ได้โดยใช้หลักแห่งความชัดเจน (rules of thumb) ตามที่จอร์จ (George, 2011) เสนอไว้ดังนี้

สัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	ระดับความเชื่อมั่น
> 0.9	ดีมาก
> 0.8	ดี
> 0.7	พอใช้
> 0.6	ค่อนข้างพอใช้
> 0.5	ต่ำ
< 0.5	ไม่สามารถรับได้

โดยเครื่องมือวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับได้
ดังนี้

ฉบับที่ 1 ครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

แหล่งข้อมูลการวิเคราะห์/ตัวแปรแฝง	ค่าความ เชื่อมั่น	ระดับความเชื่อมั่น	จำนวนข้อ คำถาม
บรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา	0.95	90 %	26
จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	0.97	94 %	102
ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน	0.98	96 %	45
จิตลักษณะของครู	0.98	96 %	32
พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิง พุทธของครู	0.95	90 %	45
รวมทั้งฉบับ	0.99	98 %	250

ฉบับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

แหล่งข้อมูลการวิเคราะห์/ตัวแปรแฝง	ค่าความ เชื่อมั่น	ระดับความเชื่อมั่น	จำนวนข้อ คำถาม
ปรโตมสะที่ดี	0.90	81 %	12
โยนิโสมนสิการ	0.94	88 %	13
บรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา	0.94	88 %	26
จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	0.93	86 %	102
ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน	0.94	88 %	45
รวมทั้งฉบับ	0.96	92 %	198

8. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความตรงเชิงโครงสร้างตามทฤษฎีที่ใช้
เป็นโมเดลเชิงสมมติฐานโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis :
CFA) เพื่อยืนยันว่าตัวบ่งชี้ของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันตามทฤษฎี
และเป็นองค์ประกอบของตัวแปรในโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์จริง โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการ
รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างจริง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือนำเสนอแบบสอบถามเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อส่งถึงสถานศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนที่กำหนด โดยให้อำนาจการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้พิจารณา มอบหมาย/สั่งการให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาของตนเป็นผู้ตอบแบบสอบถามตามสัดส่วนจำนวนที่กำหนด โดยก่อนตอบแบบสอบถามอาสาสมัคร(กลุ่มตัวอย่าง) จะต้องแสดงความยินยอม และเต็มใจในการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยการอ่านคำชี้แจงในแบบสอบถามที่แสดงให้เห็นถึงเหตุผลและประโยชน์ของการทำวิจัยนี้ จากเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย (Participant Information Sheet) ตลอดจนมีข้อความเน้นย้ำว่า “ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่ส่งผลกระทบในทางลบแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับและนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษาเฉพาะในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารสถานศึกษาต่อไป” ซึ่งสำหรับการวิจัยครั้งนี้ **ไม่มี** การเก็บข้อมูลจากอาสาสมัคร/กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

หลังจากได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำบัญชีรายชื่อสถานศึกษาที่ได้จากการสุ่มเพื่อดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายและดำเนินการให้เสร็จสิ้นระหว่างเดือนพฤษภาคม 2564 - เดือนกรกฎาคม 2564 ทั้งนี้เพื่อให้กระบวนการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

5.1 ขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขออนุญาตจัดส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างไว้จากบัญชีรายชื่อโรงเรียน

5.2 จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง นอกจากนั้นยังได้มีการกำหนดรหัสของแบบสอบถามทุกชุด เพื่อเป็นการควบคุมและติดตามแบบสอบถามที่ส่งไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ โดยผู้วิจัยเลือกใช้ช่องทางในการจัดส่งแบบสอบถามด้วยระบบไปรษณีย์ลงทะเบียน โดยได้สอดซองจดหมายติดตราไปรษณียากรจำหน่ายซองถึงผู้วิจัยไปกับชุดแบบสอบถามเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการจัดส่งคืนของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกับพื้นที่ที่ผู้วิจัยอาศัยอยู่จะใช้วิธีการไปส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยติดต่อกับหัวหน้าสถานศึกษาหรือครูผู้รับผิดชอบประสานงาน และกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน โดยให้เวลาในการทำแบบสอบถามและรวบรวมส่งคืนประมาณ 1 สัปดาห์

5.3 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด หากพบว่าแบบสอบถามชุดใดขาดหายไปผู้วิจัยจะใช้วิธีการโทรศัพท์หรือติดตามด้วยตนเองเพื่อติดตามแบบสอบถามนั้นคืนมา หลังจากนั้นจึงทำการตรวจนับแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบจากสถานศึกษาทั้งหมด 63 แห่ง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 378 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.82 ของแบบสอบถามทั้งหมด จำแนกเป็นแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ 370 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 75.20 ผู้วิจัยจึงได้ใช้แบบสอบถามสำรองที่เก็บไว้เผื่อกรณีแบบสอบถามได้รับกลับคืนมาไม่ครบถ้วนสมบูรณ์อีก 122 ฉบับ เพื่อให้ได้จำนวน 500 ฉบับ จำแนกเป็นแบบสอบถามที่ครูเป็นผู้ตอบ จำนวน 418 ฉบับ และแบบสอบถามที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตอบ จำนวน 82 ฉบับ

5.4 ทำการลงรหัสและบันทึกไฟล์ข้อมูลเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อรอการประมวลผลต่อไป

6. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเตรียมข้อมูลก่อนการวิเคราะห์

เพื่อให้การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้มีการจัดกระทำข้อมูลเบื้องต้น ดังนี้

- บรรณาธิกรณ์ข้อมูล (editing) เป็นการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา พบว่ามีอัตราการตอบกลับจำนวน 378 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75.60 มีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ (ข้อมูลขาดหายเกิน 10 %) จำนวน 10 ชุด คิดเป็นร้อยละ 2.64 ซึ่งผู้วิจัยจะไม่นำแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วย เพราะถือว่าเกินกว่าเกณฑ์ทั่วไปที่ยอมรับได้ (Palardy, 2003)

- การจัดการกับข้อมูลที่ขาดหาย (missing data) กรณีได้รับแบบสอบถามที่มีข้อมูลไม่สมบูรณ์ แต่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจะแทนค่าข้อมูลที่ขาดหายด้วยค่าเฉลี่ย (replace by mean) จากกลุ่มข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับผู้ใช้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามฉบับนั้น และเพื่อให้สามารถสรุปอ้างอิงผลการวิจัยไปยังประชากรเป้าหมายได้อย่างมั่นใจ ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลก่อนและหลังการแทนค่าที่สูญหายโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ซึ่งจะต้องไม่พบความแตกต่างของข้อมูลทั้งสองชุด (No Significant Different) จึงจะสามารถดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้ในโปรแกรม SPSS 13.0 for Windows และ LISREL 8.53 แต่สำหรับการแทนค่าข้อมูลที่ขาดหายที่วิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Mplus 7.0 ผู้วิจัยได้แทนค่าข้อมูลที่สูญหายด้วยการประมาณค่าฟังก์ชันความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum

Likelihood) จากโปรแกรมโดยใช้คำสั่ง TYPE = MISSING H1 ซึ่งมีความถูกต้องมากกว่า (Enders, 2004; Graham, 2003; Marsh, 2002; L. K. M. Muthén, B. O, 2004)

- การรวมค่าข้อมูล (data aggregation) เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมเป็นข้อมูลระดับบุคคล ถ้าหากจะนำไปใช้อธิบายหรือสรุปอ้างอิงไปยังกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจะต้องมีการรวมค่าของข้อมูลให้เป็นค่าเฉลี่ยก่อน เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากจัดกระทำข้อมูลเบื้องต้นแล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรในโมเดลเพื่อศึกษาสภาพและระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ของบุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ (2555, นน.93-94) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีจริยธรรมเชิงพุทธอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีจริยธรรมเชิงพุทธอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีจริยธรรมเชิงพุทธอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีจริยธรรมเชิงพุทธอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีจริยธรรมเชิงพุทธอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 การทดสอบโมเดลสมการโครงสร้าง ประกอบด้วย

4.3.1 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ประกอบด้วย

- ตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรว่ามีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis)

- ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาว่ามีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity) หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า .10 ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ต้องมีค่าน้อยกว่า 10

- ความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระจากกัน โดยใช้สถิติทดสอบ Dubin-Watson โดยพิจารณาจากค่าที่คำนวณได้ มีค่าใกล้ 2 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549, น.42)

นอกจากนี้การใช้ค่าไค-สแควร์เป็นสถิติเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีข้อตกลงเบื้องต้นอยู่ 4 ประการ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, นน. 53-54; Kline. 2011, p.1 อ้างถึงใน สุธมมาส อังศุโชติ, 2557, น.25)

- 1) ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ต้องมีการแจกแจงปกติ
- 2) การวิเคราะห์ข้อมูลต้องใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม
- 3) ขนาดกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ (กลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 100 และอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 20 ต่อ 1)

4) ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์จริงตามสมมติฐานที่ใช้ทดสอบไค-สแควร์

4.3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของตัวแปรแฝงเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความตรงเชิงโครงสร้าง เพื่อพิจารณาว่าตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวัดเป็นตัวแทนของการวัดตัวแปรหรือไม่ ประกอบด้วยเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

4.3.2.1 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดล ได้แก่ การทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติของไค-สแควร์ (χ^2 -test) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ดัชนีความสอดคล้องเชิงสัมบูรณ์ (Goodness of Fit Index: GFI) ดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) ดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) และดัชนีวัดความสอดคล้องในรูปของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Root Mean Square Residual: SRMR) โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ตาราง 4 ค่าดัชนีในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีวัดความสอดคล้อง กลมกลืน	เกณฑ์	แหล่งอ้างอิง
χ^2 -test	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)	Diamantopoulos and Siguaw (2000, p.83)
χ^2 / df	< 2.00 สอดคล้องกลมกลืนดี 2.00-5.00 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Bollen (1989: p.278); Diamantopoulos and Siguaw (2000, p.98)
CFI (Comparative Fit Index)	$\geq .95$ สอดคล้องกลมกลืนดี .90 - .95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Kaplan (2000: p.110); Diamantopoulos and Siguaw (2000, p.88)
GFI (Goodness of Fit Index)	$\geq .95$ สอดคล้องกลมกลืนดี .90 - .95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos and Siguaw (2000, p.87)
AGFI (Adjust Goodness of Fit Index)	$\geq .95$ สอดคล้องกลมกลืนดี .90 - .95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos and Siguaw (2000, p.87)
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	< .05 สอดคล้องกลมกลืนดี .05 - .08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ .08 - .10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ค่อยดี > .10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี	Diamantopoulos and Siguaw (2000, p. 85)
SRMR (Standard Root Mean Square Residual)	< .05 < .08	Diamantopoulos and Siguaw (2000, p.88) Hu and Bentler (1999)
Largest/Smallest Standardized Residual	2.00	นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, น.55)
Q-Plot	ชันกว่าเส้นในแนวทแยง (Slope > 1.00)	Joreskog and Sorbom (1996, pp.110-11); นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, น.57)

ที่มา: สุภมาศ อังสุโชติ. (2557). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

4.3.2.2 การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเสมือน (Convergent Validity) ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) ของโมเดลวัดตัวแปรแฝง โดยการคำนวณค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: CR) ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบของตัวแปรแฝง (Average Variance Extracted: AVG) ค่าความแปรปรวนร่วมกำลังสองสูงสุด (Maximum Shared Squared Variance: MSV) และค่าความแปรปรวนร่วมกำลังสองเฉลี่ย (Average Shared Squared Variance: ASV)

4.3.3 การตรวจสอบความสอดคล้องกลไกของโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลไก เช่นเดียวกับข้อ 4.3.2.1

4.3.4 การวิเคราะห์อิทธิพลคั่นกลาง (Mediated Effect) ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลสมการโครงสร้าง

4.3.5 การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลรวม (Total Effect) ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลสมการโครงสร้างโดยการคำนวณค่าน้ำหนักความถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Weights: β) และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Squared Multiple Correlation: R^2)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาสภาพและระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาอิทธิพลของจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีปัจจัยเชิงสาเหตุ 2 ระดับ คือ ระดับบุคคล: ครู (Micro-level unit) และ ระดับกลุ่ม: โรงเรียน (Macro-level unit)

ผลการวิเคราะห์และนำเสนอจำนวน 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการอบการวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพและระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบความตรงของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุพระระดับที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุพระระดับที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการสื่อความหมายสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

ค่าสถิติ ได้แก่

n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

CV	หมายถึง	ค่าร้อยละของสัมประสิทธิ์การกระจาย
Min	หมายถึง	ค่าคะแนนต่ำสุด
Max	หมายถึง	ค่าคะแนนสูงสุด
χ^2	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
df	หมายถึง	ค่าระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
χ^2 / df	หมายถึง	ไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square)
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of determination)
p-value	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Probability)
GFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องของสมการ (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
TLI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความเหมาะสม (Tucker-Lewis index)
CFI	หมายถึง	ค่าวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative fit index)
RMSEA	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root mean square error of Approximation)
SRMR	หมายถึง	ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (Standard root mean square residual)
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
***	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

λ	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loadings)
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardize Regression weight)
SE	หมายถึง	ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า (Standard Error of estimate)
t-test	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบแบบที
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง (Direct effect)
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect)
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม (Total effect)

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

ตัวแปรทำนายระดับบุคคล (individual level predictor variables)

TPSY	หมายถึง	จิตลักษณะของครู
BE	หมายถึง	สมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธ
JSAT	หมายถึง	ความพึงพอใจในงาน
BEW	หมายถึง	พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธ ของครู
PE	หมายถึง	พฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ วิชาชีพครู
GM	หมายถึง	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา
BD	หมายถึง	พฤติกรรมการปฏิบัติตามหลัก หน้าที่ชาวพุทธ

ตัวแปรทำนายระดับกลุ่ม (group level predictor variables)

AU	หมายถึง	ปรโตโมสะที่ดี
GF	หมายถึง	กัลยาณมิตตตา
RAI	หมายถึง	โยนิโสมนสิการ
RAII	หมายถึง	โยนิโสมนสิการสัมปทา
EC	หมายถึง	บรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา

CA	หมายถึง	ความเชื่ออาทรต่อบุคคล
LC	หมายถึง	กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ
RU	หมายถึง	กฎระเบียบข้อบังคับ
IS	หมายถึง	การยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ
ID	หมายถึง	จริยธรรมอิสระของบุคคล
BE	หมายถึง	จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา
RV	หมายถึง	สัมมาทิฐิ
RT	หมายถึง	สัมมาสังกัปปะ
RS	หมายถึง	สัมมาวาจา
RA	หมายถึง	สัมมากัมมันตะ
RL	หมายถึง	สัมมาอาชีวะ
RE	หมายถึง	สัมมาวายามะ
RM	หมายถึง	สัมมาสติ
RC	หมายถึง	สัมมาสมาธิ
TW	หมายถึง	ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน
BL	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงพุทธ
BF	หมายถึง	ภาวะผู้ตามเชิงพุทธ
GC	หมายถึง	ความเหนียวแน่นของกลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรใช้ในกรอบการวิจัย

ผู้วิจัยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล และค่าสถิติพื้นฐานจากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ของแต่ละตัวแปรแฝงที่ปรากฏในกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แสดงรายละเอียดดังตาราง 7-8

ตาราง 5 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับครู (n = 418)		ระดับผู้บริหารสถานศึกษา (n = 82)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	107	25.6	50	61.0
หญิง	311	74.4	32	39.0
ศาสนา				
พุทธ	418	100.0	82	100.0
วุฒิการศึกษา				
ปริญญาตรี	279	66.7	3	3.7
ปริญญาโท	137	32.8	64	78.0
ปริญญาเอก	2	0.5	15	18.3
ประสบการณ์ในการทำงาน				
ไม่เกิน 5 ปี	146	34.9	-	-
6 – 10 ปี	121	28.9	10	12.2
11 – 15 ปี	50	12.0	10	12.2
16 – 20 ปี	13	3.1	7	8.5
21 – 25 ปี	8	1.9	12	14.6
มากกว่า 25 ปี	80	19.1	43	52.5
วิทยฐานะ				
ไม่มีวิทยฐานะ	240	58.9	-	-
ชำนาญการ	109	26.1	9	11.0
ชำนาญการพิเศษ	63	15.1	69	84.1
เชี่ยวชาญ	-	-	4	4.9

จากผลการวิเคราะห์ดังตาราง 5 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนวิถีพุทธสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 418 คน จาก 82 โรงเรียน นับถือศาสนาพุทธทั้งหมด และส่วนใหญ่เป็นครูผู้หญิง มีจำนวน 311 คน (ร้อยละ 74.4) ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่เป็น ผู้ชาย จำนวน 50 คน (ร้อยละ 61.0) สำหรับการศึกษาของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 279 คน (ร้อยละ 66.7) ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 64 คน (ร้อยละ 78.0)

ประสบการณ์ในการทำงานของครูในโรงเรียนวิถีพุทธที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 146 คน (ร้อยละ 34.9) ส่วนผู้บริหารโรงเรียน พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 25 ปี มีมากถึงจำนวน 43 คน (ร้อยละ 52.4) ส่วนวิทยฐานะของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ พบว่า ส่วนใหญ่ยังไม่มีวิทยฐานะ มีมากถึงจำนวน 240 คน (ร้อยละ 58.9) ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธ พบว่า มีวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษมีจำนวนมากที่สุด 69 คน (ร้อยละ 84.1)

ตาราง 6 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรแฝง และ ตัวแปรสังเกตได้ในระดับบุคคล (ครู) (n = 418)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD.	CV. %	Min.	Max.	Sk.	Ku.
พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW)	4.001	0.355	8.886	2.889	4.533	-0.817	0.191
- พฤติกรรมการปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู (PE)	4.586	0.512	11.153	2.800	5.000	-1.263	1.004
- พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา (GM)	3.532	0.293	8.304	2.450	4.100	-0.460	-0.232
- พฤติกรรมการปฏิบัติตนตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ (BD)	4.061	0.517	12.729	1.800	4.800	-0.955	1.020
จิตลักษณะของครู (TPSY)	4.248	0.516	12.154	2.656	4.938	-0.469	-0.384
- สมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธ (BE)	4.175	0.480	11.489	2.583	4.833	-0.590	-0.324
- ความพึงพอใจในงาน (JSAT)	4.291	0.572	13.326	1.950	5.000	-0.556	0.137

จากผลการวิเคราะห์ที่ปรากฏดังตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รายงานตนเองว่ามีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธ (BEW) ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.001$, SD. = 0.355) และถ้าพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรนี้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง คือ พฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู (PE) โดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.586$, SD. = 0.512) รองลงมาเป็น พฤติกรรมการปฏิบัติตนตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ (BD) โดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.061$, SD. = 0.517) และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา (GM) โดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.532$, SD. = 0.293) ตามลำดับ

สำหรับตัวแปรแฝงจิตลักษณะของครู (TPSY) พบว่า ครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รายงานตนเองว่ามีจิตลักษณะของครูอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.248$, SD. = 0.516) และถ้าพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรนี้ พบว่า ครูมีความพึงพอใจในงาน (JSAT) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.291$, SD. = 0.572) และ สมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธ (BE) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.175$, SD. = 0.480) ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV.) ของตัวแปรที่ปรากฏดังตาราง 2 บ่งชี้ว่า การกระจายของค่าข้อมูลของตัวแปรต่างๆ มีการกระจายจากค่าเฉลี่ยของตัวแปรนั้น ๆ อยู่ในช่วงร้อยละ 8.306 – 13.326 และเมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk.) ปรากฏว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าความเบ้ติดลบ แสดงว่าครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนวิถีพุทธมีคะแนนในตัวแปรแต่ละตัวดังกล่าวสูงกว่าค่าเฉลี่ย และค่าความโด่ง (Ku.) ของตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรมีการกระจายความถี่เป็นลักษณะผอมสูง สะท้อนว่าคะแนนของตัวแปรที่มีค่าความโด่งเป็นบวกมีการกระจายน้อยกว่าตัวแปรที่มีค่าความโด่งติดลบ ซึ่งจะมีลักษณะการกระจายความถี่เป็นแบบแบนกว้างมากกว่า อย่างไรก็ตามระดับค่าความเบ้และความโด่งดังกล่าวบ่งชี้ว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

ตาราง 7 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรแฝง และ ตัวแปรสังเกตได้ในระดับกลุ่ม (ผู้บริหารโรงเรียน)
(n = 82)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD.	CV. %	Min.	Max.	Sk.	Ku.
ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของ ทีมงาน (TW)	4.638	0.377	8.121	3.000	4.978	-2.034	4.668
- ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL)	4.664	0.413	8.849	3.000	5.000	-1.705	3.068

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD.	CV. %	Min.	Max.	Sk.	Ku.
- ภาวะผู้ตามเชิงพุทธ (BF)	4.768	0.418	8.771	3.000	5.000	-2.085	4.325
- ความเหนียวแน่นของกลุ่ม (GC)	4.363	0.318	7.282	3.000	4.875	-1.581	3.854
จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE)	3.675	0.198	5.381	3.000	4.422	0.037	2.868
- สัมมาทิฏฐิ (เห็นชอบ) (RV)	3.763	0.280	7.439	3.000	4.467	-0.066	1.115
- สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ) (RT)	2.901	0.395	13.608	2.083	4.083	0.826	0.717
- สัมมาวาจา (วาจาชอบ) (RS)	3.417	0.337	9.861	2.667	4.500	0.770	1.663
- สัมมากัมมันตะ (การกระทำชอบ) (RA)	4.114	0.403	9.803	2.667	4.833	-1.811	3.494
- สัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ) (RL)	4.285	0.297	6.935	3.000	4.833	-2.011	5.801
- สัมมาวายามะ (พยายามชอบ) (RE)	4.625	0.417	9.017	3.000	5.000	-1.477	2.270
- สัมมาสติ (ระลึกชอบ) (RM)	3.793	0.312	8.237	3.000	4.500	0.226	0.072
- สัมมาสมาธิ (จิตมั่นชอบ) (RC)	2.720	0.645	23.693	1.733	4.200	0.208	-0.810
ปรโตโมหะที่ดี (AU)	4.729	0.415	8.787	3.000	5.000	-1.946	4.025
- กัลลยาณมิตตตา (การมีกัลลยาณมิตรที่ดี) (GF)	4.729	0.415	8.787	3.000	5.000	-1.946	4.025
โยนิโสมนสิการ (RAI)	4.585	0.476	10.381	3.000	5.000	-1.249	1.245
- โยนิโสมนสิการสัมปทา (การรู้จักพิจารณาอย่างแยบคายในตน) (RAII)	4.585	0.476	10.381	3.000	5.000	-1.249	1.245

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD.	CV. %	Min.	Max.	Sk.	Ku.
บรรยากาศเชิงจริยธรรม ของสถานศึกษา (EC)	4.723	0.353	7.476	3.000	5.000	-2.138	6.400
- ความเอื้ออาทรต่อบุคคล (CA)	4.798	0.347	7.232	3.000	5.000	-2.594	8.846
- กฎหมายและจรรยาบรรณ วิชาชีพ (LC)	4.689	0.415	8.849	3.000	5.000	-1.410	2.098
- กฎระเบียบข้อบังคับ (RU)	4.655	0.424	9.113	3.000	5.000	-1.357	1.975
- การยึดมั่นผลประโยชน์ของ องค์กร (IS)	4.686	0.417	8.903	3.000	5.000	-1.576	2.611
- จริยธรรมอิสระของบุคคล (ID)	4.756	0.397	8.341	3.000	5.000	-1.998	4.361
หมายเหตุ:	ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มาก ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด						

จากผลการวิเคราะห์ที่ปรากฏดังตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารในโรงเรียนวิถีพุทธสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รายงานว่ามีผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.638$, SD. = 0.377) และถ้าพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรนี้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีลักษณะของภาวะผู้ตามเชิงพุทธ (BF) มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 4.768$, SD. = 0.418) รองลงมาเป็นลักษณะของภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL) ($\bar{X} = 4.664$, SD. = 0.413) และ ลักษณะความเหนียวแน่นของกลุ่ม (GC) ($\bar{X} = 4.363$, SD. = 0.318) ตามลำดับ

สำหรับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนวิถีพุทธสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผู้บริหารที่มีจริยธรรมเชิงพุทธอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.675$, SD. = 0.198) และถ้าพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรนี้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดมีจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ สัมมาวายามะ (พยายามชอบ) (RE) ($\bar{X} = 4.625$, SD. = 0.417) และ สัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ) (RL) ($\bar{X} = 4.285$, SD. =

0.297) ตามลำดับ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมีจำนวน 4 ตัว ได้แก่ สัมมาถัมมันตะ (การกระทำชอบ) (RA) ($\bar{X} = 4.114$, SD. = 0.403) สัมมาสติ (ระลึกชอบ) (RM) ($\bar{X} = 3.793$, SD. = 0.312) สัมมาทัญญู (เห็นชอบ) (RV) ($\bar{X} = 3.763$, SD. = 0.280) และ สัมมาวาจา (วาจาชอบ) (RS) ($\bar{X} = 3.417$, SD. = 0.337) ตามลำดับ และมีตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ตัว ได้แก่ สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ) (RT) ($\bar{X} = 2.901$, SD. = 0.395) และ สัมมาสมาธิ (จิตมั่นชอบ) (RC) ($\bar{X} = 2.720$, SD. = 0.645) ตามลำดับ

ในส่วนของตัวแปรกัลยาณมิตตา (การมีกัลยาณมิตรที่ดี) (GF) ของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏว่า ผู้บริหารให้ทัศนะที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.729$, SD. = 0.415) และตัวแปรโยนิโสมนสิการสัมปทา หรือ การรู้จักพิจารณาอย่างแยบคายในตน (RAII) ของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ($\bar{X} = 4.585$, SD. = 0.476)

สุดท้าย คือ ตัวแปรบรรยาการเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC) ผลการวิเคราะห์ บ่งชี้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทัศนะว่า บรรยาการเชิงจริยธรรมของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.723$, SD. = 0.353) และถ้าพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรนี้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ความเอื้ออาทรต่อบุคคล (CA) ($\bar{X} = 4.798$, SD. = 0.347) จริยธรรมอิสระของบุคคล (ID) ($\bar{X} = 4.756$, SD. = 0.397) กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (LC) ($\bar{X} = 4.768$, SD. = 0.415) การยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ (IS) ($\bar{X} = 4.686$, SD. = 0.417) และ กฎระเบียบข้อบังคับ (RU) ($\bar{X} = 4.655$, SD. = 0.424) ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV.) ของตัวแปรที่ปรากฏดังตาราง 8 บ่งชี้ว่า การกระจายของค่าข้อมูลของตัวแปรต่างๆ มีการกระจายจากค่าเฉลี่ยของตัวแปรนั้น ๆ อยู่ในช่วงร้อยละ 5.381 – 23.693 ทั้งนี้ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายน้อยที่สุด คือ สัมมาอาชีวะ (CV. = 6.935%) และตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงที่สุด คือ สัมมาสมาธิ (CV. = 23.693%) และเมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk.) ปรากฏว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าความเบ้ติดลบ แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธโดยส่วนใหญ่มีคะแนนในตัวแปรดังกล่าวสูงกว่าค่าเฉลี่ย และค่าความโด่ง (Ku.) ของตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรมีการกระจายความถี่เป็นลักษณะผอมสูง สะท้อนว่าคะแนนของตัวแปรที่มีค่าความโด่งเป็นบวกมีการกระจาย

น้อยกว่าตัวแปรที่มีค่าความโด่งตืดลบ ซึ่งจะมีลักษณะการกระจายความถี่เป็นแบบแบนกว้างมากกว่า อย่างไรก็ตามระดับค่าความเบ้และความโด่งดังกล่าวบ่งชี้ว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา จากครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 418 คน จากจำนวน 82 โรงเรียน นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ได้ผลดังตาราง 9

ตาราง 8 ค่าสถิติเบื้องต้นของผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา จากครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (n = 418)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD.	CV. %	Min.	Max.	Sk.	Ku.
ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW)	4.177	0.509	12.185	1.511	4.822	-0.909	1.316
- ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL)	4.089	0.500	12.223	1.320	4.720	-0.975	1.867
- ภาวะผู้ตามเชิงพุทธ (BF)	4.379	0.611	13.948	1.667	5.000	-0.871	0.576
- ความเหนียวแน่นของกลุ่ม (GC)	4.150	0.570	13.741	1.875	5.000	-0.499	-0.052
จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE)	3.366	0.233	6.915	2.333	3.941	-0.462	0.745
- สัมมาทิฐิ (เห็นชอบ) (RV)	3.520	0.310	8.810	2.000	4.200	-0.826	1.926
- สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ) (RT)	3.715	0.543	14.608	1.000	4.500	-1.171	2.208
- สัมมาวาจา (วาจาชอบ) (RS)	2.755	0.314	11.408	1.000	3.583	-0.647	2.490

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD.	CV. %	Min.	Max.	Sk.	Ku.
- สัมமாகัมมันตะ (การกระทำชอบ) (RA)	3.053	0.320	10.488	1.833	3.750	-0.652	0.870
- สัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ) (RL)	3.832	0.474	12.372	2.000	4.667	-0.604	-0.143
- สัมมาวายามะ (พยายามชอบ) (RE)	4.308	0.583	13.527	2.250	5.000	-0.567	-0.424
- สัมมาสติ (ระลึกรู้ชอบ) (RM)	3.588	0.354	9.870	1.917	4.417	-0.504	0.919
- สัมมาสมาธิ (จิตมั่นชอบ) (RC)	2.366	0.411	17.355	1.200	3.400	-0.036	-0.666
บรรยาภาสเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC)	4.363	0.487	11.156	2.577	5.000	-0.753	0.327
- ความเอื้ออาทรต่อบุคคล (CA)	4.298	0.583	13.559	1.429	5.000	-0.809	0.897
- กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (LC)	4.364	0.551	12.619	2.000	5.000	-0.668	0.186
- กฎระเบียบข้อบังคับ (RU)	4.417	0.567	12.840	2.250	5.000	-0.936	0.824
- การยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร (IS)	4.350	0.535	12.305	2.286	5.000	-0.676	0.155
- จริยธรรมอิสระของบุคคล (ID)	4.442	0.563	12.668	1.750	5.000	-0.869	0.803

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย
 ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มาก
 ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

จากผลการวิเคราะห์ที่ปรากฏดังตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รายงานว่าผู้บริหารสถานศึกษามีผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.177$, SD. = 0.509) และถ้าพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรนี้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ลักษณะภาวะผู้ตามเชิงพุทธ (BF) ($\bar{X} = 4.379$, SD. = 0.611) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความเหนียวแน่นของกลุ่ม (GC) ($\bar{X} = 4.150$, SD. = 0.570) และภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL) ($\bar{X} = 4.089$, SD. = 0.500) ตามลำดับ

สำหรับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเมินว่าผู้บริหารมีจริยธรรมเชิงพุทธอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.366$, SD. = 0.233) และถ้าพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรนี้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดมีจำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ สัมมาวายามะ (พยายามชอบ) (RE) ($\bar{X} = 4.308$, SD. = 0.583) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 4 ตัว ได้แก่ สัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ) (RL) ($\bar{X} = 3.832$, SD. = 0.474) สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ) (RT) ($\bar{X} = 3.715$, SD. = 0.543) สัมมาสติ (ระลึกชอบ) (RM) ($\bar{X} = 3.588$, SD. = 0.354) และ สัมมาทิฐิ (เห็นชอบ) (RV) ($\bar{X} = 3.520$, SD. = 0.310) ตามลำดับ มีตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ตัว ได้แก่ สัมมากัมมันตะ (การกระทำชอบ) (RA) ($\bar{X} = 3.053$, SD. = 0.320) และสัมมาวาจา (วาจาชอบ) (RS) ($\bar{X} = 2.755$, SD. = 0.354) ตามลำดับ และมี 1 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย นั่นคือ สัมมาสมาธิ (จิตมั่นชอบ) (RC) ($\bar{X} = 2.366$, SD. = 0.411)

ตัวแปรบรรยากาสเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC) ผลการวิเคราะห์บ่งชี้ว่า ครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทัศนะว่าบรรยากาสเชิงจริยธรรมของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.363$, SD. = 0.487) และถ้าพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรนี้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ จริยธรรมอิสระของบุคคล (ID) ($\bar{X} = 4.442$, SD. = 0.563) กฎระเบียบข้อบังคับ (RU) ($\bar{X} = 4.417$, SD. = 0.567) กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (LC) ($\bar{X} = 4.364$, SD. = 0.551) การยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร (IS) ($\bar{X} = 4.350$, SD. = 0.535) และความเอื้ออาทรต่อบุคคล (CA) ($\bar{X} = 4.298$, SD. = 0.583) ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV.) ของตัวแปรที่ปรากฏดังตาราง 9 บ่งชี้ว่า การกระจายของค่าข้อมูลของตัวแปรต่างๆ มีการกระจายจากค่าเฉลี่ยของตัวแปรนั้น ๆ อยู่ในช่วงร้อยละ 6.915 – 17.355 ทั้งนี้ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายน้อยที่สุด คือ สัมมาทิกฏฐิ (เห็นชอบ) (RV) (CV. = 8.810%) และตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงที่สุด คือ สัมมาสมาธิ (จิตมั่นชอบ) (RC) (CV. = 17.355%) และเมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk.) ปรากฏว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าความเบ้ติดลบ แสดงว่าครูในโรงเรียนวิถีพุทธโดยส่วนใหญ่แสดงความเห็นที่มีคะแนนในตัวแปรดังกล่าวสูงกว่าค่าเฉลี่ย และค่าความโด่ง (Ku.) ของตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรมีการกระจายความถี่เป็นลักษณะผอมสูง สะท้อนว่าคะแนนของตัวแปรที่มีค่าความโด่งเป็นบวกมีการกระจายน้อยกว่าตัวแปรที่มีค่าความโด่งติดลบ ซึ่งจะมีลักษณะการกระจายความถี่เป็นแบบแบนกว้างมากกว่า อย่างไรก็ตามระดับค่าความเบ้และความโด่งดังกล่าวบ่งชี้ว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบความตรงของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของตัวแปรองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในโมเดลการวิจัยว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ หรือตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวัดเป็นตัวแทนของการวัดตัวแปรหรือไม่เนื่องจากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเป็นตัวแปรที่สร้างจากทฤษฎี (Construct) ไม่สามารถวัดได้โดยตรง จึงต้องวัดทางอ้อมจากตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้นก่อนนำไปใช้จำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงดังกล่าวก่อน วิธีการทางสถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเชิงเดียว (Single level confirmatory factor analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ที่ไม่ได้แยกความแปรปรวนแต่ละระดับออกจากกันว่าเป็นระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ซึ่งการไม่ได้แยกความแปรปรวนออกจากกันจึงทำให้ไม่สามารถแปลผลได้อย่างชัดเจนว่าความแตกต่างของคะแนนนั้นเป็นความแตกต่างเนื่องจากความแปรปรวนในระดับบุคคล หรือ ระดับกลุ่ม ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์จากองค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเชิงเดียวหากผลการวิเคราะห์ พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่ารูปแบบมีความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: χ^2/df) ที่ต้องน้อยกว่า 5.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative fit index: CFI) ค่าดัชนี Tucker-lewis index (TLI) ค่าดัชนีรากของกำลังที่สองเฉลี่ยเศษของการประมาณ ค่าความคลาดเคลื่อน (Root mean square error of approximation:

