

การศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2559

การศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2559

อาภาสินี ประสพศักดิ์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.
สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ดร.สมชาย เทพแสง.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรม
ตามแนวพระพุทธศาสนา ด้านหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 และหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม
วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
จำนวน 19 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 316 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลใน
การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความ
เที่ยงตรงตั้งแต่ 0.60 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test For Independent
Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) และทดสอบรายคู่
ตามวิธีของแอลเอสดี (LSD:The Least Significant Difference Method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ด้านหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่
ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย คือ ด้านอิตถจริยา ด้านปิยวาจา ด้านสมานัตตตา และด้านทาน

2. ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ด้านหลักธรรมพรหมวิหาร 4
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านมูทิตา ด้านอุเบกขา ด้านเมตตา และด้านกรุณา

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนก
ตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า

3.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางจริยธรรมตาม
แนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไม่พบความแตกต่าง



THE STUDY OF BUDDHISM ETHICAL LEADERSHIP OF EDUCATIONAL
ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER BANGKOK PRIMARY OF EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE



AN ABSTRACT
BY
ARPHASINEE PRASOBSAK

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

November 2016

Arphasinee Prasopsak. (2016). *The Study of Buddhism Ethical Leadership of Educational Administrators in Schools under Bangkok Primary Of Educational Service Area Office*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Dr.Somchai Thepsaeng.

The purposes of this research were to study the level of Buddhism Ethical Leadership of Educational Administrators in Schools under Bangkok Primary Educational Service Area Office in two aspects – four bases of sympathy and four sublime states of mind; and to compare the level of Buddhism Ethical Leadership of Educational Administrators in Schools under Bangkok Primary Educational Service Area Office classified by working experience, education level and school size. The samples consisted of 316 teachers from 19 schools under Bangkok Primary Educational Service Area Office. The instruments used for data collection were 5 point-rating scale questionnaires. The questionnaires were distributed to five experts to check for the content validity. IOC (Index of Item- Objective Congruence) was valued since 0.60-1.00 and reliability was .98. The data analysis was done by percentage, mean and standard deviation. The test of hypothesis was done by using t-test Independent Samples and One-Way ANOVA. Using The Least Significant Difference Method (LSD) to test the difference between means.

The research results were as following;

1. The level of Buddhism Ethical Leadership of Educational Administrators in Schools under Bangkok Primary Educational Service Area Office in aspect of four bases of sympathy as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow; rendering services, kindly speech, even and equal treatment and charity.

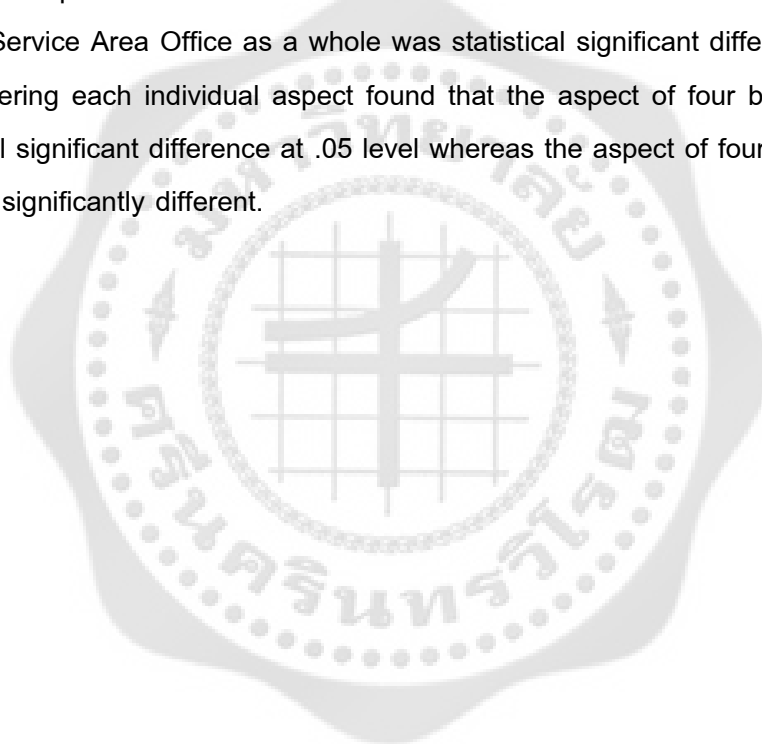
2. The level of Buddhism Ethical Leadership of Educational Administrators in Schools under Bangkok Primary Educational Service Area Office in aspect of four sublime states of mind as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow; sympathetic joy, equanimity, loving-kindness and compassion.