RMSES) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (Standardized root mean square residual: SRMR) ทั้งนี้ถ้าหากรูปแบบที่ได้ไม่มีความตรง ผู้วิจัยทำการปรับรูปแบบแล้ววิเคราะห์ใหม่ ซึ่งเป็นการปรับแก้ด้วยการใช้ข้อเสนอแนะที่โปรแกรมรายงานจากดัชนีปรับรูปแบบ (Modification indices) และพื้นฐานทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องจนกว่าจะได้รูปแบบที่มีความตรง

สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันชั้นพหุระดับ ตัวแปรที่นำมาศึกษาต้องมีความผันแปรทั้งสองระดับ จึงจะมีความเหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นพหุระดับ โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass correlation coefficient: ICC) เพื่อตรวจสอบว่า นอกจากตัวแปรระดับบุคคลจะมีความผันแปร ภายในกลุ่ม (Within group) แล้ว ยังจะมีความผันแปรระหว่างกลุ่ม (between group) ด้วยหรือไม่ ซึ่งถ้าหากค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นมีขนาดใหญ่ ($ICC > 0.05$) แสดงว่า มีความผันแปรระหว่างกลุ่มสูงเหมาะที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับ แต่ถ้าค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นมีขนาดเล็ก แสดงว่าข้อมูลระดับบุคคลไม่มีความผันแปรระดับกลุ่ม จึงไม่จำเป็นต้องนำข้อมูลไปวิเคราะห์พหุระดับ (Snijders, 1999)

ดังนั้น ก่อนอื่นผู้วิจัยจึงวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในรูปแบบระดับเดียว เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงแต่ละตัว แล้วจึงทำการตรวจสอบความตรงข้ามระดับด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นพหุระดับ ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ผ่านมาผู้วิจัยจึงพัฒนาโมเดลการวัดตัวแปรแฝงผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW) ที่มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำเชิงพุทท (BL) โดยมีข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ (2) ภาวะผู้ตามเชิงพุทท (BF) มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ และ (3) ความเหนียวแน่นของกลุ่ม (GC) มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรม MPlus วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่ละองค์ประกอบ เพื่อตรวจสอบโมเดลการวัดแต่ละองค์ประกอบ ให้มีความตรงเชิงโครงสร้าง ผลปรากฏดังนี้

3.1.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในระดับเชิงเดียว (Single level CFA)

(1) ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงพุทท (BL)

จากการวัดภาวะผู้นำเชิงพุทท (BL) ในระดับเชิงเดียว ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถาม 25 ข้อ ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และตัดข้อ

คำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ต่ำกว่า 0.30 ออกจำนวน 2 ข้อ จึงนำข้อคำถามที่เหลือ 23 ข้อไปใช้ในการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL) ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาตัดข้อคำถามจากดัชนีปรับปรุงแบบ (Modification indices) ที่มากกว่า 4.0 (Hair, 2019) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีความหมายซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันออกไปทีละข้อ จนโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 2.102$, CFI = 0.991, TLI = 0.995, RMSEA = 0.051, SRMR = .011) (ดังตาราง 10)

ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังกล่าวจึงคงเหลือข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดนี้ พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือข้อบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL) มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .823 ถึง .907 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้โมเดลการวัดดังกล่าวมีความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability: CR) เท่ากับ .854 และมีความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้โดยเฉลี่ย (Average Extracted Variance: AVE) เท่ากับ .745 (ดังตาราง 11) แสดงว่าโมเดลการวัดนี้มีความตรงเชิงสูง (Convergent validity) (Fornell, 1981)

ตาราง 9 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าสถิติจากการ วิเคราะห์	ผลลัพธ์
χ^2/df	< 5.00	2.102	สอดคล้อง
CFI	$\geq .90$	.991	สอดคล้อง
TLI	$\geq .90$	1.00	สอดคล้อง
RMSEA	$\leq .08$	.051	สอดคล้อง
SRMR	$\leq .08$	.011	สอดคล้อง

ตาราง 10 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL)

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	SE.	t-test	p-value	R ²
BL15	.825	.017	47.902	.000	.680
BL18	.823	.017	47.215	.000	.677
BL19	.846	.016	54.500	.000	.716
BL20	.885	.012	71.855	.000	.783
BL21	.907	.010	87.218	.000	.823
BL23	.888	.012	72.705	.000	.788
BL24	.872	.014	64.410	.000	.760
BL25	.854	.015	58.032	.000	.730
$\alpha = 0.961$, CR = 0.854, AVE = 0.745					

(2) ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดภาวะผู้ตามเชิงพุทธ (BF)

จากการวัดภาวะผู้ตามเชิงพุทธ (BF) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถาม 12 ข้อ ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยไม่ต้องตัดข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ต่ำกว่า 0.30 ออก จึงนำข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อไปใช้ในการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลการวัดภาวะผู้ตามเชิงพุทธ (BF) ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาตัดข้อคำถามจากดัชนีปรับปรุงแบบ (Modification indices) ที่มากกว่า 4.0 (Hair, 2019) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีความหมายซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันออกไปทีละข้อ จนโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 2.284$, CFI=0.994, TLI=0.991, RMSEA=0.055, SRMR = .011) (ดังตาราง 11)

ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังกล่าวจึงคงเหลือข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดนี้ พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือข้อบ่งชี้ของภาวะผู้ตามเชิงพุทธ (BF) มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .843 ถึง .908 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้โมเดลการวัดดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability: CR) เท่ากับ .839 และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้โดยเฉลี่ย

(Average Extracted Variance: AVE) เท่ากับ .723 (ดังตาราง 13) แสดงว่าโมเดลการวัดนี้มี
ความตรงเชิงสูงเข้า (Convergent validity) (Fornell, 1981)

ตาราง 11 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะ
ผู้ตามเชิงพุทธ (BF) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าสถิติจากการ วิเคราะห์	ผลลัพธ์
χ^2/df	< 5.00	2.284	สอดคล้อง
CFI	$\geq .90$	.994	สอดคล้อง
TLI	$\geq .90$	.991	สอดคล้อง
RMSEA	$\leq .08$	.055	สอดคล้อง
SRMR	$\leq .08$	.011	สอดคล้อง

ตาราง 12 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดภาวะผู้ตามเชิงพุทธ (BF)

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	SE.	t-test	p-value	R ²
BF4	0.881	.012	72.415	.000	0.776
BF5	0.901	.011	85.634	.000	0.812
BF6	0.89	.012	76.504	.000	0.792
BF7	0.899	.011	82.921	.000	0.808
BF8	0.908	.010	91.69	.000	0.824
BF9	0.865	.014	64.019	.000	0.748
BF11	0.843	.015	55.871	.000	0.711
BF12	0.858	.014	60.982	.000	0.736

$\alpha = 0.966$, CR = 0.839, AVE = 0.723

(3) ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดความเหนียวแน่นของกลุ่ม (GC)

จากโมเดลการวัดความเหนียวแน่นของกลุ่ม (GC) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถาม 8 ข้อ ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ต่ำกว่า 0.30 ออก จำนวน 1 ข้อ เหลือ 7 ข้อ จึงนำข้อคำถาม 7 ข้อไปใช้ในการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดความเหนียวแน่นของกลุ่ม (GC) ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาตัดข้อคำถามจากดัชนีปรับรูปแบบ (Modification indices) ที่มากกว่า 4.0 (Hair, 2019) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีความหมายซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันออกไปทีละข้อ จนโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 1.233$, CFI=0.999, TLI=0.999, RMSEA=0.024, SRMR = 0.008) (ดังตาราง 13)

ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังกล่าวจึงคงเหลือข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดนี้ พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือข้อบ่งชี้ของโมเดลการวัดความเหนียวแน่นของกลุ่ม (GC) มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .782 ถึง .909 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้โมเดลการวัดดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability: CR) เท่ากับ .931 และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้โดยเฉลี่ย (Average Extracted Variance: AVE) เท่ากับ .729 (ดังตาราง 15) แสดงว่าโมเดลการวัดนี้มีความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent validity) (Fornell, 1981)

ตาราง 13 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัดความเหนียวแน่นของกลุ่ม (GC) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าสถิติจากการวิเคราะห์	ผลลัพธ์
χ^2/df	< 5.00	1.233	สอดคล้อง
CFI	$\geq .90$	.999	สอดคล้อง
TLI	$\geq .90$	.999	สอดคล้อง
RMSEA	$\leq .08$	.024	สอดคล้อง
SRMR	$\leq .08$	.008	สอดคล้อง

ตาราง 14 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความเหนียวแน่นของกลุ่ม (GC)

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	SE.	t-test	p-value	R ²
GC1	.782	.021	37.652	.000	0.612
GC2	.909	.011	82.105	.000	0.826
GC3	.903	.012	78.094	.000	0.815
GC4	.877	.013	65.254	.000	0.769
GC8	.790	.020	39.220	.000	0.624
$\alpha = 0.908$, CR = 0.931, AVE = 0.729					

3.1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในระดับพหุ (Multi-level CFA)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน ที่พัฒนาจากแนวคิดและทฤษฎีที่ผ่านมา ทำให้ได้โมเดลการวัดตัวแปรแฝงผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW) ที่มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL) โดยมีข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ (2) ภาวะผู้ตามเชิงพุทธ (BF) มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ และ (3) ความเหนียวแน่นของกลุ่ม (GC) มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ หลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในระดับเชิงเดียวแล้วทำให้ต้องตัดข้อคำถามที่มีทั้งหมดจำนวน 45 ข้อ ออกจำนวน 24 ข้อ จึงเหลือจำนวน 21 ข้อ ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบต่อไปว่าตัวแปรที่นำมาเพื่อบ่งชี้ตัวแปรแฝงผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานมีความผันแปรทั้งสองระดับหรือไม่ จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass correlation coefficient: ICC) เพื่อตรวจสอบว่า นอกจากตัวแปรระดับบุคคลจะมีความผันแปร ภายในกลุ่ม (Within group) แล้วยังจะมีความผันแปรระหว่างกลุ่ม (between group) ด้วยหรือไม่ ซึ่งถ้าหากค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นมีขนาดใหญ่ (ICC > 0.05) แสดงว่า มีความผันแปรระหว่างกลุ่มสูง เหมาะที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับ แต่ถ้าค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นมีขนาดเล็ก แสดงว่าข้อมูลระดับบุคคลไม่มีความผันแปรระดับกลุ่ม จึงไม่จำเป็นต้องนำข้อมูลไปวิเคราะห์พหุระดับ (Snijders, 1999) ซึ่งจากการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับสำหรับตัวแปรแฝงผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ

(BL) (2) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BF) และ (3) ความเหนียวแน่นของกลุ่ม (GC) ปรากฏค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) ดังตาราง 15

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) ของข้อคำถามในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพระระดับของตัวแปรแฝงผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW)

ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (BL)		ภาวะผู้ตามเชิงพุทธ (BF)		ความเหนียวแน่นของกลุ่ม (GC)	
ข้อคำถาม	ICC	ข้อคำถาม	ICC	ข้อคำถาม	ICC
BL15	.089	BF4	.053	GC1	.035
BL18	.052	BF5	.031	GC2	.021
BL19	.044	BF6	.051	GC3	.063
BL20	.042	BF7	.074	GC4	.045
BL21	.043	BF8	.063	GC8	.077
BL23	.041	BF9	.068		
BL24	.026	BF11	.045		
BL25	.061	BF12	.032		

จากผลของ ICC ที่ปรากฏดังตารางข้างต้น ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงสัดส่วนความแปรปรวนระหว่างกลุ่มกับความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรสังเกตแต่ละตัว ถ้าค่านี้มีค่าไม่น้อยกว่า 0.05 ก็แสดงว่ามีความจำเป็นต้องวิเคราะห์เป็นแบบพหุระดับ ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ค่า ICC ทั้ง 21 ตัวมีค่าตั้งแต่ 0.021 ถึง 0.089 แสดงว่าความแปรปรวนของข้อบ่งชี้มีอยู่ร้อยละ 2.1 ถึง 8.9 หรือเฉลี่ยได้เท่ากับร้อยละ 5.05 ที่เป็นความแปรปรวนจากระดับกลุ่ม หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่าค่าคะแนนภายในกลุ่มค่อนข้างเป็นอิสระกับคะแนนของกลุ่ม (ไม่ขึ้นอยู่กับกลุ่ม) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดข้อคำถามหรือข้อบ่งชี้ที่มีค่า ICC น้อยกว่า .05 ออกจากการวิเคราะห์พหุระดับ ได้แก่ BL19 BL20 BL21 BL23 BL24 BF5 BF11 BF12 GC1 GC2 และ GC4 รวมตัดออกจำนวน 11 ข้อ และวิเคราะห์ใหม่อีกครั้ง ปรากฏผลดังตาราง 16

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) และค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับพหุ (MCFA) ของตัวแปรแฝงผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน

ตัว บ่งชี้	ICC	ภายในกลุ่ม (Within)					ระหว่างกลุ่ม (Between)				
		λ	SE.	t-test	p-value	R ²	λ	SE.	t-test	p-value	R ²
BL											
BL15	.129	0.866	0.015	57.22	.000	0.750	0.975	0.033	29.339	.000	0.951
BL18	.095	0.866	0.015	58.874	.000	0.750	0.995	0.058	17.044	.000	0.990
BL25	.087	0.864	0.015	57.425	.000	0.746	0.876	0.123	7.102	.000	0.767
BF											
BF4	.092	0.884	0.012	75.714	.000	0.781	0.999	0.009	111.868	.000	0.998
BF6	.110	0.902	0.01	88.395	.000	0.814	0.986	0.154	6.388	.000	0.972
BF7	.114	0.912	0.009	98.097	.000	0.832	0.993	0.118	8.413	.000	0.986
BF8	.118	0.904	0.01	89.457	.000	0.817	0.883	0.11	7.993	.000	0.780
BF9	.103	0.873	0.012	70.128	.000	0.762	0.999	0.005	182.999	.000	0.998
GC											
GC3	.070	0.876	0.017	52.94	.000	0.767	0.937	0.147	6.383	.000	0.878
GC8	.079	0.856	0.017	49.311	.000	0.733	1.000	0.064	15.827	.000	1.000
$\chi^2/df = 1.640$, CFI = 0.991, TLI = 0.987, RMSEA = 0.037, SRMRw = 0.023, SRMRb = 0.078											

จากตารางผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ค่า ICC ของทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่าที่เหมาะสมกับวิเคราะห์พหุระดับ และจากผลในตารางแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของตัวแปรแฝงผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานระดับบุคคล หรือภายในกลุ่มมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีดัชนีวัดความกลมกลืนเป็นไปตามเกณฑ์ดังนี้ $\chi^2/df = 1.640$, CFI = 0.991, TLI = 0.987, RMSEA = 0.037, SRMRw = 0.023 และสำหรับโมเดลในระดับระหว่างกลุ่ม หรือระดับผู้บริหารสถานศึกษาก็ปรากฏว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และอยู่ในระดับที่ดีกว่าระดับบุคคล ดังจะเห็นจากค่า SRMRb = 0.078 ซึ่งเป็นค่าที่สอดคล้องเช่นเดียวกัน

สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อบ่งชี้ของตัวแปรในระดับบุคคลมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .856 ถึง .912 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนค่าน้ำหนักองค์ประกอบในระดับกลุ่มมีน้ำหนักตั้งแต่ .876 ถึง 1.00 ซึ่งเป็นค่าที่สูงสุดที่เป็นไปได้และมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .001 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่าน้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยในระดับกลุ่มมีความเข้มแข็งกว่าระดับบุคคล

3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE)

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ผ่านมาผู้วิจัยจึงพัฒนาโมเดลการวัดตัวแปรแฝงจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ที่มีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) สัมมาทิฐิ (RV) โดยมีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ (2) สัมมาสังกัปปะ (RT) มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ (3) สัมมาวาจา (RS) มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ (4) สัมมากรรมันตะ (RA) มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ (5) สัมมาอาชีวะ (RL) มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ (6) สัมมาวายามะ (RE) มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ (7) สัมมาสติ (RM) มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ และ (8) สัมมาสมาธิ (RC) มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ผู้วิจัยใช้โปรแกรม MPlus วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่ละองค์ประกอบ เพื่อตรวจสอบโมเดลการวัดแต่ละองค์ประกอบให้มีความตรงเชิงโครงสร้าง ผลปรากฏดังนี้

3.2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในระดับเชิงเดียว (Single level CFA)

(1) ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดสัมมาทิฐิ (RV)

จากการวัดสัมมาทิฐิ (RV) ในระดับเชิงเดียว ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถาม 15 ข้อ ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และตัดข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ต่ำกว่า 0.30 ออกจำนวน 3 ข้อ จึงนำข้อคำถามที่เหลือ 12 ข้อไปใช้ในการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดสัมมาทิฐิ (RV) ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาตัดข้อคำถามจากดัชนีปรับเปลี่ยน (Modification indices) ที่มากกว่า 4.0 (Hair, 2019) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีความหมายซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันออกไปทีละข้อ จนโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 2.604$, CFI=0.990, TLI=0.979, RMSEA=0.059, SRMR = 0.020) (ดังตาราง 17)

ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังกล่าวจึงคงเหลือข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดนี้ พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือข้อบ่งชี้ของสัมมาทิฐิ (RV) มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .542 ถึง .784 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้โมเดลการวัดดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability: CR) เท่ากับ .869 และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้โดยเฉลี่ย

(Average Extracted Variance: AVE) เท่ากับ .615 (ดังตาราง 19) แสดงว่าโมเดลการวัดนี้มี
ความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent validity) (Fornell,1981)

ตาราง 17 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัด
สัมมาทฤษฎี (RV) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าสถิติจากการ วิเคราะห์	ผลลัพธ์
χ^2/df	< 5.00	2.604	สอดคล้อง
CFI	$\geq .90$	.990	สอดคล้อง
TLI	$\geq .90$	.979	สอดคล้อง
RMSEA	$\leq .08$	.059	สอดคล้อง
SRMR	$\leq .08$	.020	สอดคล้อง

ตาราง 18 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสัมมาทฤษฎี (RV)

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	SE.	t-test	p-value	R ²
RV2	0.542	.038	14.267	.000	0.294
RV3	0.65	.032	20.317	.000	0.423
RV8	0.721	.029	24.598	.000	0.520
RV9	0.738	.028	26.147	.000	0.545
RV10	0.700	.030	23.052	.000	0.490
RV11	0.738	.027	27.100	.000	0.545
RV12	0.784	.025	31.670	.000	0.615

$\alpha = 0.801$, CR = 0.869, AVE = 0.615

(2) ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดสัมมาสังกัปปะ (RT)

จากการวัดสัมมาสังกัปปะ (RT) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถาม 12 ข้อ ได้
วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยตัดข้อคำถามที่มีค่า
สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ต่ำกว่า 0.30 ออกจำนวน 5 ข้อ จึงนำข้อคำถาม

ที่เหลือ 7 ข้อไปใช้ในการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดสัมพันธ์กับปะ (RT) ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาตัดข้อคำถามจากดัชนีปรับปรุงแบบ (Modification indices) ที่มากกว่า 4.0 (Hair, 2019) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีความหมายซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันออกไปทีละข้อ จนโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 1.257$, CFI = 0.999, TLI = 0.998, RMSEA = 0.023, SRMR = 0.012) (ดังตาราง 19)

ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังกล่าวจึงคงเหลือข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดนี้ พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือข้อบ่งชี้ของสัมพันธ์กับปะ (RT) มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .666 ถึง .865 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้โมเดลการวัดดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability: CR) เท่ากับ .922 และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้โดยเฉลี่ย (Average Extracted Variance: AVE) เท่ากับ .618 (ดังตาราง 20) แสดงว่าโมเดลการวัดนี้มีความตรงเชิงผู้เข้า (Convergent validity) (Fornell, 1981)

ตาราง 19 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัดสัมพันธ์กับปะ (RT) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าสถิติจากการ วิเคราะห์	ผลลัพธ์
χ^2/df	< 5.00	1.257	สอดคล้อง
CFI	$\geq .90$	.999	สอดคล้อง
TLI	$\geq .90$	.998	สอดคล้อง
RMSEA	$\leq .08$	.023	สอดคล้อง
SRMR	$\leq .08$	.012	สอดคล้อง

ตาราง 20 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสัมมาสังกัปปะ (RT)

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	SE.	t-test	p-value	R ²
RT2	0.865	.015	57.119	.000	0.748
RT3	0.705	.027	26.508	.000	0.497
RT4	0.857	.015	56.313	.000	0.734
RT5	0.853	.016	53.785	.000	0.727
RT6	0.799	.020	40.964	.000	0.638
RT7	0.666	.028	23.480	.000	0.443
RT11	0.786	.020	38.431	.000	0.617
$\alpha = 0.922$, CR = 0.922, AVE = 0.618					

(3) ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดสัมมาวาจา (RS)

จากโมเดลการวัดสัมมาวาจา (RS) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถาม 12 ข้อ ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ต่ำกว่า 0.30 ออกจำนวน 1 ข้อ เหลือ 11 ข้อ จึงนำข้อคำถาม 11 ข้อไปใช้ในการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดสัมมาวาจา (RS) ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาตัดข้อคำถามจากดัชนีปรับปรุงแบบ (Modification indices) ที่มากกว่า 4.0 (Hair, 2019) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีความหมายซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันออกไปทีละข้อ จนโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 2.809$, CFI = 0.996, TLI = 0.990, RMSEA = 0.062, SRMR = .008) (ดังตาราง 21)

ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังกล่าวจึงคงเหลือข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดนี้ พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือข้อบ่งชี้ของโมเดลการวัดสัมมาวาจา (RS) มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .617 ถึง .946 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้โมเดลการวัดดังกล่าวมีความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability: CR) เท่ากับ .915 และมีความแปรปรวนที่ถูกต้องได้โดยเฉลี่ย

(Average Extracted Variance: AVE) เท่ากับ .686 (ดังตาราง 22) แสดงว่าโมเดลการวัดนี้มี
ความตรงเชิงสูงเข้า (Convergent validity) (Fornell, 1981)

ตาราง 21 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัด
สัมมาวาจา (RS) ระดับบุคคล กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าสถิติจากการ วิเคราะห์	ผลลัพธ์
χ^2/df	< 5.00	2.809	สอดคล้อง
CFI	$\geq .90$	.996	สอดคล้อง
TLI	$\geq .90$	.990	สอดคล้อง
RMSEA	$\leq .08$	.062	สอดคล้อง
SRMR	$\leq .08$	.008	สอดคล้อง

ตาราง 22 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสัมมาวาจา (RS)

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	SE.	t-test	p-value	R ²
RS1	0.617	.030	20.463	.000	0.381
RS6	0.932	.009	104.200	.000	0.869
RS7	0.794	.019	42.507	.000	0.630
RS8	0.946	.008	116.691	.000	0.895
RS12	0.811	.017	46.800	.000	0.658

$\alpha = 0.840$, CR = 0.915, AVE = 0.686

(4) ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดสัมมากรรมันตะ (RA)

จากโมเดลการวัดสัมมากรรมันตะ (RA) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถาม 12 ข้อ
ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยตัดข้อคำถามที่มีค่า
สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ต่ำกว่า 0.30 ออกจำนวน 3 ข้อ เหลือ 9 ข้อ
จึงนำข้อคำถาม 9 ข้อไปใช้ในการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ
เชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดสัมมากรรมันตะ (RA) ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัย

จึงปรับโมเดลโดยใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาตัดข้อคำถามจากดัชนีปรับรูปแบบ (Modification indices) ที่มากกว่า 4.0 (Hair, 2019) ร่วมกับการตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีความหมายซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันออกไปทีละข้อ จนโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 1.899$, CFI = 0.998, TLI = 0.993, RMSEA = 0.044, SRMR = 0.010) (ดังตาราง 23)

ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังกล่าวจึงคงเหลือข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดนี้ พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือข้อบ่งชี้ของโมเดลการวัดสัมมาภิรม (RA) มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .595 ถึง .889 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้โมเดลการวัดดังกล่าวมีความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability: CR) เท่ากับ .877 และมีความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้โดยเฉลี่ย (Average Extracted Variance: AVE) เท่ากับ .549 (ดังตาราง 24) แสดงว่าโมเดลการวัดนี้มีความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent validity) (Fornell, 1981)

ตาราง 23 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัดสัมมาภิรม (RA) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าสถิติจากการวิเคราะห์	ผลลัพธ์
χ^2/df	< 5.00	1.899	สอดคล้อง
CFI	$\geq .90$	.998	สอดคล้อง
TLI	$\geq .90$	.993	สอดคล้อง
RMSEA	$\leq .08$	.044	สอดคล้อง
SRMR	$\leq .08$	.010	สอดคล้อง

ตาราง 24 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสัมมาภิรม (RA)

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	SE.	t-test	p-value	R ²
RA6	0.595	.034	17.523	.000	0.354
RA7	0.611	.033	18.662	.000	0.373
RA9	0.889	.019	46.506	.000	0.790

ตาราง 24 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	SE.	t-test	p-value	R ²
RA10	0.803	.024	33.396	.000	0.645
RA11	0.784	.023	33.534	.000	0.615
RA12	0.719	.027	26.423	.000	0.517

$\alpha = 0.889$, CR = 0.877, AVE = 0.549

(5) ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดสัมมาอาชีวะ (RL)

จากโมเดลการวัดสัมมาอาชีวะ (RL) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถาม 12 ข้อ ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ต่ำกว่า 0.30 ออกจำนวน 3 ข้อ เหลือ 9 ข้อ จึงนำข้อคำถาม 9 ข้อไปใช้ในการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดสัมมาอาชีวะ (RL) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยไม่ต้องปรับโมเดล ($\chi^2/df = 2.205$, CFI = 0.990, TLI = 0.985, RMSEA = 0.051, SRMR = 0.018) (ดังตาราง 25)

ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังกล่าวจึงคงเหลือข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดนี้ พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือข้อบ่งชี้ของโมเดลการวัดสัมมาอาชีวะ (RL) มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .616 ถึง .884 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้โมเดลการวัดดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability: CR) เท่ากับ .930 และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกต้องได้โดยเฉลี่ย (Average Extracted Variance: AVE) เท่ากับ .601 (ดังตาราง 26) แสดงว่าโมเดลการวัดนี้มี ความตรงเชิงสูงเข้า (Convergent validity) (Fornell, 1981)

ตาราง 25 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัด
สัมมาอาชีวะ (RL) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าสถิติจากการ วิเคราะห์	ผลลัพธ์
χ^2/df	< 5.00	2.205	สอดคล้อง
CFI	$\geq .90$	.990	สอดคล้อง
TLI	$\geq .90$	.985	สอดคล้อง
RMSEA	$\leq .08$	.051	สอดคล้อง
SRMR	$\leq .08$	.018	สอดคล้อง

ตาราง 26 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสัมมาอาชีวะ (RL)

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	SE.	t-test	p-value	R ²
RL1	0.835	.016	53.219	.000	0.697
RL2	0.686	.026	26.354	.000	0.471
RL3	0.884	.012	72.241	.000	0.781
RL4	0.87	.013	64.550	.000	0.757
RL5	0.817	.017	46.977	.000	0.667
RL6	0.847	.015	57.105	.000	0.717
RL8	0.634	.029	21.726	.000	0.402
RL9	0.731	.023	31.278	.000	0.534
RL12	0.616	.031	20.101	.000	0.379

$\alpha = 0.922$, CR = 0.930, AVE = 0.601

(6) ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดสัมมาอาชีวะ (RE)

จากโมเดลการวัดสัมมาอาชีวะ (RE) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถาม 12 ข้อ ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ต่ำกว่า 0.30 ออกจำนวน 2 ข้อ เหลือ 10 ข้อ

จึงนำข้อคำถาม 10 ข้อไปใช้ในการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดสัมมาวายามะ (RE) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยไม่ต้องปรับโมเดล ($\chi^2/df = 2.931$, CFI = 0.990, TL I = 0.979, RMSEA = 0.064, SRMR = 0.020) (ดังตาราง 27)

ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังกล่าวจึงคงเหลือข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดนี้ พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือข้อบ่งชี้ของโมเดลการวัดสัมมาวายามะ (RE) มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .730 ถึง .892 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้โมเดลการวัดดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability: CR) เท่ากับ .951 และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้โดยเฉลี่ย (Average Extracted Variance: AVE) เท่ากับ .660 (ดังตาราง 28) แสดงว่าโมเดลการวัดนี้มีความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent validity) (Fornell, 1981)

ตาราง 27 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัดสัมมาวายามะ (RE) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าสถิติจากการ วิเคราะห์	ผลลัพธ์
χ^2/df	< 5.00	2.931	สอดคล้อง
CFI	$\geq .90$	.990	สอดคล้อง
TLI	$\geq .90$	.979	สอดคล้อง
RMSEA	$\leq .08$	.064	สอดคล้อง
SRMR	$\leq .08$	.020	สอดคล้อง

ตาราง 28 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสัมมาวายามะ (RE)

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	SE.	t-test	p-value	R ²
RE3	0.795	.018	43.462	.000	0.632
RE4	0.791	.019	41.084	.000	0.626
RE5	0.892	.014	64.794	.000	0.796
RE6	0.778	.020	38.350	.000	0.605

ตาราง 28 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	SE.	t-test	p-value	R ²
RE7	0.804	.018	45.196	.000	0.646
RE8	0.73	.023	32.134	.000	0.533
RE9	0.852	.015	56.709	.000	0.726
RE10	0.824	.018	45.999	.000	0.679
RE11	0.817	.016	29.697	.000	0.667
RE12	0.831	.017	49.780	.000	0.691
$\alpha = 0.932$, CR = 0.951, AVE = 0.660					

(7) ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดสัมมาสติ (RM)

จากโมเดลการวัดสัมมาสติ (RM) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถาม 12 ข้อ ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ต่ำกว่า 0.30 ออกจำนวน 5 ข้อ เหลือ 7 ข้อ จึงนำข้อคำถาม 7 ข้อไปใช้ในการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดสัมมาสติ (RM) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยไม่ต้องปรับโมเดล ($\chi^2/df = 2.614$, CFI = 0.986, TLI = 0.978, RMSEA = 0.059, SRMR = 0.023) (ดังตาราง 29)

ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังกล่าวจึงคงเหลือข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดนี้ พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือข้อบ่งชี้ของโมเดลการวัดสัมมาสติ (RM) มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .589 ถึง .813 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้โมเดลการวัดดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability: CR) เท่ากับ .883 และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้โดยเฉลี่ย (Average Extracted Variance: AVE) เท่ากับ .528 (ดังตาราง 30) แสดงว่าโมเดลการวัดนี้มีความตรงเชิงสูงเข้า (Convergent validity) (Fornell, 1981)

ตาราง 29 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัด
สัมมาสติ (RM) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าสถิติจากการ วิเคราะห์	ผลลัพธ์
χ^2/df	< 5.00	2.641	สอดคล้อง
CFI	$\geq .90$	.986	สอดคล้อง
TLI	$\geq .90$	.978	สอดคล้อง
RMSEA	$\leq .08$	.059	สอดคล้อง
SRMR	$\leq .08$	.023	สอดคล้อง

ตาราง 30 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสัมมาสติ (RM)

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	SE.	t-test	p-value	R ²
RM3	0.813	.020	40.805	.000	0.661
RM5	0.688	.028	24.787	.000	0.473
RM7	0.735	.025	29.329	.000	0.540
RM8	0.589	.033	17.634	.000	0.347
RM10	0.806	.021	39.010	.000	0.650
RM11	0.69	.028	24.241	.000	0.476
RM12	0.743	.024	30.580	.000	0.552

$\alpha = 0.883$, CR = 0.883, AVE = 0.528

(8) ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดสัมมาสมาธิ (RC)

จากโมเดลการวัดสัมมาสมาธิ (RC) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถาม 15 ข้อ ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ต่ำกว่า 0.30 ออกจำนวน 4 ข้อ เหลือ 11 ข้อ จึงนำข้อคำถาม 11 ข้อไปใช้ในการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดสัมมาสมาธิ (RC) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยไม่ต้อง

ปรับโมเดล ($\chi^2/df = 2.823$, CFI = 0.983, TLI = 0.976, RMSEA = 0.063, SRMR = 0.021)
(ดังตาราง 31)

ผลของการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันดังกล่าวจึงคงเหลือข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดนี้ พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือข้อบ่งชี้ของโมเดลการวัดสัมมาสมาธิ (RC) มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .573 ถึง .900 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้โมเดลการวัดดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability: CR) เท่ากับ .947 และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้โดยเฉลี่ย (Average Extracted Variance: AVE) เท่ากับ .623 (ดังตาราง 32) แสดงว่าโมเดลการวัดนี้มีความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent validity) (Fornell, 1981)

ตาราง 31 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัดสัมมาสมาธิ (RC) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าสถิติจากการ วิเคราะห์	ผลลัพธ์
χ^2/df	< 5.00	2.823	สอดคล้อง
CFI	$\geq .90$	.983	สอดคล้อง
TLI	$\geq .90$	.976	สอดคล้อง
RMSEA	$\leq .08$	.063	สอดคล้อง
SRMR	$\leq .08$	.021	สอดคล้อง

ตาราง 32 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสัมมาสมาธิ (RC)

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	SE.	t-test	p-value	R ²
RC3	0.573	.032	17.685	.000	0.328
RC4	0.709	.024	29.197	.000	0.503
RC5	0.830	.016	52.290	.000	0.689
RC7	0.752	.022	34.915	.000	0.566
RC8	0.834	.016	53.292	.000	0.696

ตาราง 32 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	SE.	t-test	p-value	R ²
RC9	0.838	.015	55.140	.000	0.702
RC10	0.877	.012	71.647	.000	0.769
RC11	0.830	.016	52.539	.000	0.689
RC12	0.900	.010	86.073	.000	0.810
RC13	0.707	.024	28.908	.000	0.500
RC14	0.774	.020	38.883	.000	0.599

$\alpha = 0.945$, CR = 0.947, AVE = 0.623

3.2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในระดับพหุ (Multi-level CFA)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พัฒนาจากแนวคิดและทฤษฎีที่ผ่านมา ทำให้ได้โมเดลการวัดตัวแปรแฝงจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ที่มีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) สัมมาทิฏฐิ (RV) โดยมีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ (2) สัมมาสังกัปปะ (RT) มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ (3) สัมมาวาจา (RS) มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ (4) สัมมากัมมันตะ (RA) มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ (5) สัมมาอาชีวะ (RL) มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ (6) สัมมาวายามะ (RE) มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ (7) สัมมาสติ (RM) มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ และ (8) สัมมาสมาธิ (RC) มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ หลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในระดับเชิงเดียวแล้วทำให้ต้องตัดข้อคำถามที่มีทั้งหมดจำนวน 102 ข้อ ออกจำนวน 39 ข้อ จึงเหลือจำนวน 63 ข้อ ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบต่อไปว่าตัวแปรที่นำมาเพื่อบ่งชี้ตัวแปรแฝงจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษามีความผันแปรทั้งสองระดับหรือไม่ จึงวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass correlation coefficient: ICC) เพื่อตรวจสอบว่า นอกจากตัวแปรระดับบุคคลจะมีความผันแปรภายในกลุ่ม (Within group) แล้วยังจะมีความผันแปรระหว่างกลุ่ม (between group) ด้วยหรือไม่ ซึ่งถ้าหากค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นมีขนาดใหญ่ ($ICC > 0.05$) แสดงว่า มีความผันแปรระหว่างกลุ่มสูง เหมาะที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับ แต่ถ้าค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นมีขนาดเล็ก แสดงว่าข้อมูลระดับบุคคลไม่มีความผันแปรระดับกลุ่ม จึงไม่จำเป็นต้องนำข้อมูลไปวิเคราะห์พหุระดับ (Snijders, 1999) ซึ่งจากการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับสำหรับตัวแปรแฝงจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหาร

สถานศึกษา ที่ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น ปรากฏค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) ดังตาราง 33

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) ของข้อคำถามในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนพหุระดับของตัวแปรแฝงจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE)

RV		RT		RS		RA		RL		RE		RM		RC	
ข้อ	ICC	ข้อ	ICC	ข้อ	ICC	ข้อ	ICC	ข้อ	ICC	ข้อ	ICC	ข้อ	ICC	ข้อ	ICC
RV2	.038	RT2	.014	RS1	.000	RA6	.077	RL1	.059	RE3	.055	RM3	.054	RC3	.050
RV3	.033	RT3	.168	RS6	.055	RA7	.054	RL2	.033	RE4	.055	RM5	.024	RC4	.016
RV8	.060	RT4	.044	RS7	.050	RA9	.044	RL3	.026	RE5	.080	RM7	.024	RC5	.030
RV9	.053	RT5	.004	RS8	.014	RA10	.028	RL4	.050	RE6	.041	RM8	.008	RC7	.004
RV10	.046	RT6	.064	RS12	.015	RA11	.031	RL5	.073	RE7	.056	RM10	.028	RC8	.017
RV11	.050	RT7	.337			RA12	.029	RL6	.062	RE8	.031	RM11	.056	RC9	.005
RV12	.034	RT11	.021					RL8	.050	RE9	.057	RM12	.032	RC10	.025
								RL9	.050	RE10	.017			RC11	.014
								RL12	.060	RE11	.047			RC12	.014
										RE12	.036			RC13	.033
														RC14	.055

จากผลของ ICC ที่ปรากฏดังตารางข้างต้น มีค่าตั้งแต่ .000 ถึง .337 แสดงว่าความแปรปรวนของข้อบ่งชี้มีอยู่ร้อยละ 0 ถึง 33.7 หรือเฉลี่ยได้เท่ากับร้อยละ 4.5 ที่เป็นการแปรปรวนจากระดับกลุ่ม หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่าค่าคะแนนภายในกลุ่มค่อนข้างเป็นอิสระกับคะแนนของกลุ่ม (ไม่ขึ้นอยู่กับการวัด) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดข้อคำถามหรือข้อบ่งชี้ที่มีค่า ICC น้อยกว่า .050 ออกจากการวิเคราะห์พหุระดับ ได้แก่ RV2 RV3 RV10 RV12 RT2 RT4 RT5 RT11 RS1 RS8 RS12 RA9 RA10 RA11 RA12 RL2 RL3 RE6 RE8 RE10 RE11 RE12 R5 RM7 RM8 RM10 RM12 RC4 RC5 RC7 RC8 RC9 RC10 RC11 RC12 และ RC13 รวมตัดออกจำนวน 36 ข้อ และวิเคราะห์ใหม่อีกครั้ง ปรากฏผลดังตาราง 34

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) และค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ
เชิงยืนยันระดับพหุ (MCFA) ของตัวแปรแฝงจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE)

ตัวบ่งชี้	ICC	ภายในกลุ่ม (Within)					ระหว่างกลุ่ม (Between)				
		λ	SE.	t-test	p-value	R ²	λ	SE.	t-test	p-value	R ²
RV											
RV8	.058	.851	.019	44.878	.000	0.724	.702	.341	2.060	.000	0.493
RV9	.052	.904	.018	51.561	.000	0.817	.856	.019	45.469	.000	0.733
RV11	.050	.612	.032	18.904	.000	0.375	.983	.195	5.044	.000	0.966
RT											
RT3	.166	.610	.033	18.358	.000	0.372	.939	.108	8.656	.000	0.882
RT6	.062	.807	.022	36.578	.000	0.651	.994	.030	32.920	.000	0.988
RT7	.343	.821	.021	39.546	.000	0.674	.991	.098	10.148	.000	0.982
RS											
RS6	.055	.926	.015	60.358	.000	0.857	1.00	.056	18.671	.000	1.000
RS7	.050	.815	.020	41.173	.000	0.664	.867	.063	13.679	.000	0.752
RA											
RA6	.076	.946	.021	44.750	.000	0.895	.999	.032	31.006	.000	0.998
RA7	.053	.751	.026	28.858	.000	0.564	.998	.019	53.480	.000	0.996
RL											
RL1	.058	.819	.017	47.510	.000	0.671	.831	.113	7.318	.000	0.691
RL4	.050	.874	.013	65.505	.000	0.764	.990	.054	18.453	.000	0.980
RL5	.069	.838	.016	52.368	.000	0.702	.971	.071	13.768	.000	0.943
RL6	.059	.844	.015	55.002	.000	0.712	.976	.037	26.474	.000	0.953
RL8	.050	.611	.031	19.930	.000	0.373	.972	.048	20.319	.000	0.945
RL9	.051	.704	.025	27.879	.000	0.496	.939	.087	10.857	.000	0.882
RL12	.058	.605	.031	19.480	.000	0.366	.891	.062	14.371	.000	0.794

ตาราง 34 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ICC	ภายในกลุ่ม (Within)					ระหว่างกลุ่ม (Between)				
		λ	SE.	t-test	p-value	R ²	λ	SE.	t-test	p-value	R ²
RE											
RE3	.054	.820	.017	47.659	.000	0.672	.987	.123	8.040	.000	0.974
RE4	.054	.811	.018	45.045	.000	0.658	.998	.029	34.396	.000	0.996
RE5	.076	.866	.014	62.449	.000	0.750	.932	.128	7.264	.000	0.869
RE7	.053	.838	.016	52.654	.000	0.702	.998	.045	22.066	.000	0.996
RE9	.054	.851	.015	56.905	.000	0.724	.998	.038	25.930	.000	0.996
RM											
RM3	.055	.849	.031	27.376	.000	0.721	1.00	.111	9.204	.000	1.000
RM11	.056	.638	.035	18.402	.000	0.407	.740	.211	3.507	.000	0.548
RC											
RC3	.058	.588	.038	15.327	.000	0.346	.993	.231	4.290	.000	0.986
RC14	.055	.740	.036	20.425	.000	0.548	.998	.093	10.781	.000	0.996
$\chi^2/df = 1.424$, CFI=0.970, TLI=0.964, RMSEA=0.030, SRMRw = .051, SRMRb = .000											

จากตารางผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ค่า ICC ของทุกตัวแปรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่าที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์พหุระดับ และจากผลในตารางแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของตัวแปรแฝงจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ระดับบุคคล หรือระดับภายในกลุ่มมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีดัชนีวัดความกลมกลืนเป็นไปตามเกณฑ์ดังนี้ $\chi^2/df = 1.424$, CFI = 0.970, TLI = 0.964, RMSEA = 0.030, SRMRw = 0.051 และสำหรับโมเดลในระดับระหว่างกลุ่ม หรือระดับผู้บริหารสถานศึกษาก็ปรากฏว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และอยู่ในระดับที่ดีกว่าระดับบุคคลดังจะเห็นจากค่า SRMRb = 0.000 ซึ่งเป็นค่าที่สอดคล้องมากกว่า

สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อบ่งชี้ของตัวแปรในระดับบุคคลมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .588 ถึง .946 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนค่าน้ำหนักองค์ประกอบในระดับกลุ่มมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .702 ถึง 1.00 ซึ่งเป็นค่าที่สูงสุดที่เป็นไปได้และมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .001 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่า น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยในระดับกลุ่มมีความเข้มแข็งกว่าระดับบุคคล

3.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC)

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ผ่านมาผู้วิจัยจึงพัฒนาโมเดลการวัดตัวแปรแฝงบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC) ที่มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความเอื้ออาทรต่อบุคคล (CA) โดยมีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ (2) กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (LC) มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ (3) กฎระเบียบข้อบังคับ (RU) มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ (4) การยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ (IS) มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ และ (5) จริยธรรมอิสระของบุคคล (ID) มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ รวมทั้งหมด 26 ข้อ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรม MPlus วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่ละองค์ประกอบ เพื่อตรวจสอบโมเดลการวัดแต่ละองค์ประกอบให้มีความตรงเชิงโครงสร้าง ผลปรากฏดังนี้

3.3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในระดับเดียว (Single level CFA)

(1) ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดความเอื้ออาทรต่อบุคคล (CA)

จากการวัดความเอื้ออาทรต่อบุคคล (CA) ในระดับเชิงเดียว ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีข้อคำถาม 7 ข้อ ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ต่ำกว่า 0.30 เพื่อตัดออก แต่ผลจากการวิเคราะห์ไม่มีข้อคำถามใดที่มีค่าต่ำกว่า 0.30 จึงไม่ต้องตัดข้อคำถามใด ๆ จึงนำข้อคำถามทั้ง 7 ข้อไปใช้ในการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลการวัดความเอื้ออาทรต่อบุคคล (CA) ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลโดยพิจารณาให้ความคลาดเคลื่อนระหว่างข้อคำถามมีความสัมพันธ์ต่อกันได้ตามดัชนีปรับรูปแบบ (Modification indices) ที่มากกว่า 4.0 (Hair, 2019) จนโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 2.436$, CFI = 0.994, TLI = 0.987, RMSEA = 0.056, SRMR = .016) (ดังตาราง 35)

ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังกล่าวจึงยังคงใช้ข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ เช่นเดิม เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดนี้ พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือข้อบ่งชี้ของความเอื้ออาทรต่อบุคคล (CA) มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .609 ถึง .911 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้โมเดลการวัดดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability: CR) เท่ากับ .918 และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกลบ

ได้โดยเฉลี่ย (Average Extracted Variance: AVE) เท่ากับ .619 (ดังตาราง 36) แสดงว่าโมเดลการวัดนี้มีความตรงเชิงคู่ (Convergent validity) (Fornell, 1981)

ตาราง 35 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัดความเอื้ออาทรต่อบุคคล (CA) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าสถิติจากการ วิเคราะห์	ผลลัพธ์
χ^2/df	< 5.00	2.436	สอดคล้อง
CFI	$\geq .90$	.994	สอดคล้อง
TLI	$\geq .90$	.987	สอดคล้อง
RMSEA	$\leq .08$	.056	สอดคล้อง
SRMR	$\leq .08$	.016	สอดคล้อง

ตาราง 36 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความเอื้ออาทรต่อบุคคล (CA)

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	SE.	t-test	p-value	R ²
CA1	0.887	.012	71.275	.000	0.787
CA2	0.911	.011	83.507	.000	0.830
CA3	0.758	.022	35.029	.000	0.575
CA4	0.815	.018	45.684	.000	0.664
CA5	0.711	.025	28.606	.000	0.506
CA6	0.776	.020	37.896	.000	0.602
CA7	0.609	.031	19.537	.000	0.371

$\alpha = 0.922$, CR = 0.918, AVE = 0.619

(2) ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ

(LC)

จากการวัดกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (LC) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถาม 4 ข้อ ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยไม่ต้องตัดข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ต่ำกว่า 0.30 ออก จึงนำข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อไปใช้ในการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (LC) ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลโดยพิจารณาให้ความคลาดเคลื่อนระหว่างข้อคำถามมีความสัมพันธ์ต่อกันได้ตามดัชนีปรับรูปแบบ (Modification indices) ที่มากกว่า 4.0 (Hair, 2019) จนโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 0.008$, CFI = 1.00, TLI = 1.00, RMSEA = 0.000, SRMR = 0.000) (ดังตาราง 37)

ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังกล่าวจึงยังคงใช้ข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ เช่นเดิม เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดนี้ พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือข้อบ่งชี้ของกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (LC) มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .598 ถึง .895 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้โมเดลการวัดดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability: CR) เท่ากับ .853 และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้โดยเฉลี่ย (Average Extracted Variance: AVE) เท่ากับ .596 (ดังตาราง 38) แสดงว่าโมเดลการวัดนี้มีความตรงเชิงสูงเข้า (Convergent validity) (Fornell, 1981)

ตาราง 37 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัดกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (LC) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าสถิติจากการวิเคราะห์	ผลลัพธ์
χ^2/df	< 5.00	0.008	สอดคล้อง
CFI	$\geq .90$	1.00	สอดคล้อง
TLI	$\geq .90$	1.00	สอดคล้อง
RMSEA	$\leq .08$	.000	สอดคล้อง
SRMR	$\leq .08$	.000	สอดคล้อง

ตาราง 38 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (LC)

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	SE.	t-test	p-value	R ²
LC1	0.598	.035	17.180	.000	0.358
LC2	0.817	.022	36.922	.000	0.667
LC3	0.895	.019	46.869	.000	0.801
LC4	0.748	.025	30.183	.000	0.560

$\alpha = 0.850$, CR = 0.853, AVE = 0.596

(3) ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดภาวะเบี่ยงเบนข้อบังคับ (RU)

จากโมเดลการวัดภาวะเบี่ยงเบนข้อบังคับ (RU) ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถาม 4 ข้อ ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยไม่ต้องตัดข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ต่ำกว่า 0.30 ออก จึงนำข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ ไปใช้ในการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลการวัดภาวะเบี่ยงเบนข้อบังคับ (RU) ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลโดยพิจารณาให้ความคลาดเคลื่อนระหว่างข้อคำถามมีความสัมพันธ์ต่อกันได้ตามดัชนีปรับเปลี่ยน (Modification indices) ที่มากกว่า 4.0 (Hair, 2019) จนโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 0.664$, CFI=1.00, TLI=1.00, RMSEA = 0.000, SRMR = 0.003) (ดังตาราง 39)

ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังกล่าวจึงยังคงใช้ข้อคำถามจำนวน 4 ข้อเช่นเดิม เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดนี้ พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือข้อบ่งชี้ของภาวะเบี่ยงเบนข้อบังคับ (RU) มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .735 ถึง .813 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้โมเดลการวัดดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability: CR) เท่ากับ .863 และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกลบได้โดยเฉลี่ย (Average Extracted Variance: AVE) เท่ากับ .612 (ดังตาราง 40) แสดงว่าโมเดลการวัดนี้มีความตรงเชิงสูงเข้า (Convergent validity) (Fornell, 1981)

ตาราง 39 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัด
กฎระเบียบข้อบังคับ (RU) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าสถิติจากการ วิเคราะห์	ผลลัพธ์
χ^2/df	< 5.00	.644	สอดคล้อง
CFI	$\geq .90$	1.00	สอดคล้อง
TLI	$\geq .90$	1.00	สอดคล้อง
RMSEA	$\leq .08$	.000	สอดคล้อง
SRMR	$\leq .08$	.003	สอดคล้อง

ตาราง 40 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดกฎระเบียบข้อบังคับ (RU)

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	SE.	t-test	p-value	R ²
RU1	0.803	.025	31.655	.000	0.645
RU2	0.735	.028	26.584	.000	0.540
RU3	0.777	.028	27.635	.000	0.604
RU4	0.813	.026	31.250	.000	0.661
$\alpha = 0.879$, CR = 0.863, AVE = 0.612					

(4) ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ

(IS)

จากโมเดลการวัดการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ (IS) ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี
ข้อคำถาม 7 ข้อ ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยไม่ต้องตัด
ข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ต่ำกว่า 0.30 ออก จึงนำข้อ
คำถามทั้งหมด 7 ข้อ ไปใช้ในการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ
เชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ (IS) ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูล
เชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลโดยพิจารณาให้ความคลาดเคลื่อนระหว่างข้อคำถามมี
ความสัมพันธ์ต่อกันได้ตามดัชนีปรับปรุงแบบ (Modification indices) ที่มากกว่า 4.0 (Hair, 2019)

จนโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 2.748$, CFI = 0.988, TLI = 0.978, RMSEA = 0.061, SRMR = 0.023) (ดังตาราง 41)

ผลของการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันดังกล่าวจึงยังคงใช้ข้อคำถามจำนวน 7 ข้อเช่นเดิม เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดนี้ พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือข้อบ่งชี้ของการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ (IS) มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .597 ถึง .865 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้โมเดลการวัดดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability: CR) เท่ากับ .853 และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้โดยเฉลี่ย (Average Extracted Variance: AVE) เท่ากับ .528 (ดังตาราง 42) แสดงว่าโมเดลการวัดนี้มีความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent validity) (Fornell, 1981)

ตาราง 41 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัดการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ (IS) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าสถิติจากการวิเคราะห์	ผลลัพธ์
χ^2/df	< 5.00	2.748	สอดคล้อง
CFI	$\geq .90$	.988	สอดคล้อง
TLI	$\geq .90$	.978	สอดคล้อง
RMSEA	$\leq .08$	.061	สอดคล้อง
SRMR	$\leq .08$	.023	สอดคล้อง

ตาราง 42 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ (IS)

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	SE.	t-test	p-value	R ²
IS1	0.664	.029	22.659	.000	0.441
IS2	0.656	.030	22.115	.000	0.430
IS3	0.597	.033	17.985	.000	0.356
IS4	0.698	.027	25.749	.000	0.487

ตาราง 42 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	SE.	t-test	p-value	R ²
IS5	0.754	.023	32.193	.000	0.569
IS6	0.865	.016	52.573	.000	0.748
IS7	0.814	.019	41.940	.000	0.663

$\alpha = 0.887$, CR = 0.853, AVE = 0.528

(5) ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดจริยธรรมอิสระของบุคคล (ID)

จากโมเดลการวัดจริยธรรมอิสระของบุคคล (ID) ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถาม 4 ข้อ ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยไม่ต้องตัดข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมที่ต่ำกว่า 0.30 ออก จึงนำข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อไปใช้ในการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลการวัดจริยธรรมอิสระของบุคคล (ID) ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลโดยพิจารณาให้ความคลาดเคลื่อนระหว่างข้อคำถามมีความสัมพันธ์ต่อกันได้ตามดัชนีปรับเปลี่ยน (Modification indices) ที่มากกว่า 4.0 (Hair, 2019) จนโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 0.823$, CFI = 1.00, TLI = 1.00, RMSEA = 0.000, SRMR = 0.003) (ดังตาราง 43)

ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังกล่าวจึงยังคงใช้ข้อคำถามจำนวน 4 ข้อเช่นเดิม เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดนี้ พบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือข้อบ่งชี้ของจริยธรรมอิสระของบุคคล (ID) มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .725 ถึง .895 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้โมเดลการวัดดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability: CR) เท่ากับ .853 และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้โดยเฉลี่ย (Average Extracted Variance: AVE) เท่ากับ .528 (ดังตาราง 44) แสดงว่าโมเดลการวัดนี้มีความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent validity) (Fornell, 1981)

ตาราง 43 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลการวัดจริยธรรมอิสระของบุคคล (ID) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีความ สอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าสถิติจากการ วิเคราะห์	ผลลัพธ์
χ^2/df	< 5.00	.823	สอดคล้อง
CFI	$\geq .90$	1.00	สอดคล้อง
TLI	$\geq .90$	1.00	สอดคล้อง
RMSEA	$\leq .08$	.000	สอดคล้อง
SRMR	$\leq .08$	.003	สอดคล้อง

ตาราง 44 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดจริยธรรมอิสระของบุคคล (ID)

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	SE.	t-test	p-value	R ²
ID1	0.725	.025	28.930	.000	0.526
ID2	0.895	.015	60.009	.000	0.801
ID3	0.893	.015	59.666	.000	0.797
ID4	0.783	.024	30.412	.000	0.613

$\alpha = 0.887$, CR = 0.853, AVE = 0.528

3.3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในระดับพหุ (Multi-level CFA)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงบรรยากาตเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC) ที่พัฒนาจากแนวคิดและทฤษฎีที่ผ่านมา ทำให้ได้โมเดลการวัดตัวแปรแฝงบรรยากาตเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC) ที่มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความเอื้ออาทรต่อบุคคล (CA) โดยมีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ (2) กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (LC) มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ (3) กฎระเบียบข้อบังคับ (RU) มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ (4) การยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร (IS) มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ และ (5) จริยธรรมอิสระของบุคคล (ID) มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ หลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในระดับเชิงเดียวแล้วพบว่า

ไม่ต้องตัดข้อความใด ๆ ออกจากการวิเคราะห์ดังผลที่ปรากฏก่อนหน้านี้ แต่อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการตรวจสอบต่อไปว่าตัวแปรที่นำมาเพื่อเป็นการบ่งชี้ตัวแปรแฝงบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา มีความผันแปรทั้งสองระดับหรือไม่ จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass correlation coefficient: ICC) เพื่อตรวจสอบว่า นอกจากตัวแปรระดับบุคคลจะมีความผันแปรภายในกลุ่ม (Within group) แล้ว ยังจะมีความผันแปรระหว่างกลุ่ม (between group) ด้วยหรือไม่ ซึ่งถ้าหากค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นมีขนาดใหญ่ ($ICC > 0.05$) แสดงว่า มีความผันแปรระหว่างกลุ่มสูง เหมาะที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับ แต่ถ้าค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นมีขนาดเล็ก แสดงว่าข้อมูลระดับบุคคลไม่มีความผันแปรระดับกลุ่ม จึงไม่จำเป็นต้องนำข้อมูลไปวิเคราะห์พหุระดับ (Snijders, 1999) ซึ่งจากการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับสำหรับตัวแปรแฝงบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความเอื้ออาทรต่อบุคคล (CA) (2) กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (LC) (3) กฎระเบียบข้อบังคับ (RU) (4) การยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร (IS) และ (5) จริยธรรมอิสระของบุคคล (ID) ปรากฏค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) ดังตาราง 45

ตาราง 45 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) ของข้อความในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของตัวแปรแฝงบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC)

CA		LC		RU		IS		ID	
ข้อ	ICC	ข้อ	ICC	ข้อ	ICC	ข้อ	ICC	ข้อ	ICC
CA1	.139	LC1	.118	RU1	.068	<u>IS1</u>	.017	ID1	.060
CA2	.114	<u>LC2</u>	.026	<u>RU2</u>	.021	<u>IS2</u>	.024	<u>ID2</u>	.019
CA3	.117	<u>LC3</u>	.029	<u>RU3</u>	.018	IS3	.081	<u>ID3</u>	.039
CA4	.138	LC4	.059	RU4	.053	IS4	.069	ID4	.058
CA5	.058					<u>IS5</u>	.044		
CA6	.122					<u>IS6</u>	.042		
CA7	.050					IS7	.054		

จากผลของ ICC ที่ปรากฏดังตารางข้างต้น ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงสัดส่วนความแปรปรวนระหว่างกลุ่มกับความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรสังเกตแต่ละตัว ถ้าค่านี้มีค่าไม่น้อยกว่า .05 ก็แสดงว่ามีความจำเป็นต้องวิเคราะห์เป็นแบบพหุระดับ ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ค่า ICC ทั้ง 26 ตัวมีค่าตั้งแต่ 0.017 ถึง 0.139 แสดงว่าความแปรปรวนของข้อบ่งชี้มีอยู่ร้อยละ 1.7 ถึง 13.9 หรือเฉลี่ยได้เท่ากับร้อยละ 6.30 ที่เป็นการแปรปรวนจากระดับกลุ่ม หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่าค่าคะแนนภายในกลุ่มค่อนข้างเป็นอิสระกับคะแนนของกลุ่ม (ไม่ขึ้นอยู่กับกลุ่ม) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดข้อคำถามหรือข้อบ่งชี้ที่มีค่า ICC น้อยกว่า .05 ออกจากการวิเคราะห์พหุระดับ ได้แก่ LC2 LC3 RU2 RU3 IS1 IS2 IS5 IS6 ID2 และ ID3 รวมตัดออกจำนวน 10 ข้อ และวิเคราะห์ใหม่อีกครั้ง ปรากฏผลดังตาราง 46

ตาราง 46 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) และค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับพหุ (MCFA) ของตัวแปรแปลงบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC)

ตัวบ่งชี้	ICC	ภายในกลุ่ม (Within)					ระหว่างกลุ่ม (Between)				
		λ	SE.	t-test	p-value	R ²	λ	SE.	t-test	p-value	R ²
CA											
CA1	.142	.852	.015	57.404	.000	0.727	0.975	0.013	75.000	.000	0.951
CA2	.116	.874	.013	65.794	.000	0.764	0.982	0.010	98.200	.000	0.964
CA3	.119	.728	.024	30.861	.000	0.530	0.975	0.023	42.391	.000	0.951
CA4	.141	.826	.017	49.745	.000	0.683	0.854	0.036	23.722	.000	0.729
CA5	.059	.760	.021	35.454	.000	0.578	0.995	0.018	55.278	.000	0.990
CA6	.125	.803	.018	43.730	.000	0.645	0.925	0.028	33.036	.000	0.856
CA7	.051	.657	.028	23.326	.000	0.431	0.933	0.024	38.875	.000	0.870
LC											
LC1	.120	.593	.035	16.820	.000	0.352	0.924	0.035	26.400	.000	0.854
LC4	.050	.721	.032	22.769	.000	0.519	1.000	0.105	9.524	.000	1.000
RU											
RU1	.070	.819	.023	35.213	.000	0.671	0.998	0.045	22.178	.000	0.996
RU4	.054	.792	.024	32.724	.000	0.628	0.753	0.032	23.531	.000	0.567

ตาราง 46 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ICC	ภายในกลุ่ม (Within)					ระหว่างกลุ่ม (Between)				
		λ	SE.	t-test	p-value	R ²	λ	SE.	t-test	p-value	R ²
IS											
IS3	.083	.580	.036	16.280	.000	0.337	1.000	0.113	8.850	.000	1.000
IS4	.071	.681	.030	22.347	.000	0.463	0.996	0.025	39.840	.000	0.992
IS7	.056	.808	.023	35.029	.000	0.652	0.895	0.036	24.861	.000	0.801
ID											
ID1	.062	.798	.026	31.023	.000	0.637	0.992	0.027	36.741	.000	.984
ID4	.060	.753	.027	27.669	.000	0.567	0.898	0.030	29.933	.000	.806

$\chi^2/df = 2.279$, CFI = 0.947, TLI = 0.932, RMSEA = 0.052, SRMRw = .047, SRMRb = 0.000

จากตารางผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ค่า ICC ของทุกตัวแปรมีความมากกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่าที่เหมาะสมกับกับวิเคราะห์พหุระดับ และจากผลในตารางแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของตัวแปรแฝงบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC) ระดับบุคคล หรือภายในกลุ่มมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีดัชนีวัดความกลมกลืนเป็นไปตามเกณฑ์ดังนี้ $\chi^2/df = 2.279$, CFI=0.947, TLI=0.932, RMSEA=0.052, SRMRw = .047 และสำหรับโมเดลในระดับระหว่างกลุ่ม หรือระดับผู้บริหารสถานศึกษาก็ปรากฏว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และอยู่ในระดับที่ดีกว่าระดับบุคคล ดังจะเห็นจากค่า SRMRb = .000 ซึ่งเป็นค่าที่สอดคล้องมากกว่า

สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อบ่งชี้ของตัวแปรในระดับบุคคลมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ .753 ถึง 1.00 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนค่าน้ำหนักองค์ประกอบในระดับกลุ่มมีค่าเป็น 1.00 ซึ่งเป็นค่าที่สูงสุดที่เป็นไปได้และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่า น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยในระดับกลุ่มมีความเข้มแข็งกว่าระดับบุคคล

โดยสรุปแล้ว จากผลการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรพหุระดับทั้งสามตัวในการวิจัยครั้งนี้ อันได้แก่ จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) บรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC) และผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW) ที่ครูเป็นผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้วิจัยสามารถสร้างโมเดลการวัดที่เหมาะสมต่อการสร้างตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงของการวิเคราะห์ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม โดยที่มีทั้งตัวแปรที่มีโครงสร้างการวัดเหมือนกันในแต่ละระดับ

การวิเคราะห์ และตัวแปรทั้งสามตัวดังกล่าวล้วนมีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มหรือมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่เพียงพอต่อการยกระดับข้อมูลขึ้นไปเป็นคะแนนตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงสำหรับใช้ในการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ในระดับที่เป็นโมเดลสมมติฐานหลักของการวิจัยครั้งนี้ ต่อไปได้

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบโมเดลการวัดตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัยเพื่อระบุตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงที่ใช้วิเคราะห์ และตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรทุกระดับทั้งสามตัว ได้แก่ จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) บรรยาการเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC) และผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW) เพื่อยืนยันว่ามีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มหรือมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่เพียงพอต่อการยกระดับข้อมูลขึ้นไปเป็นคะแนนตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงสำหรับใช้ในการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ในระดับที่เป็นโมเดลสมมติฐานหลักของการวิจัยครั้งนี้ต่อไปได้แล้วนั้น จึงมีข้อมูลเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ทุกระดับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ต่อไปได้

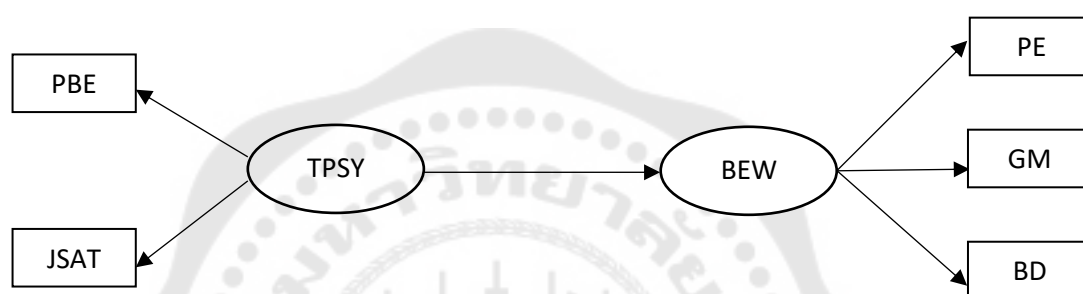
ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ทุกระดับ (Multilevel structural equation modeling; MSEM) โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทุกระดับ การวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแปรระดับกลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของตัวแปรทุกระดับที่แสดงผลในขั้นตอนก่อนหน้านี้ มาประกอบกับ โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ทุกระดับตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งประกอบไปด้วยโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ทั้งสองระดับการวิเคราะห์ คือ ระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ตามแนวทางการวิเคราะห์ของมิวเธ็น (Muthén, 1994) ที่ได้เสนอแนวทางการวิเคราะห์โมเดล โครงสร้างความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มพร้อมๆ กัน โดยใช้เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มโดยใช้โปรแกรมสถิติ Mplus

4.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เลือกใช้การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ทุกระดับตามแนวทางการวิเคราะห์ของมิวเธ็น (Muthén, 1994) ตามที่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบโมเดลการวัดตัวแปรต่างๆ ในการวิจัย และตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรทุกระดับและสามารถยืนยันได้แล้วว่ามีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มหรือมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่เพียงพอ