3. The comparison the level of Buddhism Ethical Leadership of Educational Administrators in Schools under Bangkok Primary Educational Service Area Office classified by education level, working experience and school size as follows;

3.1 Teachers with difference levels of education. Opinion on the Buddhism Ethical Leadership of Educational Administrators in Schools under Bangkok Primary Educational Service Area Office as a whole and each individual aspect were no significantly different.

3.2 Teachers with difference levels of working experience. Opinion on the Buddhism Ethical Leadership of Educational Administrators in Schools under Bangkok Primary Educational Service Area Office as a whole and each individual aspect were no significantly different.

3.3 Teachers with difference levels of school size. Opinion on the Buddhism Ethical Leadership of Educational Administrators in Schools under Bangkok Primary Educational Service Area Office as a whole was statistical significant difference at .05 level. When considering each individual aspect found that the aspect of four bases of sympathy was statistical significant difference at .05 level whereas the aspect of four sublime states of mind was no significantly different.



สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ของ

อภาสินี ประสพศักดิ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพ.ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
วันที่ 30 เดือนกันยายน พ.ศ. 2559

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....
(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

..... กรรมการ
(อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์)

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากท่านอาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานวิจัยทั้งทางตรงและทางอ้อม จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านคณะกรรมการสอบเค้าโครงทุกท่าน อันประกอบไปด้วยรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศวรงค์ดี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์ ร.อ.ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และอาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเค้าโครงสารนิพนธ์ ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์ อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา อาจารย์ ดร. เรืองเดช ศิริกิจ อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา นายสุรัชย์ ทองทวี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และนางศุภลิตา รสโหมด ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ได้กรุณาสละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำตรวจแก้ไขแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้แบบสอบถามฉบับนี้มีความสมบูรณ์ที่สุด

ขอขอบคุณท่านผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ให้ความอนุเคราะห์ผู้วิจัยในการเก็บข้อมูล และขอบคุณคณะครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ผู้วิจัยโดยให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการควบคุมการสอบปากเปล่าทุกท่าน อันประกอบไปด้วยรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศวรงค์ดี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และอาจารย์ ร.อ.ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ ที่ให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์จนมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และคำชี้แนะอันมีค่าอย่างยิ่ง ขอขอบคุณพระมหาวิริยวิทย์ ความพินิจ ขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รุ่น 23 ขอขอบคุณคณะผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนพญาไท ขอขอบคุณสมาชิกในครอบครัวของข้าพเจ้าที่การสนับสนุน ช่วยเหลือและให้กำลังใจมาโดยตลอดจน ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันใดที่พึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อการพัฒนาการศึกษาและขอน้อมระลึกถึงพระคุณ มารดา อีกทั้งคุณอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ตลอดจนทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์กับผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

อภาสินี ประสพศักดิ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	9
สมมุติฐานของการวิจัย.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร.....	14
หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนว พระพุทธศาสนา.....	19
ด้านสังคหวัตถุ 4.....	42
ด้านพรหมวิหาร 4.....	52
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ.....	61
วุฒิการศึกษา	61
ประสบการณ์การทำงาน.....	63
ขนาดของโรงเรียน.....	65
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	82
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	82
เครื่องมือในการวิจัย	83
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	84
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	86

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
 5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	105
สรุปผลการวิจัย.....	106
การอภิปรายผล.....	107
ข้อเสนอแนะ.....	115
 บรรณานุกรม.....	116
 ภาคผนวก..... *	128
ภาคผนวก ก	
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามการวิจัย	129
ภาคผนวก ข	
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	131
 ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	139

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สถิติจำนวนสถานศึกษา ปีการศึกษา 2557.....	16
2 สถิติแสดงจำนวนครูและนักเรียนในโรงเรียนรัฐที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.....	18
3 แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักธรรมของความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา.....	41
4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	83
5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนของคุณ ในเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร.....	89
6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร.....	90
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน.....	91
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านทาน โดยรวมและรายข้อ.....	92
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ตามหลักธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านปิยวาจา โดยรวมและรายข้อ.....	93
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านอัตถจริยาโดยรวมและรายข้อ.....	94