ต่อการยกระดับข้อมูลขึ้นไปเป็นคะแนนตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงสำหรับการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ในระดับที่เป็นโมเดลสมมติฐานหลักของการวิจัยครั้งนี้ต่อไปได้ ดังนั้นจึงมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ในระดับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ต่อไป

การวิเคราะห์โมเดลจึงเริ่มจากการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู เพื่อตรวจสอบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรตามโมเดลสมมติฐานที่ได้สร้างขึ้นในภาพประกอบ 40



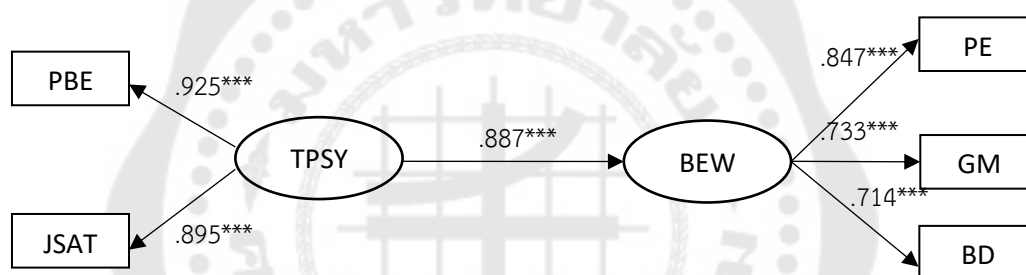
ภาพประกอบ 40 โมเดลสมมติฐานโครงสร้างความสัมพันธ์ระดับบุคคล

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์เมื่อเทียบกับเกณฑ์วัดระดับความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในที่นี้ เป็นการดำเนินการเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 ที่กล่าวว่า ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูได้รับอิทธิพลทางตรงจากจิตลักษณะของครู ดังภาพประกอบ 40 และผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างในระดับบุคคลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นดังตาราง 47

ตาราง 47 ค่าดัชนีความสอดคล้องและเกณฑ์การวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างในระดับบุคคลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าสถิติจากการวิเคราะห์	ผลลัพธ์
χ^2/df	< 5.00	0.930	สอดคล้อง
TLI	$\geq .90$	1.00	สอดคล้อง
CFI	$\geq .90$	1.00	สอดคล้อง
RMSEA	$\leq .08$	.000	สอดคล้อง
SRMR	$\leq .08$	.007	สอดคล้อง

ตาราง 47 จากการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างในระดับบุคคลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อเทียบกับเกณฑ์วัดระดับความสอดคล้อง พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างในระดับบุคคลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-square: χ^2/df) เท่ากับ .930 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบของ Tucker และ Lewis (TLI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ .000 และ ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .007 ซึ่งค่าสถิติจากการวิเคราะห์ทุกค่าผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่าโมเดลสมการโครงสร้างในระดับบุคคลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏดังภาพประกอบ 41 และ ตาราง 48



ภาพประกอบ 41 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างในระดับบุคคลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตาราง 48 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง และ ค่าสถิติทดสอบของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างในระดับบุคคลระดับบุคคล

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	λ	SE.	t-test	p-value	R ²
BEW	PE	.847	.020	42.354	.000	.718
	GM	.733	.027	27.233	.000	.538
	BD	.714	.028	25.344	.000	.509
TPSY	PBE	.925	.014	67.613	.000	.855
	JSAT	.895	.015	60.073	.000	.802
สมมติฐาน		β	SE.	t-test	p-value	R ²
H2: TPSY $\rightarrow$ BEW		.887	.020	43.642	.000	.788

***p-value < .001

ตาราง 48 การพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรเชิงสาเหตุระดับบุคคลในโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู พบว่า ตัวแปรจิตลักษณะของครู (TPSY) สามารถวัดได้จากองค์ประกอบทั้งสอง ได้แก่ สมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธ (PBE) และ ความพึงพอใจในงาน (JSAT) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .925 และ .895 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งสองตัวแปร และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรสังเกตได้มีค่าเท่ากับ .855 และ .802 ตามลำดับ ให้ความหมายว่า ตัวแปรสังเกตได้สมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธ (PBE) และ ความพึงพอใจในงาน (JSAT) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงตัวแปรจิตลักษณะของครู (TPSY) ได้ร้อยละ 85.5 และ 80.2 ตามลำดับ

ในส่วนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งสามตัว ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู (PE) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา (GM) และ พฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ (BD) สามารถใช้อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงนี้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .714 ถึง .847 และ พบว่าพฤติกรรมกรปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู (PE) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ได้สูงสุด โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 71.8 รองลงมาเป็นพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา (GM) เป็นตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ได้ร้อยละ 53.8 และสุดท้ายคือ พฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ (BD) ที่สามารถใช้อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ได้ร้อยละ 50.9

ทั้งนี้ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ตัวแปรจิตลักษณะของครู (TPSY) ส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ได้รับการสนับสนุนว่าเป็นจริง และเพื่อเป็นการทดสอบความคงที่ของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในระดับบุคคล ผู้วิจัยได้ทดลองกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่าง ๆ ในโมเดลให้เป็นอิทธิพลสุ่ม (Random slopes) เพื่อทดสอบว่าค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลในโมเดลดังกล่าวนี้จะเปลี่ยนแปลงไปเมื่อกลุ่มสถานศึกษาต่างกันหรือไม่ โดยพบผลการทดสอบดังแสดงในตาราง 49

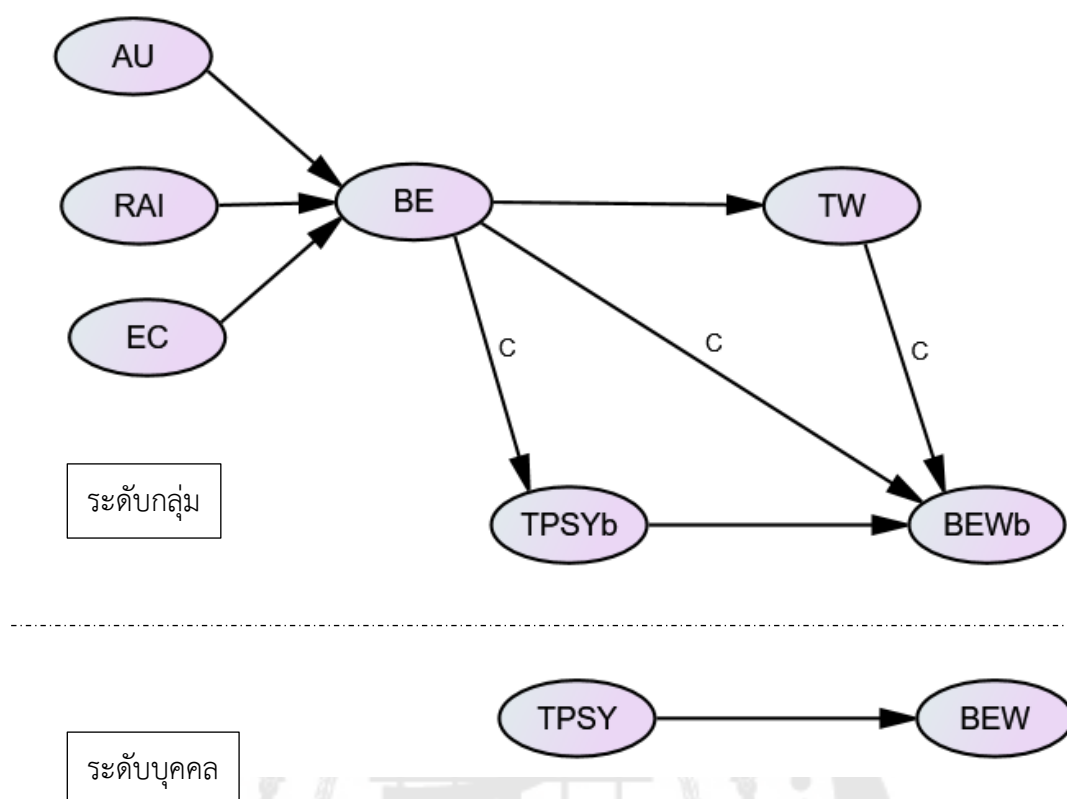
ตาราง 49 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุใน
ระดับบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW)

ตัวแปรสาเหตุ → ตัวแปรผล	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม			
	Estimate	SE	t-test	p-value
TPSY → BEW	0.289	.027	10.681	.000

จากตารางดังกล่าว แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุในระดับบุคคล ในที่นี้คือจิตลักษณะของครู (TPSY) ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูมีความแตกต่างกันตามระดับกลุ่ม (Between group) นั่นสะท้อนว่า ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระดับบุคคล หรือ ค่าอิทธิพลในระดับบุคคลของครูมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละกลุ่มสถานศึกษา

4.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและผลของจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW)

การวิเคราะห์ในส่วนนี้มีโมเดลสมมติฐานแสดงดังภาพ 42 ซึ่งเป็นการทดสอบพหุระดับ คือประกอบด้วยการวิเคราะห์ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มพร้อมกัน ผลการทดสอบแสดงดัชนีความกลมกลืนของการทดสอบดังตาราง 51



หมายเหตุ C แสดงถึงเส้นอิทธิพลข้ามระดับ (Cross-level effects) จากตัวแปรระดับกลุ่มไปยังตัวแปรระดับบุคคล

ภาพประกอบ 42 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ (โมเดลสมมติฐาน)

จากภาพ 42 ซึ่งเป็นโมเดลสมมติฐานประกอบไปด้วยโมเดลการวัดตัวแปรแฝงทั้งหมดจำนวน 7 ตัวแปร โดยตัวแปรแฝงระดับกลุ่มประกอบด้วยโมเดลการวัดตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงทุกตัวนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกค่า ตัวแปรแรก คือ ตัวแปร ปรโตโมสะที่ดี (AU) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปร ต่อมาคือ โยนิโสมนสิการ (RAI) มีตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปร ตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ตัวแปรจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร และตัวแปรผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW) มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร

อย่างไรก็ตามจากภาพข้างต้น จะเห็นว่าในโมเดลส่วนของการวิเคราะห์ระดับกลุ่มจะมีตัวแปรแฝงที่เพิ่มเติมจากที่ได้กล่าวถึงไว้ในกรอบแนวคิดของการวิจัยอีกจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่

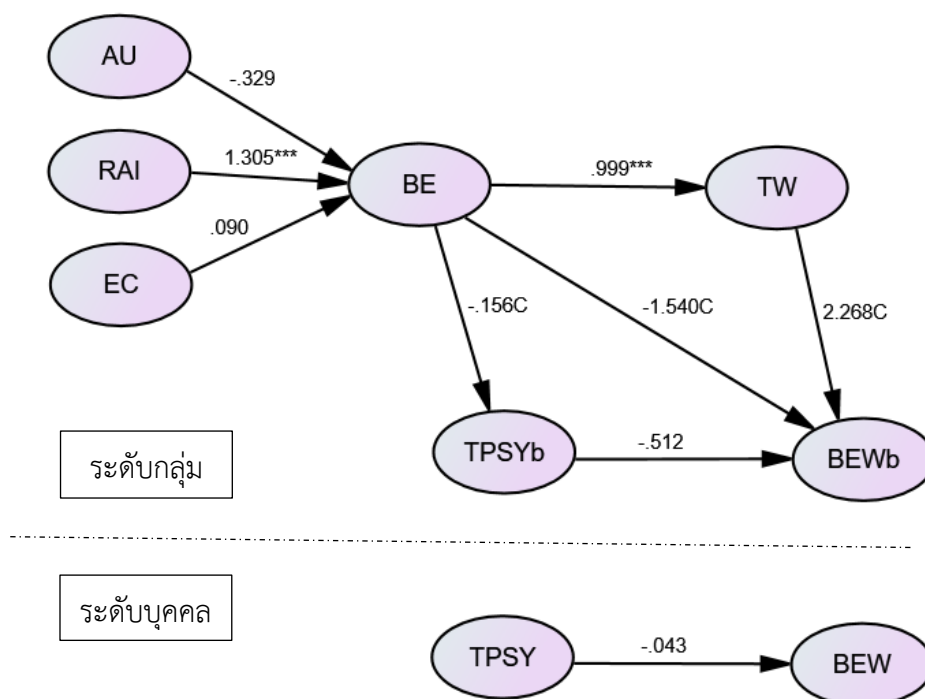
ตัวแปรจิตลักษณะของครู (TPSY) และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ทั้งนี้เพื่อใช้ในการวิเคราะห์โมเดลพหุระดับ ซึ่งในทางปฏิบัตินั้นในการวิเคราะห์เส้นอิทธิพลที่ข้ามระดับจากตัวแปรระดับกลุ่มลงยังตัวแปรระดับบุคคลตามที่ได้ตั้งสมมติฐานไว้ไม่สามารถทำได้ โดยตรง แต่จะวิเคราะห์โดยพิจารณาจากอิทธิพลของตัวแปรระดับกลุ่มที่มีต่อความแปรปรวนที่เกิดขึ้นในระดับกลุ่มของตัวแปรระดับบุคคลนั้น ๆ จึงทำให้ผู้วิจัยทำการยกระดับคะแนนตัวแปรแฝงทั้งสองตัวแปรดังกล่าวจากระดับบุคคลขึ้นไปเป็นระดับกลุ่มเพื่อให้สามารถทำการวิเคราะห์ โมเดลพหุระดับดังกล่าวตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และจากภาพโมเดลสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้เขียนสัญลักษณ์ “C” ที่เส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรระดับกลุ่มกับตัวแปรแฝงระดับบุคคลที่ยกระดับขึ้นไปนั้นจึงเป็นการแสดงถึงประเภทของเส้นอิทธิพลที่เป็นอิทธิพลของตัวแปรข้ามระดับ (Cross-level effects) ซึ่งจะสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย และในส่วนของ การตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวกับอิทธิพลของตัวแปรระดับกลุ่มที่ข้ามมายังตัวแปรระดับบุคคลทุกประการ

สำหรับตัวแปรแฝงระดับบุคคล ประกอบด้วยโมเดลการวัดตัวแปรแฝงจำนวน 2 ตัวแปร เช่นเดียวกัน ซึ่งตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงทุกตัวนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 ทุกค่า โดย ตัวแปรแฝงจิตลักษณะของครู (TPSY) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 2 ตัว และ ตัวแปรแฝงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัว ทั้งนี้ผลจากการวิเคราะห์โมเดลสมมติฐานดังกล่าวพบว่า โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลโดยพิจารณาให้ความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรสังเกตได้ระดับบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อกันได้ตามดัชนีปรับรูปแบบ (Modification indices) ที่มากกว่า 4.0 (Hair, 2019) จนโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี ($\chi^2/df = 0.977$, CFI=1.00, TLI=1.00, RMSEA=0.000, SRMR = .024) (ดังตาราง 50)

ตาราง 50 ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ (โมเดลสมมติฐาน)

ค่าดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์	ค่าสถิติจากการวิเคราะห์	ผลลัพธ์
χ^2/df	< 5.00	0.977	สอดคล้อง
TLI	$\geq .90$	1.00	สอดคล้อง
CFI	$\geq .90$	1.00	สอดคล้อง
RMSEA	$\leq .08$	.000	สอดคล้อง
SRMR	$\leq .08$	.024	สอดคล้อง

ผลจากการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์หุระดับแล้วพบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังภาพ 43 และตาราง 51



หมายเหตุ *** $p < .001$, C แสดงถึงเส้นอิทธิพลข้ามระดับ (Cross-level effects) จากตัวแปรระดับกลุ่มไปยังตัวแปรระดับบุคคล

ภาพประกอบ 43 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์หุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผล (โมเดลที่ปรับแล้ว)

ตาราง 51 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์หุระดับตัวแปรเชิงเหตุและผล (โมเดลที่ปรับแล้ว)

ตัวแปรผล	ตัวแปรเหตุ	Estimate	SE	t-test	p-value	R ²
BEW	TPSY	-.043	.007	-.563	.573	
Within group	Residual variance	.340	.048	7.558***	.000	.002
TW	BE	.999	.107	9.368***	.000	
Between group	Residual variance	.003	.213	.013	.990	.998***

ตาราง 51 (ต่อ)

ตัวแปรผล	ตัวแปรเหตุ	Estimate	SE	t-test	p-value	R ²
BE	GF	-.329	.216	-1.520	.128	
	RAII	1.305	.242	5.398***	.000	
	EC	.090	.119	.758	.449	
Between group	Residual variance	.001	.113	.009	.993	.999***
BEWb	TPSYb	-.512	.814	-.629	.529	
	TW	2.268	5.832	.389	.697	
	BE	-1.540	6.004	-.289	.798	
Between group	Residual variance	.082	.589	.138	.890	.923***
TPSYb	BE	-.156	.140	-1.109	.267	
Between group	Residual variance	.976	.044	22.284***	.000	

หมายเหตุ *** p < .001

จากตารางข้างต้น แสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พระระดับตัวแปรเชิงเหตุและผลของจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน จิตลักษณะของครู และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปรับโมเดลแล้ว เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์โมเดลหลังการแยกความแปรปรวนออกตามระดับ 2 ระดับ คือ ระดับบุคคล และ ระดับกลุ่มแล้ว พบผลที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล ดังนี้ ตัวแปรผลที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรจิตลักษณะของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้จิตลักษณะของครูอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธได้เพียงร้อยละ 0.20 เท่านั้น ($R^2 = .002$)

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกิดขึ้นที่ระดับกลุ่ม หรือระดับสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW) ได้รับอิทธิพลทางบวกจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .999 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานของกลุ่มที่แตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มหรือตามสถานศึกษาได้ร้อยละ 99.8 ($R^2 = .998$) ส่วนตัวแปรจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ได้รับอิทธิพล

ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญจากโยนิโสมณสิการสัมปทา (RAII) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานคือ 1.305 แต่ไม่ได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญจากกัลยาณมิตตตา (GF) ที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานคือ -.329 และบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC) ที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานคือ .090 ทั้งนี้ตัวแปรทั้งสามได้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นกับค่าเฉลี่ยของตัวแปรจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ที่แตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มได้ร้อยละ 99.9

สำหรับตัวแปรผลที่เกี่ยวกับการจริยธรรมของระดับกลุ่มที่ประกอบด้วยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) และ จิตลักษณะของครู (TPSY) เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) พบว่าไม่ได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามกลุ่มจากตัวแปรผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW) และ จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน 2.268 และ -1.540 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามตัวแปรสาเหตุในโมเดลสมมติฐานนี้ได้อธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นกับค่าเฉลี่ยของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ที่แตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มได้ร้อยละ 92.3

ส่วนตัวแปรผลที่เกี่ยวกับจิตลักษณะของครู (TPSY) ของระดับกลุ่มเมื่อพิจารณาผลแล้วพบว่า ไม่ได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามกลุ่มจากตัวแปรจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน -.156 ทั้งนี้ตัวแปรเชิงสาเหตุของจิตลักษณะของครูในระดับกลุ่มสามารถอธิบายความแปรปรวนจิตลักษณะของครูในโรงเรียนวิถีพุทธได้เพียงร้อยละ 2.30 เท่านั้น ($R^2 = .023$)

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ไม่มีตัวแปรใดที่ข้ามระดับจากตัวแปรระดับกลุ่มมาอิทธิพลต่อตัวแปรในระดับบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ

4.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและผลของจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน จิตลักษณะของครู และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ผ่านมาเป็นการแสดงอิทธิพลทางตรงที่ได้มาจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน ซึ่งในโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่ได้มีเพียงอิทธิพลทางตรงที่เกิดขึ้นเท่านั้น แต่ยังพบว่าอิทธิพลทางอ้อมเกิดขึ้นได้อีกด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้

สรุปผลการวิเคราะห์อิทธิพลที่ตัวแปรเชิงเหตุของผู้บริหารส่งผลต่อตัวแปรคั่นกลาง ตัวแปรตามในระดับกลุ่ม และตัวแปรตามในระดับบุคคล โดยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง (Direct effect; DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects; IE) และอิทธิพลโดยรวม (Total effect; TE) ของตัวแปรเชิงเหตุและผลของตัวแปรโมเดล ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ดังกล่าวดังตาราง 52

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรในโมเดล

Effects	เส้นทาง	Estimate	SE	t-test	p-value
Between: from BE to BEWb					
Total	BE → BEWb	.805	.590	1.364	.173
Indirect	BE → TW → BEWb	2.265	5.627	.402	.687
	BE → TPSYb → BEWb	.080	.134	.596	.556
Direct	BE → BEWb	-1.540	6.003	-.256	.798
Between: from AU to BEWb					
Total	AU → BEWb	-.265	.195	-1.357	.175
Indirect	AU → BE → BEWb				
	AU → BE → TW	.507	2.126	.238	.812
	→ BEWb	-.745	2.085	-.357	.721
	AU → BE → TPSYb → BEWb	-.026	.041	-.640	.522
Direct	AU → BEWb	-	-	-	-
Between: from RAI to BEWb					
Total	RAI → BEWb	1.050	.744	1.413	.158
Indirect	RAI → BE → BEWb				
	RAI → BE → TW	-2.010	7.877	-.255	.799
	→ BEWb	2.956	7.03	.399	.690
	RAI → BE → TPSYb → BEWb	.104	.173	.603	.546
Direct	RAI → BEWb	-	-	-	-

ตาราง 52 (ต่อ)

Effects	เส้นทาง	Estimate	SE	t-test	p-value
Between: from EC to BEWb					
Total	EC → BEWb	.068	.127	.533	.594
Indirect	EC → BE → BEWb				
	EC → BE → TW	-.130	.398	-.326	.744
	→ BEWb	.191	.339	.563	.573
	EC → BE → TPSYb → BEWb	.007	.017	.384	.701
Direct	EC → BEWb	-	-	-	-
Between: from AU to TPSYb					
Total	AU → TPSYb	.051	.051	1.009	.313
Indirect	AU → BE → TPSYb	.051	.051	1.009	.313
Direct	AU → TPSYb	-	-	-	-
Between: from RAI to TPSYb					
Total	RAI → TPSYb	-.203	.176	-1.152	.249
Indirect	RAI → BE → TPSYb	-.203	.176	-1.152	.249
Direct	RAI → TPSYb	-	-	-	-
Between: from EC to TPSYb					
Total	EC → TPSYb	-.013	.021	-.633	.527
Indirect	EC → BE → TPSYb	-.013	.021	-.633	.527
Direct	EC → TPSYb	-	-	-	-
Within: from AU to TW					
Total	AU → TW	-.329	.201	-1.634	.102
Indirect	AU → BE → TW	-.329	.201	-1.634	.102
Direct	AU → TW	-	-	-	-
Within: from RAI to TW					
Total	RAI → TW	1.304	.245	5.328***	.000
Indirect	RAI → BE → TW	1.304	.245	5.328***	.000

ตาราง 52 (ต่อ)

Effects	เส้นทาง	Estimate	SE	t-test	p-value
Direct	RAI → TW	-	-	-	-
Within: from EC to TW					
Total	EC → TW	.084	.117	.720	.472
Indirect	EC → BE → TW	.084	.117	.720	.472
Direct	EC → TW	-	-	-	-

จากตาราง 52 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรเชิงเหตุและผลของจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน จิตลักษณะของครู และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มพบว่าตัวแปรโยนิโสมนสิการสัมปทา (RAII) ของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมในระดับกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานของผู้บริหาร (TW) โดยผ่านทางตัวแปรจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ส่วนตัวแปรอื่นๆ นั้นไม่พบว่ามีอิทธิพลโดยรวมหรืออิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรเชิงผลในโมเดลที่ศึกษา

ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์ จึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้ดังตาราง 53

ตาราง 53 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
H1: คะแนนของตัวแปรจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา และผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (ที่ได้จากแบบวัดที่ครูเป็นผู้ให้ข้อมูล) มีความสอดคล้องกัน และมีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำมาสร้างเป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้	เป็นจริง
H2: ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากจิตลักษณะของครู (TPSY)	เป็นจริง

ตาราง 53 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
H3: ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE)	ไม่เป็นจริง
H4: ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาจากตัวแปรเชิงสาเหตุ (ปรโตโมสะที่ดี และโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา) (AU, RAI) และตัวแปรเชิงสาเหตุด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC)	-
H4.1 ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากตัวแปรปรโตโมสะ (AU)	ไม่เป็นจริง
H4.2 ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากตัวแปรโยนิโสมนสิการ (RAI)	ไม่เป็นจริง
H4.3 ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (BE)	ไม่เป็นจริง
H5: ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW)	ไม่เป็นจริง
H6: จิตลักษณะของครู (TPSY) ได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE)	ไม่เป็นจริง
H7: จิตลักษณะของครู ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาและตัวแปรเชิงสาเหตุ (ปรโตโมสะที่ดี และโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา) และตัวแปรเชิงสาเหตุด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา	-
H7.1 จิตลักษณะของครู (TPSY) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากตัวแปรปรโตโมสะ (AU)	ไม่เป็นจริง
H7.2 จิตลักษณะของครู (TPSY) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากตัวแปรโยนิโสมนสิการ (RAI)	ไม่เป็นจริง

ตาราง 53 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
H7.3 จิตลักษณะของครู (TPSY) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC)	ไม่เป็นจริง
H8: ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW) ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE)	เป็นจริง
H9: ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมระดับกลุ่มจากตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (ปรโตโมสะและโยนิโสมนสิการ) และตัวแปรเชิงสาเหตุบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา	-
H9.1 ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมระดับกลุ่มจากตัวแปรปรโตโมสะ (AU)	ไม่เป็นจริง
H9.2 ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมระดับกลุ่มจากตัวแปรโยนิโสมนสิการ (RAI)	เป็นจริง
H9.3 ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมระดับกลุ่มจากตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC)	ไม่เป็นจริง
H10: จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มจากตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (ปรโตโมสะ และโยนิโสมนสิการ) และตัวแปรเชิงสาเหตุบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา	-
H10.1 จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มจากตัวแปรปรโตโมสะ (AU)	ไม่เป็นจริง
H10.2 จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มจากตัวแปรโยนิโสมนสิการ (RAI)	เป็นจริง
H10.3 จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มจากตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC)	ไม่เป็นจริง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาและพัฒนาโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของปัจจัยจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับ (Multilevel Structural Equation Modeling: MSEM) จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วใช้เทคนิคทางสถิติในการทดสอบและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับในการทดสอบยืนยันความเที่ยงตรงเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ในลักษณะของการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship model) แบบพหุระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน จิตลักษณะของครู และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานในการวิจัย

1. คะแนนของตัวแปรจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา และผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (ที่ได้จากแบบวัดที่ครูเป็นผู้ให้ข้อมูล) มีความสอดคล้องกัน และมีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำมาสร้างเป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้
2. ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูได้รับอิทธิพลทางตรงจากจิตลักษณะของครู

3. ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

4. ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามรับระดับจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาจากตัวแปรเชิงสาเหตุ (โปรโตโมสะที่ดี และโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา) และตัวแปรเชิงสาเหตุด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา

5. ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน

6. จิตลักษณะของครูได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามรับจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

7. จิตลักษณะของครูได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาและตัวแปรเชิงสาเหตุ (โปรโตโมสะที่ดี และโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา) และตัวแปรเชิงสาเหตุด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา

8. ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

9. ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมระดับกลุ่มจากตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (โปรโตโมสะและโยนิโสมนสิการ) และตัวแปรเชิงสาเหตุบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา

10. สถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มจากตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (โปรโตโมสะ และโยนิโสมนสิการ) และตัวแปรเชิงสาเหตุบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา

11. โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 จาก 433 โรงเรียน ในเขตภาคกลาง จาก 26 จังหวัด โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และเลือกกลุ่ม

ตัวอย่างจากครู และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวิถิพุทธ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 500 คน ประกอบด้วยครู 418 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 82 คน จาก 82 โรงเรียนในเขตภาคกลาง ใน 26 จังหวัด โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ 1) ตัวแปรระดับบุคคล (Individual Level) และ 2) ตัวแปรระดับกลุ่ม (Group Level) มีรายละเอียดดังนี้

1) ตัวแปรทำนายระดับบุคคล (individual level predictor variables) ประกอบด้วย

1.1) ตัวแปรแฝงจิตลักษณะของครู (Teacher Psychological: TPSY) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว ได้แก่ 1) สมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธ (Buddhist Ethics Competencies: BEC) และ 2) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction: JSAT)

1.2) ตัวแปรแฝงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (Buddhist Ethical Working: BEW) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ 1) พฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Professional Ethics: PE) 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา (Good Membership: GM) และ 3) พฤติกรรมการปฏิบัติตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ (Buddhist Duties: BD)

2) ตัวแปรทำนายระดับกลุ่ม (group level predictor variables) ประกอบด้วย

2.1) ตัวแปรแฝงประโยติโสมณะที่ดี (Another Utterance: AU) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัว คือ 1) กัลยาณมิตรตต (Good Friend: GF)

2.2) ตัวแปรแฝงโยนิโสมณสิการ (Reasoned Attention: RAI) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัว คือ 1) ตัวแปรแฝงโยนิโสมณสิการสัมปทา (Reasoned Attention: RAI)

2.3) ตัวแปรแฝงบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (Ethical Climate: EC) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) ความเอื้ออาทรต่อบุคคล (Caring: CA) 2) กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and Code: LC) 3) กฎระเบียบข้อบังคับ (Rules: RU) 4) การยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร (Instrumental: IS) และ 5) จริยธรรมอิสระของบุคคล (Independence: ID)

2.4) ตัวแปรแฝงจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (Buddhist Ethics: BE) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัว คือ 1) สัมมาทิฐิ (Right View: RV) 2) สัมมาสังกัปปะ (Right thought: RT) 3) สัมมาวาจา (Right Speech: RS) 4) สัมมากัมมันตะ (Right Action: RA) 5)

สัมมาอาชีวะ (Right Livelihood: RL) 6) สัมมาวายามะ (Right Effort: RE) 7) สัมมาสติ (Right Mindfulness: RM) และ 8) สัมมาสมาธิ (Right Concentration: RC)

2.5) ตัวแปรแฝงผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (Team Work: TW) วัดจาก ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (Buddhist Leadership: BL) 2) ภาวะผู้ตามเชิง พุทธ (buddhis Follower: BF) และ 3) ความเหนียวแน่นของกลุ่ม (Group Cohesiveness: GC)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert's 5 Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถาม สำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแบบสอบถามทั้งสองฉบับนี้จะมีตัวแปรที่เหมือนและ แตกต่างกันตามความเหมาะสมที่ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มจะให้ข้อมูลได้ มีกระบวนการ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 7 คน และกระบวนการนำแบบสอบถามไปทดลอง ใช้ (Try out) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ครูและผู้บริหารเป็นผู้ตอบเท่ากับ .99 และ .96

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลตามการวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ตามจุดประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพและระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาและครูใน โรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์อิทธิพลของจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจิต ลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis)

3. การวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลสมการโครงสร้างพุทธระดับจริยธรรม เชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน จิตลักษณะของครู และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลสมการโครงสร้างพุทธระดับตาม แนวคิดของมูวเธิ่น (B. O. Muthén, 1994) ด้วยวิธีการประมาณค่าแบบ MLR (Maximum likelihood with robust statistics)

สรุปผลการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน 10 ข้อ พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน (เป็นจริง) ส่วนสมมติฐานอื่น ๆ ถูกปฏิเสธ (ไม่เป็นจริง) มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 54 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
H1: คะแนนของตัวแปรจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา และผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (ที่ได้จากแบบวัดที่ครูเป็นผู้ให้ข้อมูล) มีความสอดคล้องกัน และมีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำมาสร้างเป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้	เป็นจริง
H2: ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธ (BEW) ของครูได้รับอิทธิพลทางตรงจากจิตลักษณะของครู (TPSY)	เป็นจริง
H3: ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธ (BEW) ของครูได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE)	ไม่เป็นจริง
H4: ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาจากตัวแปรเชิงสาเหตุ (ปรโตโมสะที่ดี และโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา) (AU, RAI) และตัวแปรเชิงสาเหตุด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC)	-
H4.1 ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากตัวแปรปรโตโมสะ (AU)	ไม่เป็นจริง
H4.2 ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากตัวแปรโยนิโสมนสิการ (RAI)	ไม่เป็นจริง
H4.3 ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (BE)	ไม่เป็นจริง
H5: ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW)	ไม่เป็นจริง

ตาราง 54 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
H6: จิตลักษณะของครู (TPSY) ได้รับอิทธิพลทางตรง <u>ข้ามระดับ</u> จากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE)	ไม่เป็นจริง
H7: จิตลักษณะของครู ได้รับอิทธิพลทาง <u>อ้อมข้ามระดับ</u> จากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาและตัวแปรเชิงสาเหตุ (ปรโตโมสะที่ดี และโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา) และตัวแปรเชิงสาเหตุด้านบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา	-
H7.1 จิตลักษณะของครู (TPSY) ได้รับอิทธิพลทาง <u>อ้อมข้ามระดับ</u> จากตัวแปรปรโตโมสะ (AU)	ไม่เป็นจริง
H7.2 จิตลักษณะของครู (TPSY) ได้รับอิทธิพลทาง <u>อ้อมข้ามระดับ</u> จากตัวแปรโยนิโสมนสิการ (RAI)	ไม่เป็นจริง
H7.3 จิตลักษณะของครู (TPSY) ได้รับอิทธิพลทาง <u>อ้อมข้ามระดับ</u> จากตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC)	ไม่เป็นจริง
H8: ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW) ได้รับอิทธิพลทางตรง <u>ระดับกลุ่ม</u> จากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE)	เป็นจริง
H9: ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานได้รับอิทธิพลทาง <u>อ้อมระดับกลุ่ม</u> จากตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (ปรโตโมสะและโยนิโสมนสิการ) และตัวแปรเชิงสาเหตุบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา	-
H9.1 ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW) ได้รับอิทธิพลทาง <u>อ้อมระดับกลุ่ม</u> จากตัวแปรปรโตโมสะ (AU)	ไม่เป็นจริง
H9.2 ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW) ได้รับอิทธิพลทาง <u>อ้อมระดับกลุ่ม</u> จากตัวแปรโยนิโสมนสิการ (RAI)	เป็นจริง
H9.3 ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW) ได้รับอิทธิพลทาง <u>อ้อมระดับกลุ่ม</u> จากตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC)	ไม่เป็นจริง

ตาราง 54 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
H10: จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มจากตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (ปรโตโมสะ และโยนิโสมนสิการ) และตัวแปรเชิงสาเหตุบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา	-
H10.1 จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มจากตัวแปรปรโตโมสะ (AU)	ไม่เป็นจริง
H10.2 จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มจากตัวแปรโยนิโสมนสิการ (RAI)	เป็นจริง
H10.3 จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มจากตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC)	ไม่เป็นจริง

ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพการวัดของตัวแปรพหุระดับ

ผลการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรพหุระดับทั้งสามตัวในการวิจัยครั้งนี้ อันได้แก่ จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) บรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC) และผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW) ที่ครูเป็นผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้วิจัยสามารถสร้างโมเดลการวัดที่เหมาะสมต่อการสร้างตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงของการวิเคราะห์ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม โดยมีทั้งตัวแปรที่มีโครงสร้างการวัดเหมือนกันในแต่ละระดับการวิเคราะห์ และตัวแปรทั้งสามตัวดังกล่าวล้วนมีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มหรือมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่เพียงพอต่อการยกระดับข้อมูลขึ้นไปเป็นคะแนนตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงสำหรับการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับที่เป็นโมเดลสมมติฐานหลักของการวิจัยครั้งนี้ต่อไปได้

ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

1. การวิเคราะห์สภาพและระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.366$, $SD. = 0.233$) และถ้าพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรนี้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดมีจำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ สัมมาวายามะ (พยายามชอบ) (RE) ($\bar{X} = 4.308$, $SD. = 0.583$) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ สัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ) (RL) ($\bar{X} = 3.832$, $SD. = 0.474$) สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ) (RT) ($\bar{X} = 3.715$, $SD. = 0.543$) สัมมาสติ (ระลึกชอบ) (RM) ($\bar{X} = 3.588$, $SD. = 0.354$) และ สัมมาทิฏฐิ (เห็นชอบ) (RV) ($\bar{X} = 3.520$, $SD. = 0.310$) ตามลำดับ มีตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ สัมมากัมมันตะ (การกระทำชอบ) (RA) ($\bar{X} = 3.053$, $SD. = 0.320$) สัมมาวาจา (วาจาชอบ) (RS) ($\bar{X} = 2.755$, $SD. = 0.354$) ตามลำดับ และมี 1 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย นั่นคือ สัมมาสมาธิ (จิตมั่นชอบ) (RC) ($\bar{X} = 2.366$, $SD. = 0.411$)

2. การวิเคราะห์อิทธิพลของจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงเหตุและผลของจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน จิตลักษณะของครู และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปรับโมเดลแล้ว เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์โมเดลหลังการแยกความแปรปรวนออกตามระดับ 2 ระดับ คือ ระดับบุคคล และ ระดับกลุ่มแล้ว พบผลที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล ดังนี้ ตัวแปรผลที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรจิตลักษณะของครูอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้จิตลักษณะของครูอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธได้เพียงร้อยละ 0.20 เท่านั้น ($R^2 = .002$)

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกิดขึ้นที่ระดับกลุ่ม หรือระดับสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW) ได้รับอิทธิพลทางบวกจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .999 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานของกลุ่มที่แตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มหรือตามสถานศึกษา ได้ร้อยละ 99.8 ($R^2 = .998$) ส่วนตัวแปรจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญจากโยนิโสมนสิการสัมปทา (RAII) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานคือ 1.305 แต่ไม่ได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญจากกัลยาณมิตตตา (GFU) ที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน คือ -.329 และบรรยาภาสเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC) ที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน คือ .090 ทั้งนี้ตัวแปรทั้งสามได้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นกับค่าเฉลี่ยของตัวแปรจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ที่แตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มได้ร้อยละ 99.9

สำหรับตัวแปรผลที่เกี่ยวกับการจริยธรรมของระดับกลุ่มที่ประกอบด้วยพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) และ จิตลักษณะของครู (TPSY) เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) พบว่าไม่ได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามกลุ่มจากตัวแปรผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW) และ จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน 2.268 และ -1.540 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ตัวแปรสาเหตุในโมเดลสมมติฐานนี้ได้อธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นกับค่าเฉลี่ยของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ที่แตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มได้ร้อยละ 92.3

ส่วนตัวแปรผลที่เกี่ยวกับจิตลักษณะของครู (TPSY) ของระดับกลุ่มเมื่อพิจารณาผลแล้วพบว่า ไม่ได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามกลุ่มจากตัวแปรจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน -.156 ทั้งนี้ตัวแปรเชิงสาเหตุของจิตลักษณะของครูในระดับกลุ่มสามารถอธิบายความแปรปรวนจิตลักษณะของครูในโรงเรียนวิถีพุทธได้เพียงร้อยละ 2.30 เท่านั้น ($R^2 = .023$)

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ไม่มีตัวแปรใดที่ข้ามระดับจากตัวแปรระดับกลุ่มมามีอิทธิพลต่อตัวแปรในระดับบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ

กล่าวโดยสรุปว่า ตัวแปรเชิงเหตุและผลของจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน จิตลักษณะของครู และพฤติกรรมการ

ทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และ อิทธิพลโดยรวมของทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มที่สำคัญพบว่า ตัวแปรโยนิโสมนสิการสัมปทา (RAII) ของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมในระดับกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานของผู้บริหาร (TW) โดยผ่านทางตัวแปรจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ส่วนตัวแปรอื่น ๆ นั้นไม่พบว่ามีอิทธิพลโดยรวมหรืออิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรเชิงผลในโมเดลที่ศึกษา

3. การวิเคราะห์ความสอดคล้องกลไกในโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานจิตลักษณะของครู และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โมเดลสมมติฐานประกอบไปด้วยโมเดลการวัดตัวแปรแฝงทั้งหมดจำนวน 7 ตัวแปร โดยตัวแปรแฝงระดับกลุ่มที่ใช้วัดพระระดับประกอบด้วยโมเดลการวัดตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงทุกตัวนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกค่า ตัวแปรแรก คือ ตัวแปร ปรโตโมสะที่ตี (AU) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปร ต่อมาคือ โยนิโสมนสิการ (RAI) มีตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปร ตัวแปรบรรยาภาสเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา (EC) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ตัวแปรจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร และตัวแปรผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (TW) มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัว

นอกจากนั้นโมเดลส่วนของการวิเคราะห์ระดับกลุ่มจะมีตัวแปรแฝงที่เพิ่มเติมจากที่ได้กล่าวถึงไว้ในกรอบแนวคิดของการวิจัยอีกจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรจิตลักษณะของครู (TPSY) และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ทั้งนี้เพื่อใช้ในการวิเคราะห์โมเดลพระระดับ ซึ่งในทางปฏิบัตินั้นในการวิเคราะห์เส้นอิทธิพลที่ข้ามระดับจากตัวแปรระดับกลุ่มลงยังตัวแปรระดับบุคคลตามที่ได้ตั้งสมมติฐานไว้ไม่สามารถทำได้ โดยตรง แต่จะวิเคราะห์โดยพิจารณาจากอิทธิพลของตัวแปรระดับกลุ่มที่มีต่อความแปรปรวนที่เกิดขึ้นในระดับกลุ่มของตัวแปรระดับบุคคลนั้น ๆ จึงทำให้ผู้วิจัยทำการยกระดับคะแนนตัวแปรแฝงทั้งสองตัวแปรดังกล่าวจากระดับบุคคลขึ้นไปเป็นระดับกลุ่มเพื่อให้สามารถทำการวิเคราะห์ โมเดลพระระดับดังกล่าวตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และจากภาพโมเดลสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้เขียนสัญลักษณ์ “C” ที่เส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรระดับกลุ่มกับตัวแปรแฝงระดับบุคคลที่ยกระดับขึ้นไปนั้นจึงเป็นการแสดงถึงประเภทของเส้นอิทธิพลที่เป็นอิทธิพลของตัวแปรข้ามระดับ (Cross-level effects)

ซึ่งจะสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย และในส่วนของ การตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวกับอิทธิพลของตัวแปรระดับกลุ่มที่ข้ามมายังตัวแปรระดับบุคคลทุกประการ

สำหรับตัวแปรแฝงระดับบุคคล ประกอบด้วยโมเดลการวัดตัวแปรแฝงจำนวน 2 ตัวแปรเช่นเดียวกัน ซึ่งตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงทุกตัวนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 ทุกค่า โดย ตัวแปรแฝงจิตลักษณะของครู (TPSY) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 2 ตัว และ ตัวแปรแฝงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัว ทั้งนี้ผลจากการวิเคราะห์โมเดลสมมติฐานดังกล่าว พบว่า โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลโดยพิจารณาให้ความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรสังเกตได้ระดับบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อกันได้ตามดัชนีปรับปรุงแบบ (Modification indices) ที่มากกว่า 4.0 (Hair, 2019) จนโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี ($\chi^2/df = 0.977$, CFI=1.00, TLI=1.00, RMSEA=0.000, SRMR = 0.024) จึงสรุปได้ว่าโมเดลเชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความตรงเชิงทฤษฎี สามารถนำไปใช้เป็นตัวแบบในการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่ศึกษาได้จริง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพและระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดมีจำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ สัมมาวายามะ (พยายามชอบ) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) สัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ) 2) สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ) 3) สัมมาสติ (ระลึกชอบ) และ 4) สัมมาทิฐิ (เห็นชอบ) มีตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) สัมมากัมมันตะ (การกระทำชอบ) และ 2) สัมมาวาจา (วาจาชอบ) และมี 1 ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย นั่นคือ สัมมาสมาธิ (จิตมั่นชอบ) เป็นไปตามหลักการแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมเชิงพุทธที่อธิบายถึงองค์ประกอบของความดี

สำหรับการศึกษาเรียนรู้และปฏิบัติตามแนวคำสอนของพระพุทธเจ้าตามหลักทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) ที่สามารถนำบุคคลไปสู่จุดมุ่งหมายในชีวิต คือ ความสุข ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 8 ประการ คือ 1) ความเห็นชอบ 2) ความดำริชอบ 3) วาจาชอบ 4) การงานชอบ 5) เลี้ยงชีพชอบ 6) พยายามชอบ 7) ระลึกชอบ และ 8) ตั้งจิตชอบ รวมเรียกว่าอริยมรรคมีองค์ 8 ซึ่งจัดอยู่ในหลักไตรสิกขาครอบคลุมด้านศีล สมาธิ และปัญญาในตัวบุคคล ทั้งนี้ผลลัพธ์หรือระดับของความสุขย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะประพฤติตามหลักการดังกล่าวได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในและภายนอกตัวบุคคล ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดถือและนำไปปฏิบัติ โดยที่สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ผู้ที่ได้รับการยกย่องให้เป็นปราชญ์ทางพระพุทธศาสนาของประเทศไทยอธิบายว่า หลักจริยธรรมของพระพุทธศาสนา คือ “พรหมจริยะ” หรือ “พรหมจรรย์” หมายถึง วิถีการดำเนินชีวิตอันประเสริฐ ได้แก่การดำเนินชีวิตตามหลักทางสายกลาง ได้แก่ มรรคมีองค์ 8 หรือไตรสิกขา ซึ่งหลักจริยธรรมดังกล่าวนี้ นอกจากจะยึดโยงอยู่กับสังฆธรรมสากลตามกฎธรรมชาติแล้ว ยังครอบคลุมมิติการดำเนินชีวิตที่ดำรงอย่างเป็นองค์รวม หากพิจารณาระบบจริยธรรมเชิงพุทธกับการบริหารสถานศึกษาในแง่ของเป้าหมายจะพบว่ามีความมุ่งหวังไปสู่จุดเดียวกันคือความสุขหรือความพ้นทุกข์นั่นเอง อธิบายได้ว่าหลักธรรมคำสั่งสอนในทางพระพุทธศาสนาทั้งหมดล้วนมุ่งไปสู่ความดับทุกข์ด้วยวิถีแห่งปัญญาพิจารณาสภาวะต่าง ๆ ได้ถูกต้องตามความเป็นจริง กล่าวคือการรู้แจ้งในอริยสัจ 4 โดยปราศจากการครอบงำของอวิชชา (ความไม่รู้จริง) ที่นำไปสู่การเกิดปัญหาต่าง ๆ นานา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองมากที่สุดเพราะถือว่าเป็นหัวใจของการพัฒนา และเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการดำเนินชีวิตทั้งหมด “มัชฌิมาปฏิปทา” คือ ความเป็นทางสายกลาง (The Middle Path หรือ Middle Way) หรืออริยสัจข้อสุดท้าย คือ “มรรค” จึงเป็นประมวลหลักความประพฤติปฏิบัติ หรือระบบจริยธรรมทั้งหมดในพระพุทธศาสนา เป็นคำสอนภาคปฏิบัติที่จะช่วยให้การดำเนินสู่จุดมุ่งหมายตามแนวกระบวนการธรรมที่รู้เข้าใจแล้วนั้นอย่างเป็นระบบ จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาที่มีการบริหารงานที่มีประสิทธิผลจะต้องมีข้อกำหนดที่เป็นพันธสัญญาร่วมกันของทุกคน โดยพันธสัญญาดังกล่าวเป็นแกนของค่านิยมสำคัญในโรงเรียน และสามารถใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานอ้างอิงในการตัดสินใจว่าพฤติกรรมหรือการกระทำใดของสมาชิกผิดถูก เหมาะสมหรือไม่ในเชิงจริยธรรม (Sergiovanni, 1992) “คนเก่ง คนดี และมีความสุข” จึงเป็นนัยสำคัญของการบริหารและการจัดการศึกษาให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษายึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง และเป็นแบบอย่างให้กับครูและนักเรียนทุกคนไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่สำคัญทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม และ

ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2546) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จริยธรรมเชิงวิชาชีพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพิจารณาและตัดสินคุณค่าเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่หรือการแสดงของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีความเหมาะสมถูกต้องหรือไม่ เพราะการบริหารองค์การทุกประเภทผู้บริหารย่อมต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินในบนความถูกต้องทั้งสิ้น ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นจะมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากน้อยเพียงใด จริยธรรมจึงต้องอยู่คู่กับชีวิตมนุษย์ตลอดเวลา ทั้งนี้ประเทศชาติจะเจริญก้าวหน้าได้ต้องประกอบด้วยประชากรที่ดีมีคุณภาพ มีจริยธรรมและคุณธรรมสูง สามารถเข้าถึงการศึกษที่แท้จริงตามเจตนารมณ์ของการบริหารและการจัดการศึกษา (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2557)

การบริหารและการจัดการศึกษานับว่าเป็นทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” และ “วิชาชีพ” ที่ผู้บริหารต้องสามารถนำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการใช้หลักพุทธธรรมกับการบริหารที่แบ่งพุทธธรรม คือ “ธรรมะ” หรือ “คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า” ออกเป็น 2 ส่วนได้แก่ หลักสัจธรรม คือ คำสอนเกี่ยวกับสภาวะของสิ่งทั้งหลายหรือธรรมชาติ และหลักจริยธรรม คือ คำสอนที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติทั้งหมดที่สามารถถือเอาประโยชน์จากความรู้ความเข้าใจตามความเป็นจริงของธรรมชาติ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556; สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561b) ในขณะที่เสถียรพงษ์ วรรณปก (2539, น.97) ได้เสนอการนำแนวทางพระพุทธศาสนามาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาโดยให้ทัศนะว่า การบริหาร คือ ศิลปะการใช้คนให้ทำงาน หรือศิลปะในการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น สถานศึกษาคือหน่วยหนึ่งของสังคม ดังนั้นผู้ที่บริหารงานสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จมีความรุ่งเรืองได้นั้น ตัวผู้บริหารเองจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะรับใช้สังคมได้ ตามหลักพระพุทธศาสนาผู้ที่รับใช้สังคมจะต้องพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์และเพียบพร้อมก่อน สอดคล้องกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2560, นน.77-79) ที่นำเสนอแนวคิดการบริหารเชิงพุทธและอธิบายว่าหลักธรรมคำสั่งสอนในทางพระพุทธศาสนาเน้นที่วิธีปฏิบัติ (How to) ภายใต้นโยบายที่เรียกว่าทางสายกลาง ซึ่งจะเกี่ยวข้องทั้งกาย วาจา ใจ สมมติหรือปัญญาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้หรือนำมาปรับกับการบริหารได้อย่างลงตัวซึ่งโลกในยุคปัจจุบันเป็นระบบทุนนิยม หรือบริโภคนิยมที่เน้นการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยึดกับวัตถุ จึงทำให้มีทั้งผู้แพ้และชนะ แต่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นศาสตร์แห่งการบริหารจัดการที่ยั่งยืน ใ้บุคคลสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และจะเริ่มต้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองให้เป็นคนดีก่อน

นอกจากนี้ พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรพต ธีรโม) (2558, น.224) ยังกล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมที่มีต่อบริหารอื่นเนื่องมาจากผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญที่จะ

ผลักดันให้องค์กรก้าวหน้า คุณธรรมจริยธรรมจะช่วยปกป้องคุ้มครองให้กระบวนการบริหารดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ที่วางไว้ ดังที่พายุ ภูคำวงศ์ (2560, นน. 148-159) ได้ศึกษาวิจัยการปรับใช้หลักพุทธจริยธรรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และพบว่าหลักพุทธจริยธรรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนาแบ่งเป็น 3 ชั้น ขั้นต้น คือ ศีล ขั้นกลางคือ อกุศลกรรมบถ 10 และขั้นสูงคือ มรรค 8 หลักพุทธจริยธรรม เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้การทำงานมีประสิทธิภาพนั้น ประกอบด้วย หลักสุจริต 3 พรหมวิหาร 4 สังคหะวัตถุ 4 อธิปไตย 4 สารานียธรรม 6 และสัปปริยธรรม 7 ส่วนแนวทางการปรับใช้หลักพุทธจริยธรรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กให้การทำงาน มีประสิทธิภาพนั้น คือ แนวทางการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา และแนวทางการพัฒนาตามหลักภาวนา สอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ ชัยเรือง (2551, นน.67-80) ที่ได้วิจัยเรื่องพระดำริที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาจริยธรรมของโรงเรียนต้นแบบวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยระดับโรงเรียนเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารในการพัฒนาจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนได้รับอิทธิพลทางตรงทางอ้อมเชิงบวกจากตัวแปรพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ความสำเร็จในการพัฒนานักเรียนของโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเสนอให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนอื่น ๆ ให้เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธมากยิ่งขึ้น และผลการศึกษาของพรรณประภา ใจดี (2560, นน.2570-2580) เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ ได้แก่ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการครองงาน พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการครองคน และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการครองตน เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ

ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรสัมมาสมาธิ (จิตมั่นชอบ) เป็นตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญในการยกระดับสัมมาสมาธิให้สูงขึ้น เนื่องจากสภาพสังคมในปัจจุบันเต็มไปด้วยปัญหาและความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้านอันนำไปสู่สภาพความยากลำบากในการทำงานซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพบกับภาวะตึงเครียด สับสน วิตกกังวลที่เป็นผลรวมของปัญหาทางสังคมที่เกิดจากความเสื่อมทางจริยธรรม ฉะนั้นการบริหาร

จิตและเจริญปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นการรักษาจิตใจของตนเองให้บริสุทธิ์ผ่องใส พร้อมเผชิญกับปัญหาและอารมณ์ต่าง ๆ ด้วยวิธีการสงบจิตใจให้จดจ่อตั้งมั่นในอารมณ์ที่เป็นกุศล ไม่ให้ฟุ้งซ่านไปกับอารมณ์ภายนอก คือ การฝึกสมาธิ จะก่อให้เกิดความสงบเยือกเย็นใจจิตใจ อิ่มเอิบใจ ปลอดโปร่งและมีความสุข สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของพระปลัดสมภาร สมภาโว (2564) ที่พบว่าวิปัสสนากรรมฐานเป็นกระบวนการพัฒนาจิตสู่ความบริสุทธิ์แห่งจิต มีเป้าหมายสูงสุดคือการบรรลุธรรม ผล นิพพาน การกำหนดรู้ในฐานทั้ง 4 ได้แก่ กาย เวทนา จิต ธรรมเป็นการพัฒนาสติให้ต่อเนื่องนำไปสู่ความสงบและความตั้งมั่นของจิต (สมาธิ) ที่ประกอบด้วยสัมปชัญญะ เกิดปัญญาที่มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริงว่ารูป-นาม มีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เกิดขึ้นและดับไป ๆ เป็นอนิจจัง, ทุกขัง (เป็นทุกข์), อนัตตา (ไม่มีตัวตนบังคับบัญชาไม่ได้) นอกจากนี้ผลการศึกษาวิจัยของเจือจันทร์ วังทะพันธ์ (2563) ยังชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ควรใช้การปฏิบัติสมาธิในพระพุทธศาสนาสอดคล้องกับความฉลาดทางอารมณ์ 5 ด้าน คือ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การควบคุมตนเอง 3) การสนใจในตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และ 5) ทักษะทางสังคม สำหรับคุณธรรมที่เกิดจากการปฏิบัติสมาธิแสดงออกได้ 3 ด้าน คือ 1) การแสดงออกทางอารมณ์ มีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเอง 2) การแสดงออกทางพฤติกรรม (สังคม) ควบคุมตนเองโดยแสดงออกทางกาย วาจา และเป็นมิตรกับผู้อื่นในสังคมได้ดีกว่าเดิม และ 3) การแสดงออกทางปัญญา มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความรับผิดชอบ มีเหตุผล มีความรอบคอบ และมีปัญญาฉับไวแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ภักธิดา แรงทน (2561) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ตามหลักพุทธธรรม สำหรับสถานศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการตามหลักไตรสิกขาโดยมีศีล สมาธิ และปัญญา เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา 5 ด้าน คือ 1) ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) ด้านความสามารถการบริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3) ด้านการรับรู้อารมณ์ความต้องการของผู้อื่น และต้องสนองได้อย่างเหมาะสม 4) ด้านความสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับตนเอง และ 5) ด้านความสามารถสร้างและรักษาสัมพันธภาพดีต่อผู้อื่น

2. ผลการศึกษานิเทศกิจของจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของครูในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรเชิงเหตุและผลของจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน จิตลักษณะของครู และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และ อิทธิพลโดยรวมของ ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม โดยผลการศึกษาที่สำคัญ พบว่า

ประเด็นที่ 1 ตัวแปรโยนิโสมนสิการสัมปทา (RAII) ของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อม ในระดับกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานของผู้บริหาร (TW) โดยผ่านทางตัวแปรจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา (BE) อธิบายได้ว่าการคิดเป็นกิจกรรมทางปัญญาที่ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างจากสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ ก่อเกิดเป็นวิวัฒนาการเพื่อการพัฒนาที่นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น การมีวิจรรณญาณรู้จัดไตร่ตรองเรื่องราวต่าง ๆ ตามหลักแห่งเหตุผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงที่จะทำไปสู่ความเสียหาย การคิดจึงเป็นจุดเริ่มต้นของพฤติกรรมภายในตน หากคิดดีก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ดีในการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เช่นเดียวกันกับการที่โรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษาที่คิดดี มีวิธีการคิดอย่างแยบคาย คือ การคิดแบบโยนิโสมนสิการยอมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อองค์การ ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหวัง สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของวลินิกา ฉลากบาง (2548) ที่อธิบายว่าการรู้จักคิดแบบโยนิโสมนสิการเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนกระบวนการคิดที่มีลักษณะซับซ้อน หากพิจารณาจะพบว่าความคิดแต่ละครั้ง ประกอบด้วยสิ่งที่คิด วิธีที่ใช้คิด และเป้าหมายในการคิด เมื่อเปรียบเทียบกระบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการกับวิธีคิดแบบวิทยาศาสตร์หรือบางที่เรียกว่าวิธีแก้ปัญหาแบบวิทยาศาสตร์ พบว่ามีความแตกต่างกันตรงที่วิธีการแก้ปัญหาแบบวิทยาศาสตร์ไม่แยกการหาสาเหตุเป็นขั้นหนึ่งต่างหาก แต่แฝงไว้ในขั้นตอนการตั้งสมมติฐานและแม้ทั้งสองวิธีจะมีเป้าหมายที่การแก้ปัญหาแต่วิธีแก้ปัญหามาตรการกระบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการจะเป็นวิธีที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ไม่ก่อปัญหาสืบเนื่องไป จึงควรนำกระบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการไปฝึกเพื่อเพิ่มพูนและเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา นอกจากนั้นผลการศึกษาของศุภกาญจน์ วิชานาติ (2556) ยังระบุถึงหลักโยนิโสมนสิการมีรูปแบบวิธีคิด 10 ประการ ได้แก่ 1) วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย 2) วิธีคิดแบบแยกส่วนประกอบ 3) วิธีคิดแบบสามัญลักษณะ 4) วิธีคิดแบบอริยสัจ/คิดแก้ปัญหา 5) วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ 6) วิธีคิดแบบเห็นคุณ โทษ และทางออก 7) วิธีคิดแบบคุณค่าแท้-คุณค่าเทียม 8) วิธีคิดแบบเร้าคุณธรรม 9) วิธีคิดแบบอยู่กับปัจจุบัน และ 10) วิธีคิดแบบวิภาษวาท ซึ่งเป็นหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณค่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับบุคคลทุกระดับเพื่อพัฒนาทักษะการคิดการตัดสินใจเมื่อเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ เนื่องจากในสภาพความเป็นจริงนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องใช้การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตัดสินใจโดยใช้ความคิดประกอบเหตุผล เพื่อบรรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ

ประเด็นปัญหา นำมาวิเคราะห์ ตรวจสอบ และกำหนดรายละเอียดของปัญหาก่อนการตัดสินใจทุกครั้ง

ประเด็นที่ 2 จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มจากตัวแปรโยนิโสมนสิการ การรู้จักพิจารณาในตนอย่างแยกแยะของผู้บริหารสถานศึกษามีเป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดที่นำเสนอโดยสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2559, น.69) ซึ่งอธิบายว่า โยนิโสมนสิการ หมายถึง การใช้ความคิดถูกวิธี ความรู้จักคิด คิดเป็น คือ ทำในใจโดยแยกแยะมองสิ่งทั้งหลายด้วยความคิดพิจารณา รู้จักสืบสาวหาเหตุผล แยกแยะสิ่งนั้น ๆ หรือปัญหานั้น ๆ ออกให้เห็นตามสภาวะและตามความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกิดสัมมาทิฐิ หรือทางเกิดแห่งแนวความคิดที่ถูกต้องซึ่งเป็นต้นทางของปัญญาและความดีทั้งปวง ซึ่งความคิดที่เรียกว่า โยนิโสมนสิการ สรุปสั้น ๆ ได้ว่า คิดถูกวิธี คิดมีระเบียบ คิดมีเหตุผล คิดไร้กุศล

ประเด็นที่ 3 ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงระดับกลุ่มจากจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา และได้รับอิทธิพลทางอ้อมระดับกลุ่มจากตัวแปรโยนิโสมนสิการ เมื่อพิจารณาจากความหมายของคำว่าทีมงาน (Teams) ซึ่งหมายถึง กลุ่มบุคคลที่ความพยายามของแต่ละคนมีส่วนเสริมและมีผลต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าปัจจัยนำเข้ารวมกันทั้งหมดของสมาชิกในทีม กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือทีมงานจะสร้างผลลัพธ์ที่น่าพอใจและลักษณะของการประสานการร่วมมือกันในเชิงบวก (Synergy) (Champoux, 2011; Robbins, 1998; Schermerhorn และคนอื่น ๆ, 2003; นิติพล ภูตะโชติ, 2560; วิภาส ทองสุทธิ, 2552) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interacting individual) ถือเป็นสิ่งสำคัญที่บ่งชี้ความเป็นทีม ผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมหากเป็นไปในเชิงบวกก็จะทำให้การดำเนินงานของทีมเป็นไปโดยราบรื่น แต่หากปฏิสัมพันธ์เป็นไปในเชิงลบสมาชิกอาจไม่สามารถเกาะเกี่ยวกันจนอาจนำไปสู่การล่มสลายของทีมได้ ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมเป็นไปด้วยดีในเชิงภาพรวมแล้วย่อมหมายถึงความสัมพันธ์และความผูกพันของสมาชิกในองค์การก็เป็นไปในเชิงบวกด้วย (ภิษัญ มนุศิลป์, 2558; อ้างอิงจาก Herrenkohl, 2004) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจริยธรรมเชิงพุทธย่อมมีอิทธิพลในเชิงจิตวิทยาที่พิสูจน์ได้ว่าสามารถทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถสอดผสานการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานโดยแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงพุทธ ภาวะผู้ตามเชิงพุทธและความเหนียวแน่นของกลุ่มที่เป็นการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มงาน เป็นปฏิสัมพันธ์ของเหล่าสมาชิกเกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีและผูกพันกลมเกลียว

กันอันจะเป็นผลให้เกิดความสามัคคีและผานความร่วมมือที่ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

ทั้งนี้เป็นไปตามแนวความคิด ความเชื่อที่ว่า การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจริยธรรมเชิงพุทธ มีการปฏิบัติตนตามหลักการดำเนินชีวิตอันประเสริฐครอบคลุมการพัฒนาพฤติกรรมของตนเองแบบองค์รวม มีการแสดงออกภายนอกที่เป็นปกติดีงาม มีจิตใจที่สงบเยือกเย็น มีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างชาญฉลาด มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำ (Leader) ที่สามารถสร้างศรัทธา การยอมรับนับถือ และการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กรและสังคมที่แวดล้อมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความพร้อมในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จนเกิดความสามัคคี รักใคร่ ประองดอง ผู้บริหารที่ดีจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่เพียบพร้อมไปด้วยความดี หรือความบริสุทธิ์ยุติธรรมสูงสุดก่อนเป็นอันดับแรก (ครองตน) แล้วจึงค่อยขยายผลการพัฒนาตนเองออกมาในรูปพฤติกรรมการบริหารบุคลากรที่เป็นแบบฉบับของตนเองโดยมีความดีเป็นพื้นฐานที่มั่นคง (ครองคน) ก่อเกิดเป็นผลลัพธ์ในการบริหารที่พึงประสงค์ของทุกฝ่าย เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (ครองงาน) สอดคล้องกับคำกล่าวของปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Drucker, 2001) ที่ว่า “Management is doing things right; Leadership is doing the right things” แปลได้ว่า การบริหารเป็นการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง ในขณะที่ภาวะผู้นำเป็นการทำในสิ่งที่ถูกต้อง “Management is doing thing right” จึงเป็นการยืนยันบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความถูกต้อง ในขณะที่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำต้องเน้นเรื่องประสิทธิผล (Effectiveness) คือ การทำงานที่เน้นการตัดสินใจทำในเรื่องที่ถูกต้องเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย “Leadership is doing the right thing” เพราะฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจึงสามารถเป็นประกันความสำเร็จของสถานศึกษาได้ การบริหารจึงเป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยอาศัยกระบวนการบริหารที่สำคัญประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุมหรือประสานงาน การบริหารเชิงพุทธจึงเป็นความพยายามในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์กับวิทยาการสมัยใหม่ได้อย่างลงตัว ทั้งนี้เพราะหลักพุทธธรรมเป็นแนวปฏิบัติที่สูงกว่าความรู้สมัยใหม่ใด ๆ จึงสามารถครอบคลุมทั้งวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ทั้งหมด สอดคล้องกับหลักการ 3 ประการที่ถือเป็นหัวใจคำสอนหลักในทางพระพุทธศาสนาที่เรียกว่าโอวาทปาติโมกข์ (The

principle teaching) คือ 1) การละเว้นความชั่ว (never do any evil) 2) การบำเพ็ญกุศลให้เกิดขึ้น (always do good) และการชำระจิตของตนให้บริสุทธิ์ ผ่องใส (purify your minds) อย่างไรก็ตาม หลักจริยธรรมเชิงพุทธสามารถแบ่งได้ 3 ชั้น คือ 1) ชั้นมูลฐาน ได้แก่ หลักเบญจศีล เบญจธรรม 2) ชั้นกลาง ได้แก่ กุศลบถกรรม 10 ประการ และ 3) ชั้นสูงสุด ได้แก่ อริยมรรคมีองค์ 8

ประเด็นที่ 4 ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธ ของครู ได้รับอิทธิพลทางตรงจากจิตลักษณะของครู พบว่า เป็นจริง อธิบายได้ว่า จิตลักษณะของครู คือ คุณลักษณะทางจิตของครูเกี่ยวกับการรับรู้ การตอบสนอง การเกิดคุณค่า การจัดระบบที่นำไปสู่ การกำหนดเป็นค่านิยมที่ตนยึดถือในทางพุทธจริยธรรม สะท้อนออกมาในรูปของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์จากสมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธ และความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู คือ คุณลักษณะทางจิตของครูเกี่ยวกับการรับรู้ การตอบสนอง การเกิดคุณค่า การจัดระบบที่นำไปสู่การกำหนดเป็นค่านิยมที่ตนยึดถือในทาง พุทธจริยธรรม สะท้อนออกมาในรูปของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์จากพฤติกรรม การปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา และ พฤติกรรมการปฏิบัติตนตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ

3. ผลการทดสอบความสอดคล้องของกลไกของโมเดลเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลเชิงสมมติฐานประกอบไปด้วยโมเดลการวัดตัวแปรแฝงทั้งหมดจำนวน 7 ตัวแปร คือ ตัวแปรแรก คือ ตัวแปร ปรโตโมสะที่ดี ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปร ต่อมาคือ โยนิโสมนสิการ มีตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปร ตัวแปรบรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ตัวแปรจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัว และตัวแปรผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน มีตัวแปรสังเกต ได้จำนวน 3 ตัว โดยตัวแปรแฝงระดับกลุ่มประกอบด้วยโมเดลการวัดตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ซึ่งตัว แปรสังเกตของตัวแปรแฝงทุกตัวนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกค่า

โมเดลส่วนของการวิเคราะห์ระดับกลุ่มจะมีตัวแปรแฝงที่เพิ่มเติมจากที่ได้กล่าวถึงไว้ใน กรอบแนวคิดของการวิจัยอีกจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรจิตลักษณะของครู (TPSY) และ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ทั้งนี้เพื่อใช้ในการวิเคราะห์โมเดลพหุ ระดับ ซึ่งในทางปฏิบัตินั้นในการวิเคราะห์เส้นอิทธิพลที่ข้ามระดับจากตัวแปรระดับกลุ่มลงยังตัว แปรระดับบุคคลตามที่ได้ตั้งสมมติฐานไว้ไม่สามารถทำได้ โดยตรง แต่จะวิเคราะห์โดยพิจารณา จากอิทธิพลของตัวแปรระดับกลุ่มที่มีต่อความแปรปรวนที่เกิดขึ้นในระดับกลุ่มของตัวแปรระดับ

บุคคลนั้น ๆ จึงทำให้ผู้วิจัยทำการยกระดับคะแนนตัวแปรแฝงทั้งสองตัวแปรดังกล่าวจากระดับบุคคลขึ้นไปเป็นระดับกลุ่มเพื่อให้สามารถทำการวิเคราะห์ โมเดลพหุระดับดังกล่าวตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

คะแนนของตัวแปรจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยายากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา และผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน (ที่ได้จากแบบวัดที่ครูเป็นผู้ให้ข้อมูล) มีความสอดคล้องกัน และมีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำมาสร้างเป็นตัวแปรระดับกลุ่มได้ พบว่า เป็นจริง อธิบายได้ว่า ผู้วิจัยได้มีกระบวนการศึกษาค้นคว้าที่ถูกต้อง รัดกุม ตรงตามหลักวิชา เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันพหุระดับ ตัวแปรที่นำมาศึกษาต้องมีความผันแปรทั้งสองระดับ จึงจะมีความเหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass correlation coefficient: ICC) เพื่อตรวจสอบว่า นอกจากตัวแปรระดับบุคคลจะมีความผันแปร ภายในกลุ่ม (Within group) แล้วยังจะมีความผันแปรระหว่างกลุ่ม (between group) ด้วยหรือไม่ ซึ่งถ้าหากค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นมีขนาดใหญ่ ($ICC > 0.05$) แสดงว่า มีความผันแปรระหว่างกลุ่มสูงเหมาะที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับ แต่ถ้าค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นมีขนาดเล็ก แสดงว่าข้อมูลระดับบุคคลไม่มีความผันแปรระดับกลุ่ม จึงไม่จำเป็นต้องนำข้อมูลไปวิเคราะห์พหุระดับ (Snijders, 1999)

สำหรับตัวแปรแฝงระดับบุคคล ประกอบด้วยโมเดลการวัดตัวแปรแฝงจำนวน 2 ตัวแปร เช่นเดียวกัน ซึ่งตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงทุกตัวนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 ทุกค่า โดย ตัวแปรแฝงจิตลักษณะของครู (TPSY) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 2 ตัว และ ตัวแปรแฝงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู (BEW) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัว

ผลจากการวิเคราะห์โมเดลสมมติฐานดังกล่าว พบว่า โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลโดยพิจารณาให้ความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรสังเกตได้ระดับบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อกันได้ตามดัชนีปรับปรุงแบบ (Modification indices) ที่มากกว่า 4.0 (Hair, 2019) จนโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี ($\chi^2/df = 0.977$, CFI=1.00, TLI=1.00, RMSEA=0.000, SRMR = 0.024) แสดงให้เห็นว่าทฤษฎีโครงสร้างของจริยธรรมเชิงพุทธที่ใช้สำหรับการศึกษา 3 ส่วนที่สำคัญ คือ 1) เหตุปัจจัย 2) ผล และ 3) ความมุ่งหมาย ประกอบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยภายนอก (ปรโตโมละ) และปัจจัยภายในของบุคคล(โยนิโสมนสิการ) ซึ่งทั้ง 2 ส่วนดังกล่าว จะนำไปสู่จุดเริ่มต้นทางปัญญา คือ ความเห็นชอบ (สัมมาทิฐิ) ในแนวทางดำเนินชีวิตอันประเสริฐ 8 ประการที่เรียกว่า

อริยมรรคมีองค์ 8 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2554, นน.1-31) มีความถูกต้องเป็นจริงตามทฤษฎี สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของเสกสรรค์ ทองคำบรรจง (2545, นน.94-153) ที่ได้การศึกษาโครงสร้างทางจริยธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีตามแนวพุทธศาสนา โดยใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีจริยธรรมเชิงพุทธที่นำเสนอโดยสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า โมเดลโครงสร้างทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี และนอกจากนี้ยังพบว่ามีความสอดคล้องกับการเลือกศึกษาตัวแปรสำหรับกำหนดเป็นโมเดลเชิงสมมติฐานในการทดสอบเช่นเดียวกับปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2558, นน.106-170) ที่ได้วิจัยเรื่อง โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพุทธระดับของตัวแปรเชิงเหตุ และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชน สนับสนุนแนวคิดการศึกษาตัวแปรทางจิตวิทยาและตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ด้วยการวิเคราะห์พุทธระดับ โดยเห็นได้จากการที่ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรความพึงพอใจภายในลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แม้ว่าผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยจะไม่สอดคล้องหรือเป็นไปตามสิ่งที่ผู้วิจัยคาดหวังทั้งหมดก็ตาม

สรุปองค์ความรู้

หลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนาสามารถนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมของบุคคล ในองค์กรซึ่งนอกจากจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ในเชิงทฤษฎียังสามารถนำมาใช้ปฏิบัติให้เข้ากับบริบทของสังคมได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังเป็นการตรวจสอบยืนยันความตรงเชิงทฤษฎีของหลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนากับหลักวิทยาศาสตร์ได้อย่างสอดคล้องกลมกลืน จากการศึกษาวิจัยนี้จึงสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในเชิงลึกกับบริบททางสังคมต่อไป ดังเช่นการศึกษาของอุทัย บุญประเสริฐ (2559, นน.2-6) ที่ได้สนับสนุนแนวคิดการวิจัยด้านการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ที่ไม่จำกัดตัวเองอยู่แต่กับเทคนิคด้านการบริหารจัดการศึกษาภารกิจปัจจุบัน ปัจจัยภายในองค์การทางการศึกษาและการค้นหาแนวทางปฏิบัติที่ใช้เป็นบรรทัดฐานในการดำเนินงานภายในของสถานศึกษาหรือองค์การด้านการศึกษาปัจจุบันเท่านั้น แต่ต้องเป็นการวิจัยที่จะขยายวงออกไปเพื่อสนองต่อการปฏิรูปการศึกษาต่อทิศทางการศึกษาในอนาคตต่อกิจกรรมและบริการทางการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการทางการศึกษาที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต ตลอดจนการบริหารจัดการที่ช่วยให้สามารถปรับการศึกษาในความรับผิดชอบ ให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมทั้งสามารถตอบสนองต่อปัญหาใหม่ ๆ ในสภาพแวดล้อมใหม่ ที่ผู้บริหารหรือ นักจัดการด้านการศึกษา

สามารถแก้ไขปรับปรุงได้ โดยใช้วิธีการทางการวิจัยเข้าช่วยในการตัดสินใจในการปรับปรุงงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การประหยัดค่าใช้จ่ายและการลดต้นทุน ทางการศึกษา โดยที่ยังคงประสิทธิภาพและคุณภาพ และช่วยในการพัฒนาองค์การทางการศึกษาต่อไป เนื่องจากศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเป็นสหวิทยาการ (Inter-disciplinary) จึงสามารถประยุกต์เทคนิควิทยาการและวิธีการเฉพาะบางอย่างของศาสตร์อื่น ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการในสาระในศาสตร์ด้านการบริหารจัดการของตนได้ค่อนข้างกว้างขวาง ทั้งจากกระบวนการเชิงวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ จิตวิทยาพฤติกรรมศาสตร์ ฯลฯ และวิทยาการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น งานวิจัยปริญญาโทนิพนธ์จะไม่ใช่เพียงผลงานตามที่หลักสูตรกำหนดให้ทำหรือตามข้อบังคับ แต่จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการฝึกฝนความเป็นนักวิชาการชั้นสูง

จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ภายใต้การบูรณาการหลักพุทธธรรมดั้งเดิมของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ทรงแสดงไว้ในอริยมรรคมีองค์ 8 และเรียบเรียงเนื้อหาโดยปราชญ์ทางพระพุทธศาสนาชาวไทย คือ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) สำหรับนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จที่เน้นการพัฒนาในตัวบุคคลแบบองค์รวมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และปัญญา ในมุมมองของพระพุทธศาสนาได้สะท้อนถึงหลักความจริง และความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันตามลำดับเป็นขั้น ๆ โดยเฉพาะมนุษย์เกิดมาได้อย่างไร มีอะไรเป็นเหตุปัจจัยให้สิ่งนี้เกิดขึ้น และมีอะไรเป็นองค์ประกอบของชีวิต ดังนั้นชีวิตในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงถึงกำเนิดของชีวิตที่เกิดขึ้นว่าเกิดมาจากกรรม เพราะมีกรรมเป็นตัวนำเกิด มีกรรมเป็นเผ่าพันธุ์ มีกรรมเป็นที่พึ่งอาศัยและมีกรรมเป็นของ ๆ ตน ใครทำกรรมอันใดไว้ก็ได้รับผลของกรรมนั้น เมื่อชีวิตเกิดมาแล้ว มนุษย์ควรดำเนินการอย่างไรกับชีวิต จึงจะมีความสุข และนั่นเองมนุษย์พึงแสวงหาความสุขและความจริงที่สูงสุดให้แก่ตนเองตามลำดับขั้นดังจะได้สรุปย่อ ๆ เกี่ยวกับหลักการของความจริงในทางพระพุทธศาสนาได้แก่ อภิปรินญา (ทฤษฎีว่าด้วยความจริง) ญาณวิทยา (ทฤษฎีว่าด้วยความรู้) จริยศาสตร์ (หลักปฏิบัติเพื่อเข้าถึงความดี) ซึ่งจะเห็นได้ว่าพุทธศาสนามุ่งเน้นทางพุทธจริยศาสตร์มากกว่าญาณวิทยา ที่กล่าวเช่นนั้นก็เพราะว่าพุทธศาสนานั้นเน้นสอนว่าทำอะไรจึงจะออกจากทุกข์ ถึงแม้ว่าท้ายที่สุดเราจะรู้ไม่ได้ว่าเราบรรลุอรหัตต์หรือไม่ นั่นก็ไม่สำคัญหากเรานั้นได้ปฏิบัติถูกต้องและบรรลุเราก็ย่อมที่จะออกจากทุกข์ได้

ในเชิงของการขยายขอบเขตของความรู้ทางจริยศาสตร์ พบว่า จริยธรรมเชิงพุทธมีความสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย มีเกณฑ์ตัดสินเชิงจริยธรรมที่ตรงตามความเป็นจริง ดังที่พระปรีชา อุทปัญญา (กิจกุศล) (2560) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบเกณฑ์การตัดสินทางจริยธรรม

ในพุทธปรัชญาเถรวาทกับปรัชญาโสเครติส โดยพบว่า เกณฑ์ตัดสินจริยธรรมในพุทธปรัชญาเถรวาทจริยธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิตของคนในสังคม และเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิตเป็นเกณฑ์ตัดสินว่าอะไรดีอะไรชั่ว อะไรควรหรือไม่ควร เพื่อความสงบสุขในการอยู่ร่วมกันในสังคม จริยธรรมจำแนกออกเป็น 3 ระดับได้แก่ 1) จริยธรรมขั้นพื้นฐาน คือ เบญจศีลเบญจธรรม 2) จริยธรรมชั้นกลาง คือ กุศลกรรมบถ 10 และ 3) จริยธรรมชั้นสูง คือ อริยมรรคมีองค์ 8 หรือทางที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเป็นผู้ประเสริฐ ในขณะที่โสเครติส มีความเห็นว่าคุณธรรม หรือจริยธรรม คือ ความรู้ คุณธรรม เป็นสิ่งที่อาจแสวงหาค้นพบได้ ความรู้ คือ คุณธรรม คือ คนที่รู้ผิดชอบชั่วดีย่อมจะทำความดี เป็นไปไม่ได้ที่คนรู้ว่าความดีคืออะไรแล้วฝืนทำความชั่ว ส่วนคนที่ทำความชั่วก็เพราะขาดความรู้ผิดชอบชั่วดีการทำผิดจึงเนื่องมาจากความไม่รู้หรืออวิชชา คนทำผิดเพราะหลงคิดว่าสิ่งที่ตนทำเป็นความดีเขาเห็นผิดเป็นชอบถ้าเขาได้รับการแนะนำให้รู้จักความถูกต้องแล้วเขาจะไม่ทำผิดเลย ดังนั้นคนมีจริยธรรม คือ คนที่มีความรู้ และคุณธรรมทางสังคมที่สูงที่สุด คือ ความยุติธรรม ในขณะที่ผลการเปรียบเทียบพบว่า จริยธรรมทั้งสองแนวคิดนี้มีความคล้ายคลึงและต่างกันบางประเด็น ส่วนประเด็นที่คล้ายกัน กล่าวคือ จริยธรรมต้องเริ่มมาจากความรู้ คือ รู้ว่าอะไรถูกอะไรผิด ฯลฯ ประเด็นที่ต่างกันกล่าวคือ พุทธปรัชญาเถรวาทถือเอาเจตนาเป็นหลักตัดสินว่าถูกหรือผิด ดีหรือชั่ว ส่วนโสเครติสถือเอาความรู้เป็นตัวหลักตัดสินว่าถูกหรือผิด

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีพื้นฐานจากการหลอมรวมตามกระบวนทัศน์ของนักวิจัยกลุ่มปฏิฐานนิยม (Positivism) และกลุ่มปรากฏการณ์นิยม/ตีความนิยม (Interpretivism) นอกจากนั้นยังเป็นการตรวจสอบยืนยันความถูกต้องเชื่อถือได้ของผลการวิจัย เติมเต็มครบถ้วนสมบูรณ์ของผลการวิจัยที่ได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา นักวิจัย และผู้ที่สนใจสามารถนำไปใช้ต่อยอดในการพัฒนาองค์ความรู้จากข้อค้นพบในการศึกษาวิจัย สามารถขยายขอบเขตองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนานุกรณาการกับศาสตร์ทางการบริหารในเชิงวิชาการอย่างเหมาะสมก่อให้เกิดคุณค่าทางการนุกรณาการศาสตร์ได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ข้อเท็จจริงของสภาพและระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารจริยธรรมในสถานศึกษาได้ต่อไป

2. โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของตัวแปรเชิงเหตุและจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านการทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อให้เกิดคุณค่าใน 2 กรณี คือ 1) คุณค่าในเชิงทฤษฎี และ 2) คุณค่าในเชิงการนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังต่อไปนี้

2.1 ในเชิงทฤษฎี เป็นการนำแนวคิดจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามืองค์ประกอบอะไรบ้าง และทราบปัจจัยเชิงสาเหตุและปัจจัยเชิงผลลัพธ์ที่ทำให้เกิดจริยธรรมเชิงพุทธว่ามืองค์ประกอบอะไรบ้าง ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมเชิงพุทธที่สามารถนำมาใช้อธิบายปรากฏการณ์ของสถานศึกษายาได้บริบทของสังคมไทยซึ่งเป็นสังคมเมืองพุทธ ทำให้ความหมายชัดเจนขึ้นจนสามารถระบุปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นเรื่องที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้มากขึ้น รวมถึงช่วยเพิ่มหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนแนวคิดของจริยธรรมเชิงพุทธมากขึ้น ทำให้ได้ความรู้ด้านหลักการบริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมคนความดีซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในด้านนี้ได้ต่อไป

2.2 ในเชิงการนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์โดยได้ทราบโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับเกี่ยวกับตัวแปรเชิงสาเหตุและจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจิตลักษณะ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของครูเกิดขึ้นเนื่องจากตัวแปรเชิงสาเหตุในหลาย ๆ ด้านประกอบกันทั้งจากด้านปัจจัยภายในตัวบุคคล (โยนิโสมนสิการ) และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล (ปรโตโมหะ) ที่ทำให้เกิดจริยธรรมกับผู้บริหารสถานศึกษา นับเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่สำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมหรือหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจริยธรรม ตลอดจนบรรยากาศเชิงจริยธรรมของกลุ่มซึ่งเป็นการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มงาน หรือหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมเชิงพุทธให้กับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลจักรสำคัญที่สุดในสถานศึกษา หรือนับเป็นหลักสูตรการเตรียมความพร้อมให้กับครูที่จะเป็นผู้บริหารใหม่ได้ต่อไป นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางให้กับสถานศึกษาใช้ในการจัดสภาพแวดล้อม ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการมีจริยธรรมของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมีความพึงพอใจในงาน และมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาทั้งสิ้น ซึ่งควรประยุกต์ใช้จริยธรรมเชิงพุทธทั้ง 8 องค์ประกอบ โดยควร

มุ่งเน้นด้านสัมมาสมาธิ (จิตมั่นชอบ) เป็นส่วนสำคัญ เพราะผลการวิจัยพบว่าเป็นองค์ประกอบของจริยธรรมเชิงพุทธที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยในฐานะที่มีพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาหลัก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไปสามารถนำไปปฏิบัติซึ่งจะให้ผลเป็นทั้งความสุขส่วนตนและนำไปสู่ความสำเร็จของงานทั้งในระดับบุคคลและระดับสถานศึกษาในการศึกษาครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพหุระดับที่มีความสอดคล้องกับลักษณะและการจัดองค์การทางการศึกษาและธรรมชาติของข้อมูลซึ่งนอกจากจะได้ผลการวิจัยที่มีรายละเอียดทั้งกว้างและลึกสำหรับการตอบคำถามการวิจัยได้สมบูรณ์มากขึ้นกว่าวิธีการเดิม ๆ ที่นิยมใช้กันทั่วไป

4. สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม/แบบวัด) ที่พัฒนาขึ้นนี้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งต่อไป เนื่องจากมีกระบวนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพตามหลักวิชาการ

5. ผลการวิจัยถือเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญที่จะเป็นเครื่องกระตุ้นเตือน หรือเสริมสร้างจิตสำนึกให้ผู้บริหาร ครู และบุคคลทั่วไปให้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติตามแนวทางพุทธวิธีที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนาสำหรับใช้เป็นหลักใช้ในการดำเนินชีวิตตามแนวทางอริยมรรคมีองค์ 8

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อเป็นการยืนยันผลการศึกษาแบบระยะยาว ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณซ้ำในบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่เปลี่ยนไปเพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดในด้านความตรงประเภทหนึ่ง โดยใช้เทคนิคการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัด เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวแปร “จริยธรรมเชิงพุทธ” ในกลุ่มประชากรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น กลุ่มครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ฯลฯ เพื่อให้ครอบคลุมทุกมิติของการบริหารงานภายในสถานศึกษาในทุกระดับและประเภทการศึกษาจะเป็นการขยายผลของการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามหลักอริยมรรคมีองค์ 8 เพื่อใช้สำหรับเป็นหลักการสำคัญของการจัดการศึกษาของไทย

3. ควรมีการคัดสรร หรือพิจารณาบทพจน์ตัวแปรที่ต้องการแก้ปัญหาหรือยกระดับให้สูงขึ้นในการทำวิจัยครั้งต่อไป เช่น ตัวแปรสัมมาสมาธิ (จิตมั่นชอบ) ในผู้บริหารที่ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งยวด เพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากคุณภาพภายในตน ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง แสดงให้เห็นถึงสมรรถภาพทางจิตของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับความตั้งมั่นของจิต

หรือมีสภาวะจิตที่แน่วแน่ต่อสิ่งที่กำหนดพิจารณา ซึ่งจะส่งผลให้เกิดคุณภาพการปฏิบัติงานที่เป็นพฤติกรรมภายนอกที่พึงประสงค์ต่อไป

4. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมทั้งในเชิงคุณภาพหรือการผสมผสานวิธี เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศทั้งในเชิงกว้าง และเชิงลึก เป็นที่ยอมรับของนักวิจัยกลุ่มปฏิฐานนิยม (Positivism) และกลุ่มปรากฏการณ์นิยม/ตีความนิยม (Interpretivism) สนองต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างสูงสุด



บรรณานุกรม

- Adair, R. (2008). *Developing great leaders, one follower at a time* The art of followership.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action : a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Barnhart, M. G. (2012). THEORY AND COMPARISON IN THE DISCUSSION OF BUDDHIST ETHICS. *Philosophy East and West*, 62(1), 16-43.
- Boss, J. A. (2011). *Ethics for Life : A Text With Reading* (5th ed). New York: McGraw-Hill
- Brown, M., Treviño, L., และ Harrison, D. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Chaleff, I. (2009). *The courageous follower* (3rd ed). San Franiso: Berrett-Koehler Publishers.
- Champoux, J. E. (2011). *Oranization Behavior : integrating individual, groups, and organizations* (4th ed). New York: Routledge.
- Charles K. Fink. (2013). The Cultivation of Virtue in Buddhist Ethics. *Journal of Buddhist Ethics*, 20, 668-698.
- Covey, S. R. (2003). *The 7 habits of highly effective people personal workbook*. New York: Simon & Schuster.
- Daft, R. L. (2004). *The leadership experience* (4nd ed., International ed.): Australia : Thomson south-western.
- Drucker, P. F. (2001). *he Essential Drucker : Selections from the Management Works of Peter F. Drucker*. New York: HarperBusiness.
- Enders, C. K., & Peugh, J. L. . (2004). Using an EM covariance matrix to estimate structural equation models with missing data: Choosing an adjusted sample size to improve the accuracy of inferences. *Structural Equation Modeling*, 11, 1-19.
- Feldman, F. (1978). *Introductory ethics*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice - Hall.
- Fornell, C. L., D. F. ., (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.

- Fox, R., & DeMarco, Joseph P. (1990). *Moral reasoning : a philosophic approach to applied ethics*. Fort Worth, Tex: Holt, Rinehart, and Winston.
- George, D. (2011). *SPSS for windows step by step : a simple guide and reference* 18.0 update (11th ed.): Boston : Allyn & Bacon.
- Graham, J. W. (2003). Adding missing-data-relevant variables to FIML-based structural equation models. *Structural Equation Modeling*, 10, 80-100.
- Grassian, V. (1992). *Moral Reasoning : Ethical Theory and Some Contemporary Moral Problems* (2nd ed.). Englewood Cliff, New Jersey: Prentice Hall.
- Hair, J. F. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.): Andover : Cengage.
- Hale, M. E., Jr. (1983). *The biology of lichens* (3rd ed.): London : Edward Arnold.
- Howell, J. P., และ Costley, D. L. (2001). *Understanding Behavior for Effective Leadership*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hox, J. J., และ Roberts, J. K. (2011). *Handbook of advanced multilevel analysis*: New York : Routledge.
- Jones, G. (2007). *Moral philosophy : a guide to ethical theory*. London Hodder Murray.
- Kelley, R. E. (1992). *The Power of Followership: How to Create Leaders People Want to Follow, and Followers Who Lead Themselves*. New York: Doubleday/Currency.
- Kohlberg, L. (1976). Moral stages and moralization: The cognitive-developmental. In *Moral development and behavior: Theory, research and social issues*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Lennick, D., และ Kiel, F. (2011). *Moral Intelligence: Enhancing Business Performance And Leadership Success*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Lennick, D. a. F. K. (2011). *Moral Intelligence 2.0 : Enhancing Business Performance And Leadership Success*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Luper Steven. (2002). *A guide to ethics*. Boston: McGraw Hill.
- Marsh, H. W., Hay, K. -T., & Kong, C. -K. . (2002). Multilevel causal ordering of academic self-concept and achievement: Influence of language of instruction (English compared with Chinese) for Hong Kong students. *American Educational Research Journal*, 39, 727-763.

- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Moorman Robert H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship ? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Muthén, B. O. (1994). Multilevel Covariance Structure Analysis. *Sociological Methods and Research*, 22, 376-398.
- Muthén, L. K. M., B. O. (2004). *Mplus User's Guide* (3rd ed). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Newstrom, J. W. (2015). *Organizational behavior : human behavior at work* (14th ed., international student ed.). New York McGraw-Hill Education.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Oyetunji, C. O. (2013). The Relationship between Followership Style and Job Performance in Botswana Private Universities *International Education Studies*, 6(2), 179-187.
- Palardy, G. J. (2003). *A comparison of Hierarchical Linear and Multilevel Structural Equation Growth Models and Their Application in School Effectiveness Research*. (Doctoral Dissertation). University of California, Santa Barbara.
- Poff, D. (2007). Duties Owed in Serving Students: The Importance of Teaching Moral Reasoning and Theories of Ethical Leadership in Educating Business Students. *Journal of Academic Ethics*, 5(1), 25-31.
- Pojman Louis P. and Fieser J. (2011). *Ethics : discovering right and wrong* (7rd ed.). Belmont Calif: Wadsworth.
- Pojman, L. P. (1995). *Ethical theory : classical and contemporary readings* (2nd ed). Belmont, Calif: Wadsworth.
- Rachels, J. (2012). *The elements of moral philosophy* (9rd ed). Boston: McGraw-Hill College.
- Robbin, S. P. (2005). *Organizational Behavior*. (11th ed). New Jersey: Pearson Education.

- Robbins, S. P. (1998). *Organizational behavior : concepts, controversies, applications* (8th ed). Upper Saddle River, N.J.: : Prentice Hall.
- Robbins Stephen P. (2000). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications, Upper Saddle River*. New Jersey: Prentice Hall.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., และ Osborn, R. N. (2003). *Organization Behavior* (8th ed). USA: John Wiley & sons.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral Leadership : Getting to the Heart of School Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Shaw, W. H. (1999). *Social and personal ethics* (3rd ed..). Belmont, Calif: Wadsworth.
- Shaw, W. H. (2013). *Social and Personal Ethics* (8th ed). Belmont, California: Wadsworth Publishing Company.
- Shu Chih Fan. (2011). *Ethics, Leadership, Ethical Leadership: A Study of Buddhist and American Thoughts*. (Doctoral dissertation). University of La Verne, La Vern, California.
- Snijders, T. A. B. (1999). *Multilevel analysis : an introduction to basic and advanced multilevel modeling*: Thousand Oaks : Sage.
- Spencer, L. M. (1993). *Competence at work : models for superior performance*. New York: Wiley.
- Thompson, M. (2012). *Ethical theory* (3rd ed., repr). London: Hodder Education an Hachette UK.
- Victor, B., และ Cullen, J. (1988). The Organizational Base of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33, 101-125.
- Yamane, T. (1970). *Statistics : an introductory analysis* (2nd ed.): New York : Harper & Row.
- Zhang, Z., Zyphur, M. J., และ Preacher, K. J. (2009). Testing Multilevel Mediation Using Hierarchical Linear Models: Problems and Solutions. *Organizational Research Methods*, 12(4), 695-719.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

- กฤษฎี เพิ่มทันจิตต์. (2555). กระบวนทัศน์และหลักบริหารวิถีพุทธ. กรุงเทพฯ: สุขุมวิทการพิมพ์.
- กัสดาล เชาว์วัฒนกุล. (2558). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของระดับของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กันยมาศ ชูจีน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 21(ฉบับที่ 2 (เม.ย.-มิ.ย. 2562)), 20-33.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กীরติ บุญเจือ. (2551). คู่มือจริยศาสตร์ตามหลักวิชาการสากล. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.
- โกศล จิตวิรัตน์, ทักษิณา เครือหงส์, และ เนตรพัฒน์ ยาวีราช. (2554). ศักยภาพของโปรแกรม Mplus กับการวิเคราะห์สถิติขั้นสูงในงานวิจัย. วารสารสมาคมนักวิจัย, 16(3), 52-65.
- ชนิษฐ์นิชา ทองสุข. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556, 4 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง, น.72-74).
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550. (2550, 27 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 124 ตอนพิเศษ 51ง, น.37-56).
- เชมมารี รัชชูชีพ. (2553). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทรา พรหมมี. (2544). จิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมใฝ่รู้ของครูประถมศึกษา. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- จันทรา อภิบาลศรี. (2561). การศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันต่อองค์การในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสังกัด สพป.ในภาค

- ตะวันออก. ปริญญาานิพนธ์ (กศ.ม. (การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2561.
- จำทูล กองสาร. (2553). มรรคมีองค์ 8 ทางปฏิบัติเพื่อความพ้นทุกข์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: หอรัตนชัยการพิมพ์.
- จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์. (2557). จริยศาสตร์ : ปรัชญาจริยะสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. (2548). จริยศาสตร์ : ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไฮเดียนสโตร.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2557). เทคนิคการบริหารสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุดรราชธานี: โรงพิมพ์ศิริธรรมออฟเซต.
- จิรประภา อัครบวร. (2549, กรกฎาคม-กันยายน). Competency คืออะไรกันแน่. วารสารดำรงราชานุภาพ, 6(20), 1-3.
- เจือจันทร์ วังทะพันธ์. (2563). การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้วยการปฏิบัติสมาธิของนักศึกษาครูสมาธิสถาบันพลังจิตตานุภาพ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 8(4), 1308-1321.
- ฉัตรชัย เสนสาย. (2554). อิทธิพลของกัลยาณมิตร โยนิโสมนสิการ ความเชื่อในกุศลกรรมบถ 10 และปัจจัยทางจิตที่มีต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน. ปริญญาานิพนธ์ (วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554., กรุงเทพฯ.
- ฉัตรชัย เสนสาย. (2556). อิทธิพลกัลยาณมิตร โยนิโสมนสิการ ความเชื่อในกุศลกรรมบถ 10 และปัจจัยทางจิตที่มีต่อพฤติกรรมนักเรียนที่พึงประสงค์. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 5(1), 214-228.
- ชญารัตน์ ทรัพย์รัตน์, และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2556). พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น. *FEU Academic Review*, 7(1), 7-22.
- ชูชาติ สุทธะ. (2561). กระบวนการพัฒนาชีวิตเชิงพุทธบูรณาการ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6(1), 319-331.
- ญาดา กรุณากร. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (Doctoral dissertation)). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ณรงคิวิทย์ แสนทอง. (2550). Competency เพื่อการประเมินผลงานประจำปี (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- ณัฐยา สีหะวงษ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(2), 53-62.
- ณัฐวุฒิ อรินทร์. (2556). การทำหน้าที่ตัวแปรคั่นกลางของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิต และพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ ปีที่, 19(1), 99-117.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ : การวิจัยและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เดโช แชน้ำแก้ว. (2563). พุทธศาสนาในยุโรป: ปฐมเหตุและการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 4(2), 1-17.
- เดโชพล เหมนาโดย. (2555). สัมมาอาชีวะในพระไตรปิฎก. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- ทวีศักดิ์ ทองทิพย์. (2558). ผลของการบริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำจังหวัดสุรินทร์และบุรีรัมย์. 13(2), 59-73.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนัชาการพิมพ์.
- ธัชชัย ชูกลิน. (2558). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (Doctoral dissertation)). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- ธีระ ฤกษ์เจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). ขอนแก่น : ข้าวฟาง.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). วิธีวิทยาขั้นสูงด้านการวิจัยและสถิติ. วิธีวิทยาการวิจัย, 7(2), 1-36.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2546). การวัด (*Measurement*) [เอกสารประกอบการบรรยาย]. ขอนแก่น: หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). การสำรวจและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์คุณธรรม.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2552). โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ. วารสารการวิจัยสังคมศาสตร์, 26-43.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). สถิติขั้นสูง. พิมพ์ครั้งที่ 2: ไอคอนพรินติ้ง.
- นพรัตน์ ชัยเรือง. (2551). พหุระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาจริยธรรมนักเรียนของโรงเรียนต้นแบบวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการ

- บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2(2), 67-80.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2560). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิษัน วรานูสาสน์. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสุจริต. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2555). การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย : คุณสมบัติการวัดเชิงจิตวิทยา กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเรือง อินทวัฒน์. (2535). จริยธรรมกับชีวิต. นครสวรรค์: แสงศิลป์การพิมพ์.
- บุรทิน ขำภีรัฐ. (2548). การพัฒนาการตรวจสอบความตรง และความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลความเป็นคนบดี. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- เบญจวรรณ ลิ้ใจริญ และบรรลักษ์ณ์ เสนาะคำ. (2559). ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต, 10(2).
- ประชิด สกุนะพัฒน์. (2548). ศาสนพิธี. กรุงเทพฯ: แสงดาว.
- ประวิต เอรารวรรณ์. (2562). การวิจัยและการพัฒนาองค์การในโรงเรียน *Research and organization development in schools* (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุงใหม่). มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปริศนา รักษาเมือง. (2558). อิทธิพลของความฉลาดทางจริยธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล จังหวัดอุดรธานี. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์. (2558). โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของตัวแปรเชิงเหตุและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชน. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์, และ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2557). เทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์พหุระดับกับการวิเคราะห์แบบจำลองตัวแปรคั่นกลางพหุระดับ. ใน รวมบทความวิธีวิทยาและทฤษฎีเพื่อการวิจัยพฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัย

พฤติกรรมศาสตร์ มศว.

พชรพรรณ จิรงนิมิตสกุล, และ ถิรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2563). สัมพันธภาพในครอบครัว ความฉลาดทางจริยธรรม การเผชิญความเครียด และความผาสุกทางใจของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี. 15(2), 172-187.

พชรณประภา ใจดี. (2560). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารวิชาการ *Veridian E –Journal, Silpakorn University* ฉบับภาษาไทยสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(2), 2568-2582.

พระครูปลัดสุวัฒนเมธาคุณ (ชัยยันต์ สืบกระพันธ์) (2557). บูรณาการหลักพุทธจริยศาสตร์ในการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร มจร, 5(1), 1-10.

พระครูวินัยธรอำนาจพลบุญ โพระมหาภักฐิ์ชัย งามทสุลี และพระวรเวช วรรณโม. (2560). พุทธจริยศาสตร์กับการพัฒนาการศึกษาเรื่องความจริงความรู้จักความดี. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 5(1), 332-342.

พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดร ถิรธมฺโม). (2558). พุทธธรรมกับการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2).

พะเยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา.

พระณัฐสุกฤต อุดมผล และ กรรณิการ์ ชาวเงิน. (2563). การส่งเสริมหลักอุบาสกธรรมเพื่ออํารงพระพุทธศาสนาในสังคมไทย. วารสารรวมคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์, 39(105-120).

พระเทพปริยัติเมธี (สฤษดิ์ สิริวิโร). (2553). ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย. รายงานวิจัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีบริหาร (พิมพ์พิเศษ). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระปรีชา อธิปญฺโญ (กิจกุล). (2560). การศึกษาเชิงเปรียบเทียบเกณฑ์การตัดสินใจทางจริยธรรมของพุทธปรัชญาเถรวาทกับไอเคเรติส. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระปลัดธวัชวัฒน์ อโศโก (รักษิ์เพ็ชร). (2563). การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านบ่อเกตุ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 7(7), 35-46.

พระปลัดสมภาร สมภาโร. (2564). ผลของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานต่อสุขภาพจิตของบุคคล. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 9(6), 2260-2271.

พระพรหมคุณาภรณ์. (2553). หลักชาวพุทธ (สามไตร ฐานของปฏิบัติการ) : จุดเริ่มจุดร่วม ที่มาร่วมกันรุ่งโรจน์ (พิมพ์ครั้งที่ 5..): กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 6). นครปฐม: วัดญาณเวศกวัน.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2554). ถึงเวลาปรับรื้อระบบพัฒนาคนกันใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 8). นครปฐม: วัดญาณเวศกวัน.

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2559). ปรัชญากรีก : ป่อเกิดภูมิปัญญาตะวันตก (พิมพ์ครั้งที่ 8, [ฉบับพิมพ์ซ้ำ]). กรุงเทพฯ: ศยาม.

พระมหาทวี มหาปัญญา และ พระมหาปรทัตติ ยาทองไชย. (2562). การส่งเสริมความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนาด้วยอุบาสกธรรมในสังคมไทย. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, 15(ฉบับเพิ่มเติม).

พระมหาจรัสชัย ชยาภิวฑฺฒโน. (2560, มกราคม-มิถุนายน). พุทธจริยศาสตร์ว่าด้วยปาณาติบาต. วารสารรวมคำแหง, 36(1), 139-159.

พระมหาศุภชัย แซ่เถียร (อชิโต). (2559). แบบจำลองเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการบริโภคด้วยปัญญาและผลประโยชน์ของโปรแกรมฝึกคิดตามหลักโยนิโสมนสิการของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุขฎฐบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

พระมหาสมพร สุริโย. (2555). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 6(1), 27-36.

พระมหาสมพร สุริโย. (2553). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุขฎฐบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

พระมหาไธ้ ธมฺมเมธี (แช่จั่ว). (2563). วิธีวิทยาการวิจัยสำหรับพุทธศาสนศึกษา: อดีต ปัจจุบัน อนาคต. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(3), 322-337.

พระเมธีธรรมาลังการ (ประยุทธ์ ภูริทัตฺโต) และคณะ. (2547). การศึกษาศักยภาพการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีตามทรรศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดจองคำ จังหวัดลำปาง.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 116

ตอนที่ 74 ก, น.3-4).

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562. (2562). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก, น. 2-10.).

พระสมชาย ฐานวุฑฺโฒ. (2558). มงคลชีวิต ฉบับ "ทางก้าวหน้า". กรุงเทพฯ: ชมรมพุทธศาสตร์สากล ในอุปถัมภ์สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์.

พลอย สืบวิเศษ. (2561). จริยธรรมทางการบริหารงานในภาครัฐ (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: โรงพิมพ์ รัตนไตร.

พายุ ภูคำวงศ์. (2560). การปรับใช้หลักพุทธจริยธรรมเพื่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้การทำงานมีประสิทธิภาพ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี, 8(2), 148-159.

พินโย พรหมเมือง. (ม.ป.ป.). จริยธรรมกับการทำงาน ETHICS IN WORKING. สืบค้นจาก http://academia.edu/37418993/จริยธรรมกับการทำงาน_ETHICS_IN_WORKING

พินโย พรหมเมือง, จิตติยา เรือนนະการ, และ วิชิต ทองประเลื้อ. (2562). คุณลักษณะของครูตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครูของนักศึกษาระดับมหบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. ศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์, 6(2), 11-20.

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ : *LIFE Model*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจ เพื่อสังคม.

พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2556). โมเดลสมการโครงสร้าง (*Structural equation modeling*) (พิมพ์ครั้งที่ 1..). กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2563). โมเดลสมการโครงสร้าง *Structural equation modeling* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี: เอ.พี.ปฐปรีห์.

ภักธิดา แกรงทน. (2561). รูปแบบการพัฒนามุขนิภาวาทะทางอารมณ์ ตามหลักพุทธธรรม สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6(4), 1432-1447.

ภักธิตา แสงจำสาร, และ ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2560). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 25. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 10(4), 98-104.

ภิญญา ทองมี. (2562). รูปแบบการพัฒนาคูณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมเชิงพุทธสำหรับ

- ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมหาจุฬานาครทรรณ, 6(6), 2482-2857.
- ภิญโญ มนุสสิปป. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพินุลสงคราม, 9(2), 1-28.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2544). เอกสารการสอนชุดวิชาวรรณกรรมมัธยมศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รพีพรรณ ฉัตรลิขิต. (2552). จริยธรรมของผู้บริหาร. วารสารนักบริหาร, 29(4), 23-28.
- วิษณุ ธีรวัชรภูวดล. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 13(ฉบับที่ 25 (ก.ค.-ธ.ค. 2559)), 21-32.
- รัตนวดี โชติกพนิช. (2550). จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู (CU 503). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2557, ตุลาคม). คอรัปชั่นในวงการศึกษาไทย : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง. วารสารการวิจัยสังคมศาสตร์, 2557, 37-55.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556a). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556b). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- วทัญญู ทิพยมณฑา. (2553, กรกฎาคม-ธันวาคม). ศิล 5 กับการเสริมสร้างจริยธรรมในการทำงาน. วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน, 3(2), 52-65.
- วสิน อินทสระ. (2549). พุทธจริยศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มามกุฏราชวิทยาลัย.
- วสิน อินทสระ. (2554). อริยสัจ 4 ความจริงของชีวิตที่ทุกคนควรรู้และเข้าใจ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ธรรมดา.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2547). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดการเพิ่มผลผลิตภาคบริการ = *Introduction to productivity measurement in service sector* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วัลนิกา ฉลากบาง. (2548). การพัฒนาความสามารถในการรู้จักคิดแบบโยนิโสมนสิการและการบริโภคด้วยปัญญาของนักศึกษาสถาบันราชภัฏสกลนคร. (ปริญญาโทบริหารวิทยา

- ศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วิทย์ วิศทเวทย์. (2538). พุทธจริยศาสตร์เถรวาท. วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา, 2(1), 47-61.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: อินทภาษ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). การวิเคราะห์พระระดับ (พิมพ์ครั้งที่ 5 (ฉบับปรับปรุงใหม่)). กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภกาญจน์ วิชานาติ. (2556). การประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการในการแก้ปัญหาการเรียนของ นักศึกษาอุดมศึกษา. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 4(1), 34-49.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2556). ภาวะผู้นำกับการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- สมคิด บางโม. (2560). องค์กรและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 34). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2561a). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์ (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2561b). พุทธธรรม (ฉบับเดิม). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.
- สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน). (2555). สัมมาทิฏฐิตามพระเถรานุเถระของท่านพระสารีบุตร เถระ (พิมพ์ครั้งที่ 4). เชียงใหม่: โรงพิมพ์นันทพันธ์.
- สมถวิล วิจิตรวรรณ. (2556). การวิเคราะห์พระระดับ : โปรแกรม HLM (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เจริญดีมีนคงการพิมพ์.
- สมบุญ บุญโต. (2552). ศาสนากับชีวิต. สืบค้นจาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/sainum/2009/06/10/entry-1>
- สรวิชัย อินทร์ต้นและคณะ. (2552). จริยศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนา และการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (1(ม.ค.-มิ.ย. 2551)), 45-57.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพุทธ (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.
- สามารถ อัยกร. (2560). บทบาทของผู้ตามในคุณลักษณะภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผล. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี, 9(1), 195-203.
- สาโรช บัวศรี. (2561). จริยธรรม. ใน สารานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับรวมเล่มเฉพาะเรื่อง อันดับที่ 9

- สาขาวิชาปรัชญาการศึกษา (น.89-93). กรุงเทพฯ: โครงการสารานุกรมศึกษาศาสตร์.
สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2553). การสร้างเครื่องมือ ประเมินเพื่อ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
และความโปร่งใสขององค์กร.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2528). กิจกรรมการเรียนการสอนจริยศึกษา
ระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). คู่มือสมรรถนะหลัก : คำอธิบายและตัวอย่าง
พฤติกรรมบ่งชี้. นนทบุรี: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2555). คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตาม
มาตรฐานทางจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนสำหรับคณะกรรมการจริยธรรม. กรุงเทพฯ:
สำนักงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.
2561-2580 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนัก.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 (พิมพ์ครั้งที่
2). กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.
- สำเริง บุญเรืองรัตน์. (2561). จริยศาสตร์ในวรรณคดีไทย. ใน โครงการสารานุกรมศึกษาศาสตร์
สารานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับรวมเล่มเฉพาะเรื่อง อันดับที่ 9 สาขาวิชาปรัชญาการศึกษา.
กรุงเทพฯ: โครงการสารานุกรมศึกษาศาสตร์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สิวลี ศรีไธ. (2561). การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร : ทรรศนะทางจริยศาสตร์เชิงปฏิบัติ
[บทความ]. กรุงเทพฯ: สำนักธรรมศาสตร์และการเมือง ราชบัณฑิตยสภา.
- สุทนต์ จันทะสินธุ์. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 8(ฉบับที่ 1 (ม.ค.-มิ.ย. 2555)), 8-17.
- สุธาสนี แม้นญาติ. (2554). โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา

- ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). การบริหารการศึกษา : หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช. (2563). โปรแกรม *Mplus* กับการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา พลับแดง. (2548). ความฉลาดเชิงจริยธรรม (Moral Intelligence) พ่อแม่ทำให้แตกต่าง. วารสารวิจัยและนวัตกรรมสาธิต(1), 201-205.
- สุพานี สถุญวานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภมาศ อังศุโชติ. (2557). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม *LISREL* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุภาส เครือเนตร. (2542). ปฏิรูปการศึกษาด้านหลักศาสนา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เลียงเชียง.
- สุรางค์ ไคว่ตระกูล. (2559). จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 12, (ฉบับปรับปรุงแก้ไข)). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริย์พร บุสดี. (2558). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม. วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา, 9(ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2558)), 72-84.
- เสกสรรค์ ทองคำบรรจง. (2545). การศึกษาโครงสร้างทางจริยธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีตามแนวพุทธศาสนา : การสร้างมโนทัศน์พื้นฐาน การวัดความเปลี่ยนแปลง และรูปแบบเชิงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เสถียรพงษ์ วรรณปก. (2539). แนวทางพระพุทธศาสนาที่อาจนำมาใช้ในการจัดการศึกษาและบริหารสถานศึกษา. ใน กรมสามัญศึกษา หัวใจของการศึกษาศาสนาต้องเป็นรากฐาน. กรุงเทพฯ: พิมพ์ที่พิมพ์ที่ตึก เซ็นเตอร์.
- เสาวนีย์ จันทรเจตศักดิ์. (2531). จิตวิทยาสังคม (*Social Psychology*) (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว วิทยาลัยครูสงขลา.
- อดิศร หนันคำจ. (2558, มกราคม - มิถุนายน). คุณลักษณะที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตามวิถีพุทธของนักศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 12 (22), 110-116.
- อริคุณ สีนธนาปัญญา. (2558). การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ

- ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาณิพนธ์ปริญาดุษฐ์ บัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อภิชาติ พันธเสน และคณะ. (2558). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์การสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยปัญหา และข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดการศึกษาไทย: ประเด็นปัญหาคุณภาพการศึกษา (2535-2558). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อ้อมเดือน สดมณี และฐาตุกร จันประเสริฐ. (2554). การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม : จากแนวคิดสู่ แนวทางปฏิบัติ. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 17(1), 21-30.
- อ้อมเดือน สดมณี. (2538). ผลของการฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์ต่อจิตลักษณะและ ประสิทธิภาพของครู. พฤติกรรมศาสตร์, 2(1), 91-101.
- อาคม มากมีทรัพย์. (2557). จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารสุทธิปริทัศน์ ปีที่ 28, ฉบับที่ 87 (ก.ค.-ก.ย. 2557), หน้า 304-322.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) เรื่องเก่าที่เรายังหลง ทาง. จุฬาลงกรณ์วารสาร, 16(64), 57-78.
- อินแปลง อบอูน. (2559). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. (ปริญญาณิพนธ์ปริญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น. (บัณฑิตวิทยาลัย).
- อิศรัฎฐ์ รินไธสง. (2564). การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างสำหรับการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์ *Structural Equation Modeling for Behavioral and Social Sciences Research* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: นีโอพัลย์ (1995).
- อุดม เขยกีวงศ์. (2548). หนังสือชาวพุทธ. กรุงเทพฯ: แสงดาว.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2559, สิงหาคม พ.ศ. 2558 - มกราคม พ.ศ. 2559). การวิจัยด้านการจัดการ การศึกษา. วารสารเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 3(1(5)), 2-6.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. พระเทพปริยัติเมธี, ป.ธ.9, รศ.ดร. (สฤษดิ์ สิริโร) ตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์ เจ้าอาวาสวัดนครสวรรค์ (พระอารามหลวง) รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ วุฒิการศึกษาสูงสุด พธ.ด.(พระพุทธศาสนา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
2. พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร. (สาคร ชิตงูโกร) ตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอเมืองของแก่น (ธ) ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดศรีจันทร์ (พระอารามหลวง) รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน วุฒิการศึกษาสูงสุด ศษ.ด.(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สังวรณี ังดกระโทก ตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช วุฒิการศึกษาสูงสุด Ph.D.(Measurement & Quantitative Methods) เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัยและการทดสอบทางการศึกษา
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาค ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตร การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วุฒิการศึกษาสูงสุด กศ.ด.(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสถิติและการวิจัยทางการศึกษา
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณะ ดาราเรือง ตำแหน่งคณบดีคณะบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา วุฒิการศึกษาสูงสุด ปธ.ด.(การบริหารและการพัฒนาองค์การ) มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาองค์การ
6. อาจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด วุฒิการศึกษาสูงสุด ศษ.ด.(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและสถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทางการศึกษา
7. นางณฐนันท์ หล่อสมฤดีตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ วุฒิการศึกษาสูงสุด ศษ.บ.(สังคมศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการสอนศาสนา ศีลธรรม จริยธรรม และหน้าที่พลเมือง

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ที่ อว 8718/823



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 เมษายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน พระเทพปริยัติเมธี, รศ.ดร.

เนื่องด้วย นายจิโรจ จิวแหยม นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพุทธระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายจิโรจ จิวแหยม และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 705 1549

ที่ อว 8718/823



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 เมษายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน พระครูสุจริยวัฒน์, ผศ.ดร.

เนื่องด้วย นายจิโรจ จิวแหยม นิสิตรระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระตบจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายจิโรจ จิวแหยม และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 705 1549

ที่ อว 8718/823



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 เมษายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เนื่องด้วย นายจิโรจ จิวแหยม นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระดั่งจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.สังวรณ ภัตตะโทก เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายจิโรจ จิวแหยม และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 705 1549

ที่ อว 8718/823



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 เมษายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีศิลป์ ภูธนภาค

เนื่องด้วย นายจิโรจ จิวแหยม นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระตบจรรย์ธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายจิโรจ จิวแหยม และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 705 1549

ที่ อว 8718/823



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 เมษายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดี มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

เนื่องด้วย นายจิโรจ จิวแหยม นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระตบจรรย์ธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณะ ตาราเรือง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายจิโรจ จิวแหยม และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 705 1549

ที่ อว 8718/823



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 เมษายน 2564

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา

เนื่องด้วย นายจิโรจ จิวแหยม นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างทุกระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายจิโรจ จิวแหยม และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 705 1549

ที่ อว 8718/823



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 เมษายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนครสวรรค์

เนื่องด้วย นายจิโรจ จิวแหยม นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระตบจรรย์ธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางณฐนันท์ หล่อสมฤดี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายจิโรจ จิวแหยม และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089 705 1549

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย : สำหรับครูเป็นผู้ให้ข้อมูล

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้คือครูในโรงเรียนวิถีพุทธ
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 บรรยาการเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับ จำนวน 26 ข้อ

ตอนที่ 3 จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับ จำนวน 102 ข้อ

ตอนที่ 4 ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 5 จิตลักษณะของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 6 พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ

3. ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่ส่งผลกระทบในทางลบแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับและนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษาเฉพาะในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารสถานศึกษาต่อไป

จิโรจ จิวแหยม

นิสิตหลักสูตร กศ.ด.(การบริหารการศึกษา)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงตามความเป็นจริงกับข้อมูลของท่าน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	
1. เพศ	☐ ชาย ☐ หญิง
2. ศาสนาที่ท่านนับถือ	☐ พุทธ ☐ คริสต์ ☐ อิสลาม ☐ อื่น ๆ ระบุ.....
3. ระดับการศึกษา	☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ ระบุ.....
4. ช่วงประสบการณ์ในการทำงาน	☐ ไม่เกิน 5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21-25 ปี ☐ มากกว่า 25 ปี
5. วิทยฐานะ	☐ ไม่มีวิทยฐานะ ☐ ชำนาญการ ☐ ชำนาญการพิเศษ ☐ เชี่ยวชาญ ☐ เชี่ยวชาญพิเศษ

ตอนที่ 2 บรรยาการเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา

ในฐานะเป็นครูให้ท่านพิจารณาแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับบรรยาการในสถานศึกษาของท่านตามระดับความเป็นจริง ตามความหมาย ดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับมาก
3	หมายถึง	มีระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับน้อย
1	หมายถึง	มีระดับน้อยที่สุด

บรรยาการเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล (โรงเรียนของท่าน...)	-	-	-	-	-
1.1 สร้างสิ่งที่ดีที่สุดในให้กับบุคลากร					
1.2 ให้ความสำคัญกับผลดีที่จะเกิดกับบุคลากรอย่างทั่วหน้า					
1.3 ให้ความสำคัญถึงการสร้างสิ่งที่ดีที่สุดในให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
1.4 มีลักษณะการปฏิบัติงานที่ทุกคนมองผู้อื่นในแง่ดี					
1.5 ดำเนินงานในสิ่งที่ถูกต้องต่อผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน					
1.6 เลือกวิธีดำเนินการที่ได้คุณภาพสูงสุด					
1.7 คาดหวังให้บุคลากรทำงานอย่างคุ้มค่า					
2. ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (โรงเรียนของท่าน...)	-	-	-	-	-
2.1 รับรู้ในผลการดำเนินงานที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคาดหวัง					
2.2 ระบุนหลักกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพชัดเจน					
2.3 ให้ความสำคัญในการตีความตามกฎหมายและมาตรฐานวิชาชีพ					
2.4 ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่ไม่ละเมิดกฎหมายใด ๆ					
3. ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (โรงเรียนของท่าน...)	-	-	-	-	-
3.1 ให้ความสำคัญกับกฎระเบียบและข้อบังคับที่กำหนดขึ้น					
3.2 บุคลากรถูกคาดหวังให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ					
3.3 บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด					
3.4 บุคลากรทุกคนร่วมกันปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ					

บรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
4. ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ (โรงเรียนของท่าน...)	-	-	-	-	-
4.1 ทุกคนร่วมกันปกป้องผลประโยชน์ส่วนรวม					
4.2 มีการเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม					
4.3 ไม่ยอมรับผู้ที่ใช้หลักคิดแบบการหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง					
4.4 ทุกคนถูกคาดหวังในการดำเนินงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม					
4.5 มุ่งดำเนินงาน โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน					
4.6 มีค่านิยมในการทำงานที่ต้องมีมาตรฐาน					
4.7 มุ่งดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ					
5. ด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล (โรงเรียนของท่าน...)	-	-	-	-	-
5.1 คาดหวังว่าจะประพฤติปฏิบัติตามหลักของศีลธรรม					
5.2 มีวิจารณ์ญาณได้ว่าอะไรถูกอะไรผิด					
5.3 ใช้ดุลพินิจในการพิจารณาความถูกผิด					
5.4 มีกิจกรรมที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้จริยธรรมของบุคคล					

ตอนที่ 3 จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

ในฐานะเป็นครูให้ท่านพิจารณาแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของผู้บริหารของท่านตามระดับความเป็นจริง ตามความหมาย ดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับมาก
3	หมายถึง	มีระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับน้อย
1	หมายถึง	มีระดับน้อยที่สุด

จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. ด้านสัมมาทิฐิ (เห็นชอบ) (ผู้บริหารของท่านเห็นว่า...)	-	-	-	-	-
1.1 (-) เมื่อไม่มีผู้รู้เห็นสามารถทำอะไรก็ได้					

จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1.2 เมื่อกระทำดีแล้วย่อมส่งผลดีต่อตนเอง					
1.3 การทำดีเป็นการประพาศดีทั้งกาย วาจา ใจ					
1.4 (-) พ่อแม่จำใจต้องเลี้ยงดูลูกตามหน้าที่					
1.5 (-) ครูมีหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว ไม่ควรยุ่งเกี่ยวเรื่องส่วนตัวของผู้เรียน					
1.6 การตรัสรู้ของพระพุทธเจ้ามีอยู่จริง					
1.7 ทุกคนเกิดมามีกรรมที่ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน					
1.8 เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นรอบตัวเรา ล้วนมีสาเหตุที่ทำให้เกิดขึ้น					
1.9 สิ่งทั้งหลายเกิดจากการรวมกันของเหตุปัจจัยที่สัมพันธ์กัน					
1.10 สิ่งทั้งหลายมีสภาพไม่คงที่ เสื่อมสลายไปในที่สุด					
1.11 ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว					
1.12 เข้าใจว่าทุกสิ่งล้วนมีการเปลี่ยนแปลง					
1.13 เข้าใจว่าความไม่รู้จริงคือจุดเริ่มต้นของทุกข์					
1.14 (-) เชื่อว่าความสำเร็จต่าง ๆ เกิดจากโชคชะตา					
1.15 (-) เชื่อว่าบาป บุญ คุณ โศภ ล้วนเป็นสิ่งที่มนุษย์สมมติขึ้นมา					
2. ด้านสัมมาสังกัปปะ (คำริชชอบ) (ผู้บริหารของท่านคิดว่า...)	-	-	-	-	-
2.1 เสียสละประโยชน์ส่วนตัวให้กับผู้อื่น					
2.2 (-) ถือภษิต “มือใครยาวสาวได้สาวเอา”					
2.3 (-) เมื่อต้องการสิ่งที่ยากได้จะพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มา					
2.4 (-) หลักจริยธรรมเป็นเรื่องรอง ผลประโยชน์คือของจริง					
2.5 (-) ถ้ามีคนทำให้เดือดร้อน ใช้คดี “แรงมาก็แรงไป”					
2.6 (-) ใช้การระบายความโกรธนั้นเพื่อลดความพยายา					
2.7 (-) เฟ่งเล้งฝ่ายตรงข้าม ทับถมเมื่อมีโอกาส					
2.8 ถ้ามีผู้มาละเมิดสิทธิส่วนตัว ควรอธิบายให้เขาเข้าใจ					
2.9 กระทำเรื่องต่าง ๆ โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น					
2.10 สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองให้มั่นคงได้สม่ำเสมอ					
2.11 (-) เลือกที่รักมักที่ชัง					
2.12 ไม่ใช่อำนาจเกินขอบเขตของตน					

จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
3. ด้านสัมมาวาจา (วาจาชอบ) (ผู้บริหารของท่านกล่าวถ้อยคำ...)	-	-	-	-	-
3.1 (-) พูดโกหกได้ ถ้าไม่ทำให้ผู้ใดเสียหาย					
3.2 พูดให้สัญญาแล้วปฏิบัติตามนั้น					
3.3 พูดความจริง แม้จะเสียผลประโยชน์บ้าง					
3.4 หลีกเลี่ยงคำพูดที่นำไปสู่ความแตกแยก					
3.5 พูดถึงสิ่งที่ดีของทุกฝ่าย เมื่อเพื่อนแตกแยกกัน					
3.6 (-) เป็นคนที่ชอบยุให้ว่า ตำให้ร้าย					
3.7 (-) พูดประชดเพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งสำนึกผิด					
3.8 (-) พูดถึงผู้อื่นลับหลังในทางไม่ดี					
3.9 พูดยกย่องผู้อื่นด้วยความจริงใจ					
3.10 พูดในหลักของธรรมะ ช่วยการดำเนินชีวิตตามทำนองคลองธรรม					
3.11 วิพากษ์วิจารณ์ปัญหาสังคมให้ได้แนวทางในการแก้ไขปัญหา					
3.12 (-) พูดเรื่องที่เพ้อเจ้อ สนุกสนาน					
4. ด้านสัมมากัมมันตะ (การกระทำชอบ) (ผู้บริหารของท่านปฏิบัติ...)	-	-	-	-	-
4.1 (-) ทำร้ายร่างกาย จิตใจผู้อื่น					
4.2 (-) ฆ่าสัตว์ได้ทุกชนิดที่เข้ามาครอบงำ					
4.3 ไม่กักขังสัตว์ให้ทรมาน					
4.4 ช่วยเหลือสัตว์ที่อยู่ในสภาพยากลำบาก หรือบาดเจ็บ					
4.5 ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนจากการทำงาน					
4.6 ใช้หลักความโปร่งใส ในการบริหารงาน					
4.7 ไม่ฉวยโอกาสเอาของผู้อื่นโดยไม่ได้รับความยินยอม					
4.8 บริจาคทรัพย์สินสิ่งของให้กับผู้ด้อยโอกาส					
4.9 ละเว้นพฤติกรรมเชิงชู้สาวกับผู้อื่นที่ไม่ใช่คู่ครองของตน					
4.10 ไม่ล่วงละเมิดทางเพศผู้อื่น					
4.11 ไม่สนับสนุนสังคมฟรีเมียม					
4.12 รักเดียวใจเดียวกับคู่ครองของตนเอง					
5. ด้านสัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ) (ผู้บริหารของท่านประกอบอาชีพโดย...)	-	-	-	-	-

จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
5.1 อุทิศตนเพื่อหน้าที่ มีความกล้าหาญทางจริยธรรม					
5.2 ละเว้นการทำธุรกิจที่อาศัยอำนาจหน้าที่ของตนเพื่อประโยชน์ในกิจการนั้น					
5.3 ให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่ใช้อิทธิทธิ					
5.4 มีความยุติธรรม มีใจเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติด้วยอคติ					
5.5 บริหารคนด้วยระบบคุณธรรม ไม่เล่นพรรคเล่นพวก					
5.6 ดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรส่วนรวมของหน่วยงานอย่างประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ					
5.7 ประกอบอาชีพเสริมที่เกื้อกูลตนเองและสังคม					
5.8 ทำงานเพื่อแสวงหาปัจจัยมาบริโภคโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น					
5.9 ละเว้นอาชีพที่ฉ้อโกงและหลอกลวง					
5.10 (-) เลื่องงานที่ทำแล้วได้ค่าตอบแทนมากที่สุด					
5.11 (-) เลื่องงานที่สร้างความเจริญก้าวหน้าด้วยการประจบสอพอ					
5.12 ถึงแม้ระบบงานจะมีช่องโหว่ให้ทุจริต ก็จะไม่เลือกใช้ช่องทางนั้น					
6. ด้านสัมมาวาจา (พยายามชอบ) (ผู้บริหารของท่านเพียรพยายาม...)	-	-	-	-	-
6.1 ปฏิเสธการดื่มสุราและของมีนเมา					
6.2 หลีกเลียงการดูสิ่งบันเทิงและการละเล่นต่าง ๆ					
6.3 เตือนตนให้ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน					
6.4 ละการเบียดเบียนชีวิตผู้อื่น สัตว์อื่น					
6.5 พยายามแก้ไขตนเองไม่ให้เกิดความผิดในเรื่องเดิม ๆ					
6.6 ละการพูดเท็จ หลอกลวงผู้อื่น					
6.7 เจริญความเมตตากรุณาต่อทุกคน ทั้งมิตรและศัตรู					
6.8 ให้ทานและแบ่งปันสิ่งของแก่ผู้ยากไร้					
6.9 ยับยั้งจิตใจไม่ให้หลงไปในทางที่เสื่อมเสีย					
6.10 ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม					
6.11 เสียสละให้กับผู้ที่ควรได้รับการช่วยเหลือ					
6.12 รักษาจิตใจให้เป็นอิสระจากสิ่งยั่วยวนในสังคม					
7. ด้านสัมมาสติ (ระลึกชอบ) (ผู้บริหารของท่านตรึกตรอง...)	-	-	-	-	-

จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
7.1 วันเวลาล่วงเลยไป บัดนี้เรากำลังทำอะไรอยู่					
7.2 (-) หาความสุขใส่ตัวให้มาก เพราะชีวิตนี้ไม่มีอะไรแน่นอน					
7.3 ใช้เวลาทุกนาทีเพื่อประโยชน์สร้างสรรค์					
7.4 (-) เผลอโกรธบ่อย ๆ เมื่อรู้สึกไม่ชอบ					
7.5 ไตร่ตรองในสิ่งที่จะพูดกับผู้อื่นทุกครั้ง					
7.6 (-) หักห้ามใจไม่อยู่เมื่อเผชิญกับอารมณ์ต่าง ๆ ที่มากระทบ					
7.7 ระวังตัวอยู่เสมอที่จะทำในสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ					
7.8 ปฏิเสธเมื่อถูกชวนให้ดื่มสุรา					
7.9 (-) ให้เข้าสู่วัยชราแล้วค่อยศึกษาธรรมะ					
7.10 ไตร่ตรองสิ่งที่ได้กระทำในแต่ละวันว่าสิ่งใดมีประโยชน์หรือโทษ					
7.11 ระลึกถูกต้องในเรื่องของความตาย					
7.12 ไม่ประมาทในการใช้ชีวิต					
8. ด้านสัมมาสมาธิ (จิตมั่นชอบ) (ผู้บริหารของท่านมีจิตตั้งมั่น...)	-	-	-	-	-
8.1 (-) คิดถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยากได้บ่อย ๆ					
8.2 ทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งมีใจจดจ่ออยู่กับเรื่องนั้น					
8.3 (-) วาดภาพอนาคตที่สวงามเกินจริง					
8.4 (-) หงุดหงิดขัดเคืองใจกับคนรอบข้าง					
8.5 (-) เกิดขัดแย้งและหาทางแก้แค้นเมื่อมีผู้ทำให้แค้นใจ					
8.6 ให้อภัยผู้อื่นได้เสมอ แม้จะมองเป็นฝ่ายตรงข้าม					
8.7 (-) เปื่อหน่ายและท้อแท้เมื่อต้องทำในสิ่งที่ไม่ชอบ					
8.8 (-) เหนงเปล่าเปลี่ยวใจเมื่อต้องอยู่คนเดียว					
8.9 (-) ง่วงเหงาหาวนอนเมื่อต้องอ่านหนังสือ หรือทำงาน					
8.10 (-) วุ่นวายรำคาญใจเมื่อเริ่มทำงานร่วมกับผู้อื่น					
8.11 (-) กังวลใจไม่หายในงานที่ทำ					
8.12 (-) พุ้งซ่านถึงเรื่องอดีตและอนาคต					
8.13 (-) ไม่แน่ใจว่าพระพุทธเจ้ามีจริงหรือไม่					
8.14 (-) ลังเลสงสัยในพระธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา					

จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
8.15 เชื้อกฎแห่งกรรมที่เป็นผลจากการกระทำ					

ตอนที่ 4 ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน

ในฐานะเป็นครูให้ท่านพิจารณาแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานในสถานศึกษาของท่านตามระดับความเป็นจริงตามความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | มีระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีระดับน้อยที่สุด |

ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. ด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธ	-	-	-	-	-
1.1 คำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเองเป็นสำคัญ					
1.2 ทำเรื่องต่าง ๆ อย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม					
1.3 ใช้ความเป็นผู้นำมุ่งขัดเกลาดตนเอง					
1.4 ใช้ความเป็นผู้นำความดีโดยสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม					
1.5 มุ่งเปลี่ยนแปลงตนเองก่อน แล้วจึงเชื่อมโยงสู่คนอื่น					
1.6 มุ่งหวังพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จสูงสุด					
1.7 สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน					
1.8 กระตุ้นปัญญาในการแก้ปัญหา					
1.9 ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล					
1.10 ถือเสียงชาวโลกเป็นใหญ่					
1.11 ฟังเสียงหมู่ชนเป็นสำคัญ					
1.12 อธิบายเหตุผลของการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติให้กับสมาชิก					
1.13 เกิดความละอายใจเมื่อตัดสินใจผิดพลาด					

ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1.14 ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
1.15 คำนึงถึงสิทธิของคนส่วนใหญ่					
1.16 มีพฤติกรรมการทำงานที่โปร่งใส					
1.17 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี					
1.18 ให้การช่วยเหลือสมาชิกใหม่และเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ					
1.19 ถือหลักความจริงตามเหตุผลเป็นใหญ่ในการบริหารงาน					
1.20 มุ่งความสำเร็จของงานโดยใช้หลักธรรมเป็นสำคัญ					
1.21 มุ่งบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
1.22 ส่งเสริมการทำงานให้ได้ปริมาณงานมากขึ้น					
1.23 จัดการเปลี่ยนแปลงให้งานดีขึ้น					
1.24 กำหนดระยะเวลาในการทำงานให้เสร็จสิ้นทุกครั้ง					
1.25 ใช้หลักอริยบท 4 (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) ในการทำงาน					
2. ด้านภาวะผู้ตามเชิงพุทธ	-	-	-	-	-
2.1 ซื่อสัตย์ในการทำงาน					
2.2 ฝึกตนเองในการอดกลั้น ข่มใจทั้งกาย วาจา					
2.3 อดทน อดกลั้นต่ออุปสรรค ปัญหาและสิ่งไม่พึงปรารถนา					
2.4 รู้จักเสียสละทั้งความสุขและประโยชน์ส่วนตน					
2.5 พึงพอใจในงานที่ทำ					
2.6 เพียรพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
2.7 มีใจจดจ่อ รับผิดชอบโดยไม่ทิ้งงาน					
2.8 หมั่นทบทวนตรึงตรองในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมาแล้ว					
2.9 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปันให้กับผู้อื่น					
2.10 พุดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน จริงใจ และเป็นประโยชน์					
2.11 กระทำตนให้เป็นประโยชน์กับผู้อื่นและสังคม					
2.12 ประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลายในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
3. ด้านความเหนียวแน่นของกลุ่ม	-	-	-	-	-
3.1 เข้ากันได้ดีกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ					

ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
3.2 ปกป้องสถานศึกษาจากการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น					
3.3 รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาอย่างแท้จริง					
3.4 กระตือรือร้นที่จะทำงาน					
3.5 (-) รู้สึกหวาดระแวง ไม่ไว้วางใจผู้ร่วมงานคนอื่น					
3.6 สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความใกล้ชิดกัน					
3.7 รู้สึกถึงความเป็นเพื่อนกับผู้ร่วมงานในสถานศึกษาหลายคน					
3.8 มีความสุขที่ได้ทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้					

ตอนที่ 5 จิตลักษณะของครู

ในฐานะเป็นครูให้ท่านพิจารณาแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านตามระดับความเป็นจริง ตามความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | มีระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีระดับน้อยที่สุด |

จิตลักษณะของครู	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. ด้านสมรรถนะจริยธรรมเชิงพุทธ	-	-	-	-	-
1.1 กระทำสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม					
1.2 รู้จักเลือกบริโภคปัจจัยสี่ สมควรแก่ฐานะ					
1.3 เลือกใช้สื่อ เทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างชาญฉลาด					
1.4 ไม่สร้างความสะดวกสบายให้แก่ผู้อื่น					
1.5 (-) ใช้อำนาจหน้าที่ที่อาจกระทบสิทธิผู้อื่น แต่มีประโยชน์กับส่วนรวม					
1.6 กระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข					
1.7 กระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยจิตใจเข้มแข็ง มั่นคงในคุณธรรม					

จิตลักษณะของครู	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1.8 กระทำเรื่องต่าง ๆ ด้วยจิตใจร่าเริง ผ่องใส สงบและมีสมาธิ					
1.9 พัฒนาจิตใจให้เจริญงอกงามขึ้นในคุณธรรม					
1.10 รู้จักคิดในเรื่องที่ซับซ้อน เพื่อการหยั่งรู้ความจริง					
1.11 เสริมสร้างความรู้ ความคิด ความเข้าใจเพื่อการพัฒนาทางปัญญา					
1.12 กระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยปัญญาเห็นสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง					
2. ด้านความพึงพอใจในงาน	-	-	-	-	-
2.1 พึงพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน					
2.2 รู้สึกถึงการมีทักษะในงานเชิงวิชาชีพเพิ่มขึ้น					
2.3 มีสัมพันธภาพดีกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ					
2.4 มีความชัดเจนของสถานะภาพในโรงเรียน					
2.5 ผู้บังคับบัญชาสามารถรับรู้ได้ถึงความสามารถของท่าน					
2.6 มีความชัดเจนเรื่องนโยบายและการบริหารจัดการในโรงเรียน					
2.7 สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสม					
2.8 มีเจตคติทางบวกต่อโรงเรียน					
2.9 รู้สึกปลอดภัยในตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน					
2.10 ลักษณะงานมีความท้าทายต่อความสามารถ					
2.11 มั่นใจว่างานที่ทำอยู่จะบรรลุผลสำเร็จได้					
2.12 มั่นใจในความสามารถที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ					
2.13 รู้สึกถึงการได้รับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ จากการทำงาน					
2.14 เต็มใจจะเพิ่มพูนความรู้จากการทำงานให้มากขึ้น					
2.15 ได้รับคำชมเชยจากการทำงาน					
2.16 รู้สึกได้มอบหมายงานที่ดีให้รับผิดชอบ					
2.17 รู้สึกผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
2.18 ไม่รู้สึกว่าถูกตามจับผิดในการทำงาน					
2.19 ไม่เกิดความรู้สึกซ้ำซาก จำเจจากการทำงาน					
2.20 รู้สึกถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบ					

ตอนที่ 6 พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของ

ในฐานะเป็นครูให้ท่านพิจารณาแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านตามระดับความเป็นจริง ตามความหมาย ดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับมาก
3	หมายถึง	มีระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับน้อย
1	หมายถึง	มีระดับน้อยที่สุด

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. ด้านพฤติกรรมกาปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู	-	-	-	-	-
1.1 มีวินัยในตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้า					
1.2 พัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการอยู่เสมอ					
1.3 รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ					
1.4 เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ					
1.5 รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า					
1.6 ส่งเสริมให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้ แท้ๆ อย่างเต็มความสามารถและบริสุทธิ์ใจ					
1.7 ส่งเสริมให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดนิสัยที่ถูกต้องดีงามอย่างเต็มความสามารถและบริสุทธิ์ใจ					
1.8 ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ					
1.9 ไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ					
1.10 ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ					
1.11 ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม					

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ					
1.12 ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และสิ่งแวดล้อม					
1.13 ร่วมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศชาติ					
1.14 รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม					
1.15 ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข					
2. ด้านพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา	-	-	-	-	-
2.1 ช่วยปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน					
2.2 ให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่สมาชิกใหม่					
2.3 ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีงานล้นมือ					
2.4 อาสาทำงานอื่น ๆ โดยไม่ต้องให้ผู้อื่นร้องขอ					
2.5 ช่วยเหลือเพื่อนที่ประสบปัญหาในการทำงาน					
2.6 (-) เกียจงานเพราะไม่ชอบทำงานมากกว่าผู้อื่น					
2.7 สร้างระบบการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น					
2.8 ไตร่ตรองถึงผลการกระทำของตนเองที่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น					
2.9 (-) ล้อเลียนปมด้อยเพื่อนร่วมงาน					
2.10 รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
2.11 (-) เมื่อไม่พอใจในงานจะแสดงออกอย่างชัดเจนให้ผู้อื่นรับรู้					
2.12 อดทนต่อข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน					
2.13 (-) พุดกับคนอื่นเสมอว่าอยากจะลาออก					
2.14 ปรับปรุงแก้ไขปัญหาจากงาน มากกว่าการวิพากษ์วิจารณ์					
2.15 (-) ขอบจำกัดการทำงานของเพื่อนร่วมงาน					
2.16 (-) ร้องเรียนเรื่องที่ไม่สำคัญ เมื่อไม่พอใจ					
2.17 ให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					
2.18 มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน					
2.19 ติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของสถานศึกษา					

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครู	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
2.20 ช่วยรักษาความลับของโรงเรียน					
3. ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติตนตามหลักหน้าที่ชาวพุทธ	-	-	-	-	-
3.1 ศรัทธามั่นในพระรัตนตรัย					
3.2 มีความเชื่อที่ประกอบด้วยปัญญา ไม่หลงมกมาย					
3.3 มีกิจวัตรประจำวันตั้งอยู่ในศีล 5					
3.4 ใช้ชีวิตที่ลดการเบียดเบียนผู้อื่น					
3.5 (-) เชื่อโชคลางของชาล้งเป็นที่พึ่ง					
3.6 เชื่อกฎแห่งกรรมซึ่งเป็นการกระทำตามหลักเหตุผล					
3.7 เลือการทำบุญถวายทานแก่พระภิกษุสงฆ์					
3.8 เชื่อว่าพระภิกษุสงฆ์เป็นเื่อนานบุญของโลก					
3.9 ให้การอุปถัมภ์บำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญก้าวหน้า					
3.10 ร่วมปกป้องดูแลพระพุทธศาสนาไม่ให้มัวหมอง					

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย : สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูล

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้คือ**ผู้บริหารสถานศึกษา**ในโรงเรียนวิถีพุทธ

2. แบบถามถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 โปรโตไฮสะทีดี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับ จำนวน

12 ข้อ

ตอนที่ 3 โยนิโสมนสิการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับ จำนวน

13 ข้อ

ตอนที่ 4 บรรยากาตเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ของลิเคิร์ท 5 ระดับ จำนวน 26 ข้อ

ตอนที่ 5 จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ของลิเคิร์ท 5 ระดับ จำนวน 102 ข้อ

ตอนที่ 6 ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท

5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ

3. ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่ส่งผลกระทบในทางลบแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับและนำเสนอข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษาเฉพาะในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารสถานศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม
ครั้งนี้

จิโรจ จิวแหยม

นิสิตหลักสูตร กศ.ด.(การบริหารการศึกษา)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงตามความเป็นจริงกับข้อมูลของท่าน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	
1. เพศ	☐ ชาย ☐ หญิง
2. ศาสนาที่ท่านนับถือ	☐ พุทธ ☐ คริสต์ ☐ อิสลาม ☐ อื่น ๆ ระบุ.....
3. ระดับการศึกษา	☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ ระบุ.....
4. ช่วงประสบการณ์ในการทำงาน	☐ ไม่เกิน 5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21-25 ปี ☐ มากกว่า 25 ปี
5. วิทยฐานะ	☐ ไม่มีวิทยฐานะ ☐ ชำนาญการ ☐ ชำนาญการพิเศษ ☐ เชี่ยวชาญ ☐ เชี่ยวชาญพิเศษ

ตอนที่ 2 โปรโตโมสที่ตี

ในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ให้ท่านพิจารณาแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อคำถามที่ตรงกับระดับความเป็นจริง ตามความหมาย ดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับมาก
3	หมายถึง	มีระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับน้อย
1	หมายถึง	มีระดับน้อยที่สุด

โปรโตโมสที่ตี	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. กัลยาณมิตตดา (การมีกัลยาณมิตรที่ดี)	-	-	-	-	-
1.1 พ่อแม่ผู้ปกครองเลี้ยงดูอย่างอบอุ่นทั้งกายและใจ					
1.2 ได้รับการสั่งสอนให้อยู่ในหลักศีลธรรม					
1.3 ได้รับการอบรมเลี้ยงดูในการแสดงออกอันเป็นที่ยอมรับของสังคม					
1.4 การกระทำต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต มาจากการมีแบบอย่างที่ดี					
1.5 ได้รับการสั่งสอนให้มีจิตสำนึกในการทำสิ่งที่ดี					
1.6 ได้รับการศึกษาส่งผลต่อการแสดงออก เป็นที่ยอมรับของสังคม					
1.7 มีมิตรสหายคอยช่วยเหลืออย่างจริงใจ					
1.8 มีเพื่อนร่วมงานที่ชี้แนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์					
1.9 บุคคลที่เลือกติดต่อสมาคมให้คำแนะนำในสิ่งที่ควรกระทำ					
1.10 มวลประสบการณ์ที่ได้รับทำให้เลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้ถูกต้อง					
1.11 เชื่อมั่นศรัทธานำไปสู่การปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธศาสนา					
1.12 เรียนรู้สังคมทำให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมอันดี					

ตอนที่ 3 โยนิโสมนสิการ

ในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ให้ท่านพิจารณาแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านตามระดับความเป็นจริง ตามความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | มีระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีระดับน้อยที่สุด |

โยนิโสมนสิการ	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. ด้านโยนิโสมนสิการสัมปทา (การรู้จักพิจารณาอย่างแยกคายในตน)	-	-	-	-	-
1.1 รู้จักคิดเข้าถึงความจริง โดยมองอย่างรู้ทันความเป็นไปของสิ่งทั้งหลาย					
1.2 มีวิธีคิดที่เข้าถึงหลักความจริงแท้					
1.3 มีวิธีคิดถูกต้องสอดคล้องตามความเป็นจริงของสิ่งนั้น ๆ					
1.4 มีวิธีคิดอย่างมีระเบียบต่อเนื่องเป็นลำดับมีขั้นตอน					
1.5 มีวิธีคิดที่ไม่ยุ่งเหยิงสับสน กระโดดไปกระโดดมา					
1.6 รู้จักแยกแยะลำดับการคิดให้เข้าสู่แนวทางที่ถูกต้อง					
1.7 มีวิธีคิดอย่างเป็นระบบเป็นเหตุเป็นผล					
1.8 มีวิธีคิดที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในการดำเนินชีวิต					
1.9 รู้จักคิดสืบทอดตามเหตุปัจจัย ไม่เอาความรู้สึกลงตนไปเกี่ยวข้อง					
1.10 รู้จักคิดที่มีเป้าหมายชัดเจน					
1.11 มีวิธีคิดปลูกฝังความเพียรที่บรรเทาและขัดเกลาตัวตน					
1.12 รู้จักการคิดพิจารณาที่ทำให้สติเข้มแข็งไม่หวั่นไหว					
1.13 รู้จักคิดที่เข้าถึงประโยชน์ที่นำไปใช้ในชีวิตจริง					

ตอนที่ 4 บรรยายภาคเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา

ในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ให้ท่านพิจารณาแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อคำถามที่ตรงกับบรรยายภาคในสถานศึกษาของท่านตามระดับความเป็นจริงตามความหมาย ดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับมาก
3	หมายถึง	มีระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับน้อย
1	หมายถึง	มีระดับน้อยที่สุด

บรรยายภาคเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล (โรงเรียนของท่าน...)	-	-	-	-	-
1.1 สร้างสิ่งที่ดีที่สุดในให้กับบุคลากร					
1.2 ให้ความสำคัญกับผลดีที่จะเกิดกับบุคลากรอย่างทั่วหน้า					
1.3 ให้ความสำคัญถึงการสร้างสิ่งที่ดีที่สุดในให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
1.4 มีลักษณะการปฏิบัติงานที่ทุกคนมองผู้อื่นในแง่ดี					
1.5 ดำเนินงานในสิ่งที่ถูกต้องต่อผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน					
1.6 เลือกวิธีดำเนินการที่ได้คุณภาพสูงสุด					
1.7 คาดหวังให้บุคลากรทำงานอย่างคุ้มค่า					
2. ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (โรงเรียนของท่าน...)	-	-	-	-	-
2.1 รับรู้ในผลการดำเนินงานที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคาดหวัง					
2.2 ระบุหลักกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพชัดเจน					
2.3 ให้ความสำคัญในการตีความตามกฎหมายและมาตรฐานวิชาชีพ					
2.4 ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่ไม่ละเมิดกฎหมายใด ๆ					
3. ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (โรงเรียนของท่าน...)	-	-	-	-	-
3.1 ให้ความสำคัญกับกฎระเบียบและข้อบังคับที่กำหนดขึ้น					

บรรยากาศเชิงจริยธรรมของสถานศึกษา	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
3.2 บุคลากรถูกคาดหวังให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ					
3.3 บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด					
3.4 บุคลากรทุกคนร่วมกันปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ					
4. ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร (โรงเรียนของท่าน...)	-	-	-	-	-
4.1 ทุกคนร่วมกันปกป้องผลประโยชน์ส่วนรวม					
4.2 มีการเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม					
4.3 ไม่ยอมรับผู้ที่ใช้หลักคิดแบบการหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง					
4.4 ทุกคนถูกคาดหวังในการดำเนินงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม					
4.5 มุ่งดำเนินงาน โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน					
4.6 มีค่านิยมในการทำงานที่ต้องมีมาตรฐาน					
4.7 มุ่งดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ					
5. ด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล (โรงเรียนของท่าน...)	-	-	-	-	-
5.1 คาดหวังว่าจะประพฤติปฏิบัติตามหลักของศีลธรรม					
5.2 มีวิจารณ์ญาณได้ว่าอะไรถูกอะไรผิด					
5.3 ใช้ดุลพินิจในการพิจารณาความถูกผิด					
5.4 มีกิจกรรมที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้จริยธรรมของบุคคล					

ตอนที่ 5 จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา

ในฐานะเป็น**ผู้บริหารสถานศึกษา** ให้ท่านพิจารณาแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านตามระดับความเป็นจริง ตามความหมายดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับมาก
3	หมายถึง	มีระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับน้อย
1	หมายถึง	มีระดับน้อยที่สุด

จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. ด้านสัมมาทิฐิ (เห็นชอบ)	-	-	-	-	-
1.1 (-) เมื่อไม่มีผู้รู้เห็นสามารถทำอะไรก็ได้					
1.2 เมื่อกระทำดีแล้วย่อมส่งผลดีต่อตนเอง					
1.3 การทำดีเป็นการประพฤติดีทั้งกาย วาจา ใจ					
1.4 (-) พ่อแม่เจ้าใจต้องเลี้ยงดูลูกตามหน้าที่					
1.5 (-) ครูมีหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว ไม่ควรยุ่งเกี่ยวเรื่องส่วนตัวของผู้เรียน					
1.6 เชื่อในการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า					
1.7 ทุกคนเกิดมามีกรรมที่ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน					
1.8 เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นรอบตัวเรา ล้วนมีสาเหตุที่ทำให้เกิดขึ้น					
1.9 สิ่งทั้งหลายเกิดจากการรวมกันของเหตุปัจจัยที่สัมพันธ์กัน					
1.10 สิ่งทั้งหลายมีสภาพไม่คงที่ เสื่อมสลายไปในที่สุด					
1.11 ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว					
1.12 เข้าใจว่าทุกสิ่งล้วนมีการเปลี่ยนแปลง					
1.13 เข้าใจว่าความไม่รู้จริงคือจุดเริ่มต้นของทุกข์					
1.14 (-) เชื่อว่าความสำเร็จต่าง ๆ เกิดจากโชคชะตา					
1.15 (-) เชื่อว่าบาป บุญ คุณ โทษ ล้วนเป็นสิ่งที่มนุษย์สมมติขึ้นมา					
2. ด้านสัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ)	-	-	-	-	-
2.1 เสียสละประโยชน์ส่วนตัวให้กับผู้อื่น					
2.2 (-) ถ้าการเห็นแก่ตัวทำให้ได้สิ่งที่ต้องการ ก็ยอมรับได้					
2.3 (-) ถือภษิต “มือใครยาวสาวได้สาวเอา”					
2.4 (-) หลักจริยธรรมเป็นเรื่องรอง ผลประโยชน์คือของจริง					
2.5 (-) ถ้ามีคนทำให้เดือดร้อน ใจคิด “แรงมากก็แรงไป”					
2.6 (-) ใช้การระบายความโกรธนั้นเพื่อลดความพยายา					
2.7 (-) พังเล้งฝ่ายตรงข้าม ทับถมเมื่อมีโอกาส					

จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
2.8 ถ้ามีผู้มาละเมิดสิทธิส่วนตัว ควรอธิบายให้เขาเข้าใจ					
2.9 กระทำเรื่องต่าง ๆ โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น					
2.10 สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองให้มั่นคงได้สม่ำเสมอ					
2.11 (-) เลือกที่รักมักที่ชัง					
2.12 ไม่ใช่อำนาจเกินขอบเขตของตน					
3. ด้านสัมมาวาจา (วาจาชอบ)	-	-	-	-	-
3.1 (-) พูดโกหกได้ ถ้าไม่ทำให้ผู้ใดเสียหาย					
3.2 พูดให้สัญญาแล้วปฏิบัติตามนั้น					
3.3 พูดความจริง แม้จะเสียผลประโยชน์บ้าง					
3.4 หลีกเลี่ยงคำพูดที่นำไปสู่ความแตกแยก					
3.5 พูดถึงสิ่งที่ดีของทุกฝ่าย เมื่อเพื่อนแตกแยกกัน					
3.6 (-) เป็นคนที่ชอบยุให้รำ ตำให้รำ					
3.7 (-) พูดประชดเพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งสำนึกผิด					
3.8 (-) พูดถึงผู้อื่นลับหลังในทางไม่ดี					
3.9 พูดยกย่องผู้อื่นด้วยความจริงใจ					
3.10 พูดในหลักของธรรมะ ช่วยการดำเนินชีวิตตามทำนองคลองธรรม					
3.11 วิพากษ์วิจารณ์ปัญหาสังคมให้ได้แนวทางในการแก้ไขปัญหา					
3.12 (-) พูดเรื่องที่เพ้อเจ้อ สนุกสนาน					
4. ด้านสัมมาภิมันตะ (การกระทำชอบ)	-	-	-	-	-
4.1 (-) ทำร้ายร่างกาย จิตใจผู้อื่น					
4.2 (-) ฆ่าสัตว์ได้ทุกชนิดที่เข้ามาครอบงำ					
4.3 ไม่กักขังสัตว์ให้ทรมาน					
4.4 ช่วยเหลือสัตว์ที่อยู่ในสภาพยากลำบาก หรือบาดเจ็บ					
4.5 ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนจากการทำงาน					
4.6 ใช้หลักความโปร่งใส ในการบริหารงาน					
4.7 ไม่ฉวยโอกาสเอาของผู้อื่นโดยไม่ได้รับความยินยอม					
4.8 บริจาคทรัพย์สินสิ่งของให้กับผู้ด้อยโอกาส					

จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
4.9 ละเว้นพฤติกรรมเชิงชั่วสาวกับผู้อื่นที่ไม่ใช่คู่ครองของตน					
4.10 ไม่ล่วงละเมิดทางเพศผู้อื่น					
4.11 ไม่สนับสนุนสังคมพรีเซ็กส์					
4.12 รักเดียวใจเดียวกับคู่ครองของตนเอง					
5. ด้านสัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ)	-	-	-	-	-
5.1 อุทิศตนเพื่อหน้าที่ มีความกล้าหาญทางจริยธรรม					
5.2 ละเว้นการทำธุรกิจที่อาศัยอำนาจหน้าที่ของตนเพื่อประโยชน์ในกิจการนั้น					
5.3 ให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่ใช้อภิสิทธิ์					
5.4 มีความยุติธรรม มีใจเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติด้วยอคติ					
5.5 บริหารคนด้วยระบบคุณธรรม ไม่เล่นพรรคเล่นพวก					
5.6 ดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรส่วนรวมของหน่วยงานอย่างประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ					
5.7 ประกอบอาชีพเสริมที่เกื้อกูลตนเองและสังคม					
5.8 ทำงานเพื่อแสวงหาปัจจัยมาบริโภคโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น					
5.9 ละเว้นอาชีพที่ฉ้อโกงและหลอกลวง					
5.10 (-) เลื่องงานที่ทำแล้วได้ค่าตอบแทนมากที่สุด					
5.11 (-) เลื่องงานที่สร้างความเจริญก้าวหน้าด้วยการประจบสอพอ					
5.12 ถึงแม้ระบบงานจะมีช่องโหว่ให้ทุจริต ก็จะไม่เลือกใช้ช่องทางนั้น					
6. ด้านสัมมาวายามะ (พยายามชอบ)	-	-	-	-	-
6.1 ปฏิเสธการดื่มสุราและของมึนเมา					
6.2 หลีกเลี่ยงการดูสิ่งบันเทิงและการละเล่นต่าง ๆ					
6.3 เตือนตนให้ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน					
6.4 ละการเบียดเบียนชีวิตผู้อื่น สัตว์อื่น					
6.5 พยายามแก้ไขตนเองไม่ให้เกิดความผิดในเรื่องเดิม ๆ					
6.6 ละการพูดเท็จ หลอกลวงผู้อื่น					
6.7 เจริญความเมตตากรุณาต่อทุกคน ทั้งมิตรและศัตรู					
6.8 ให้ทานและแบ่งปันสิ่งของแก่ผู้ยากไร้					

จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
6.9 ยับยั้งจิตใจไม่ให้หลงไปในทางที่เสื่อมเสีย					
6.10 ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของสังคม					
6.11 เสียสละให้กับผู้ที่ควรได้รับการช่วยเหลือ					
6.12 รักษาจิตใจให้เป็นอิสระจากสิ่งยั่วยวนในสังคม					
7. ด้านสัมมาสติ (ระลึกชอบ)	-	-	-	-	-
7.1 วันเวลาล่วงไปบัดนี้เรากำลังทำอะไรอยู่					
7.2 (-) หากความสุขได้ตัวให้มาก เพราะชีวิตนี้ไม่มีอะไรแน่นอน					
7.3 ใช้เวลาทุกนาทีเพื่อประโยชน์สร้างสรรค์					
7.4 (-) เผลอโกรธบ่อย ๆ เมื่อรู้สึกไม่ชอบ					
7.5 ไตร่ตรองในสิ่งที่จะพูดกับผู้อื่นทุกครั้ง					
7.6 (-) หักห้ามใจไม่อยู่เมื่อเผชิญกับอารมณ์ต่าง ๆ ที่มากกระทบ					
7.7 ระวังตัวอยู่เสมอที่จะทำในสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ					
7.8 ปฏิเสธเมื่อถูกชวนให้ดื่มสุรา					
7.9 (-) ให้เข้าสู่วัยชราแล้วค่อยศึกษาธรรมะ					
7.10 ไตร่ตรองสิ่งที่ได้กระทำในแต่ละวันว่าสิ่งใดมีประโยชน์หรือโทษ					
7.11 ระลึกถูกต้องในเรื่องของความตาย					
7.12 ไม่ประมาทในการใช้ชีวิต					
8. ด้านสัมมาสมาธิ (จิตมั่นชอบ)	-	-	-	-	-
8.1 (-) คิดถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยากได้บ่อย ๆ					
8.2 ทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งมีใจจดจ่ออยู่กับเรื่องนั้น					
8.3 (-) วาดภาพอนาคตที่สวยงามเกินจริง					
8.4 (-) หงุดหงิดขัดเคืองใจกับคนรอบข้าง					
8.5 (-) เกิดขัดแย้งและหาทางแก้แค้นเมื่อมีผู้ทำให้แค้นใจ					
8.6 ให้อภัยผู้อื่นได้เสมอ แม้จะมองเป็นฝ่ายตรงข้าม					
8.7 (-) เบื่อหน่ายและท้อแท้เมื่อต้องทำในสิ่งที่ไม่ชอบ					
8.8 (-) เหนงเปล่าเปลี่ยวใจเมื่อต้องอยู่คนเดียว					
8.9 (-) ง่วงเหงาหาวนอนเมื่อต้องอ่านหนังสือ หรือทำงาน					

จริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
8.10 (-) วุ่นวายรำคาญใจเมื่อเริ่มทำงานร่วมกับผู้อื่น					
8.11 (-) กังวลใจไม่หายในงานที่ทำ					
8.12 (-) พุ่งชนถึงเรื่องอดีตและอนาคต					
8.13 (-) ไม่แน่ใจว่าพระพุทธรูปเจ้ามีจริงหรือไม่					
8.14 (-) ลังเลสงสัยในพระธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา					
8.15 เชื้อกฎแห่งกรรมที่เป็นผลจากการกระทำ					

ตอนที่ 6 ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน

ในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ให้ท่านพิจารณาแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงานในสถานศึกษาของท่านตามระดับความเป็นจริง ตามความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | มีระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีระดับน้อยที่สุด |

ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1.ด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธ	-	-	-	-	-
1.1 คำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเองเป็นสำคัญ					
1.2 ทำเรื่องต่าง ๆ อย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม					
1.3 ใช้ความเป็นผู้นำมุ่งขัดเกลาตนเอง					
1.4 ใช้ความเป็นผู้นำความดีโดยสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม					
1.5 มุ่งเปลี่ยนแปลงตนเองก่อน แล้วจึงเชื่อมโยงสู่คนอื่น					
1.6 มุ่งหวังพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จสูงสุด					
1.7 สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน					
1.8 กระตุ้นปัญญาในการแก้ปัญหา					

ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1.9 ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล					
1.10 ถือเสียงชาวโลกเป็นใหญ่					
1.11 ฟังเสียงหมู่ชนเป็นสำคัญ					
1.12 อธิบายเหตุผลของการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติให้กับสมาชิก					
1.13 เกิดความละอายใจเมื่อตัดสินใจผิดพลาด					
1.14 ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
1.15 คำนึงถึงสิทธิของคนส่วนใหญ่					
1.16 มีพฤติกรรมการทำงานที่โปร่งใส					
1.17 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี					
1.18 ให้การช่วยเหลือสมาชิกใหม่และเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ					
1.19 ถือหลักความจริงตามเหตุผลเป็นใหญ่ในการบริหารงาน					
1.20 มุ่งความสำเร็จของงานโดยใช้หลักธรรมเป็นสำคัญ					
1.21 มุ่งบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
1.22 ส่งเสริมการทำงานให้ได้ปริมาณงานมากขึ้น					
1.23 จัดการเปลี่ยนแปลงให้งานดีขึ้น					
1.24 กำหนดระยะเวลาในการทำงานให้เสร็จสิ้นทุกครั้ง					
1.25 ใช้หลักอิทธิบาท 4 (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) ในการทำงาน					
2. ด้านภาวะผู้ตามเชิงพุทธ	-	-	-	-	-
2.1 ซื่อสัตย์ในการทำงาน					
2.2 ฝึกตนเองในการอดกลั้น ข่มใจทั้งกาย วาจา					
2.3 อดทน อดกลั้นต่ออุปสรรค ปัญหาและสิ่งไม่พึงปรารถนา					
2.4 รู้จักเสียสละทั้งความสุขและประโยชน์ส่วนตน					
2.5 พึงพอใจในงานที่ทำ					
2.6 เพียรพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
2.7 มีใจจดจ่อ รับผิดชอบโดยไม่ทิ้งงาน					
2.8 หมั่นทบทวนตริตรองในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมาแล้ว					
2.9 เชื้อเพื่อเผื่อแผ่ แบ่งปันให้กับผู้อื่น					

ผลลัพธ์ด้านคุณสมบัติของทีมงาน	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
2.10 พุดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน จริงใจ และเป็นประโยชน์					
2.11 กระทำตนให้เป็นประโยชน์กับผู้อื่นและสังคม					
2.12 ประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลายในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
3. ด้านความเหนียวแน่นของกลุ่ม	-	-	-	-	-
3.1 เข้ากันได้ดีกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ					
3.2 ปกป้องสถานศึกษาจากการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น					
3.3 รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาอย่างแท้จริง					
3.4 กระตือรือร้นที่จะทำงาน					
3.5 (-) รู้สึกหวาดระแวง ไม่ไว้วางใจผู้ร่วมงานคนอื่น					
3.6 สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความใกล้ชิดกัน					
3.7 รู้สึกถึงความเป็นเพื่อนกับผู้ร่วมงานในสถานศึกษาหลายคน					
3.8 มีความสุขที่ได้ทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้					

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง
เอกสารการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

MF-04-version-2.0

วันที่ 18 ต.ค. 61



หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระตบจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นาย จิโรจ จิวแหยม

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-126/2564X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 19 มีนาคม 2564

ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการ
รับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the
Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical
Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 19 มีนาคม 2564

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปกา เอี่ยมจิรกุล)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-126/2564

ภาคผนวก จ
เอกสารการรับรองการเผยแพร่ผลงานวิจัย



สำนักงานวารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์
วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดไร่ขิง พระอารามหลวง ตำบลไร่ขิง
อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ๗๓๒๑๐

ที่ อว ๘๐๕๘/๒๑๐

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการตีพิมพ์ผลงานในวารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์

เจริญพร คุณจิโรจ จิวแหยม คุณอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์, และคุณโยธิน ศรีโสภา

ตามที่ท่านได้ส่งบทความเรื่อง “การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับจริยธรรมเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเชิงพุทธของครูในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์ ซึ่งได้รับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI : Thai-Journal Citation Index Centre) ในการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI รอบที่ ๔ ครั้งที่ ๒ โดยจัดให้เป็นวารสารกลุ่มที่ ๑ (TCI Tier 1) และรับรองคุณภาพตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔ ไปจนถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ นั้น

ในการนี้ กองบรรณาธิการ ยินดีแจ้งให้ท่านทราบว่า ผลงานของท่านได้รับการตรวจสอบความถูกต้องทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) และผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการให้ตีพิมพ์เผยแพร่ใน วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์ ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ (เมษายน – มิถุนายน ๒๕๖๔) ทั้งนี้ เมื่อกองบรรณาธิการได้ตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยโดยละเอียดและทำการเผยแพร่แล้ว ท่านสามารถติดตามอ่านและดาวน์โหลดบทความฉบับสมบูรณ์ได้ที่ <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jmbr>

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและขอขอบคุณในความร่วมมือทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปโล, ศ.ดร.)

บรรณาธิการวารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์



การเผยแพร่บทความออนไลน์ (E-ISSN : 2630-0524) : <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jmbr>
หัวหน้ากองบรรณาธิการ : พระมหาประภาสิต สิริเมโธ,ดร. โทร.๐๘๔ ๕๔๕ ๕๑๔๔

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายจิโรจ จิวแหยม
วัน เดือน ปี เกิด	30 สิงหาคม 2530
สถานที่เกิด	สิงห์บุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2553 วท.บ. (วิทยาการคอมพิวเตอร์) เกียรตินิยมอันดับ 2 มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา พ.ศ. 2560 ศษ.บ. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา พ.ศ. 2564 กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	135/12 หมู่ 6 ต.หนองกรด อ.เมืองฯ จ.นครสวรรค์ 60240
ผลงานตีพิมพ์	วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน 2565)