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านสมานัตตตา โดยรวม และรายข้อ.....	95
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมด้านพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน.....	96
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ตามหลักธรรมด้านพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา โดยรวมและรายข้อ.....	97
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ตามหลักธรรมด้านพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา โดยรวม และรายข้อ.....	98
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ตามหลักธรรมด้านพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านมุกิตา โดยรวม และรายข้อ.....	99
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา โดยรวม และรายข้อ.....	100
17 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	101

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....	102
19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตาม แนว พระพุทธศาสนาของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	103
20 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับของภาวะผู้นำทาง จริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านสังคหวัตถุ 4 จำแนก ตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของแอลเอสดี (LSD: The Least Significant Difference Method).....	104

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย.....	12
2 พื้นฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้นำทางการศึกษา.....	27



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยก้าวเข้าสู่กระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้สังคมไทยมีความเป็นวัตถุนิยมให้ความสำคัญกับศีลธรรมและวัฒนธรรมที่ดิ่งามลดลง ทั้งการดำรงชีวิตประจำวัน การใช้ชีวิตและความสัมพันธ์กับผู้อื่น มุ่งหารายได้เพื่อสนองความต้องการบริโภค การช่วยเหลือเกื้อกูลกันลดลง ความมีน้ำใจไมตรีน้อยลง แก่งแย่ง เอาัดเอาเปรียบกัน ขาดความสามัคคี ไม่เคารพสิทธิผู้อื่น และขาดการยึดถือประโยชน์ส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2555:5) สังคมไทยเผชิญวิกฤติความเสื่อมถอยด้านคุณธรรมและจริยธรรม แต่คนไทยให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมและธรรมาภิบาลมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2555: 4)

การพัฒนาประเทศไทยในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559 มีวิสัยทัศน์ คือ สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ในส่วนของพันธกิจ คือ สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิตได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใสเป็นธรรม มี การเสริมสร้างศีลธรรมและสำนึกใน “คุณธรรม” จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินชีวิตด้วย “ความเพียร” เพื่อพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2555: 10-12) จากแผนพัฒนาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559 สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตราที่ 6 “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2547: 5)

ดังนั้น หน้าที่ของผู้บริหารโดยเฉพาะด้านการบริหารการศึกษา ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงทฤษฎีจริยศาสตร์ซึ่งมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย และมีความสำคัญยิ่งก็คือ ผู้บริหารการศึกษา ย่อมมีความใกล้ชิดกับเยาวชน ซึ่งเริ่มตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมหาวิทยาลัย และผู้บริหารเหล่านั้นจะต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องกำหนดเป็นนโยบายในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเป็นประการสำคัญด้วย นักบริหารการศึกษาหรือนักบริหารจากหน่วยงานต่างๆ ดังกล่าวคงต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับจริยธรรม เพราะว่าในแต่ละองค์กรจะต้องมี

ผู้บริหารซึ่งถือว่าเป็นผู้นำ เป็นผู้บริหารแบบบูรณาการ โดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และตระหนักรู้ถึงความสำคัญของจริยธรรมอยู่ตลอดเวลา และจะต้องระลึกเสมอว่า จริยธรรมคือ มโนสำนึก ทั้งนี้เพราะว่าจริยธรรม คือสำนึกของแต่ละบุคคลที่จะต้องวินิจฉัยว่า สิ่งใดถูก สิ่งใดผิด โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักเหตุผลและศีลธรรมบนพื้นฐานhiri คือความละเอียดและโอตัมปะ คือความเกรงกลัว (จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. 2548: 4-5)

คุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพของครู ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานความรู้ในข้อที่ 10. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้เรื่องคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และมีสมรรถนะกำหนดไว้ดังนี้ เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม ซึ่งได้สอดคล้องกับมาตรฐานด้าน การบริหารและการจัดการศึกษาที่ระบุมาตรฐานที่10 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา ตามตัวบ่งชี้ที่ 10.1 มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ คือ ผู้บริหารยึดมั่นและปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เชื่อสัจยสุจริต มีความยุติธรรมและเมตตาธรรม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และบทบาทของการเป็น ผู้บริหาร รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายด้วยความมั่นคงในอารมณ์ อดทน และปรารถนาดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพบริหาร มีความรักและศรัทธาใน วิชาชีพ ปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตต่อสังคม (สำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา. 2553: 8) ซึ่งหากผู้นำนั้นเป็นผู้ที่มีคุณธรรมเป็นต้นแบบ ย่อมก่อให้เกิด ความศรัทธา การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่บุคลากรนั้นสิ่งสำคัญที่สุดได้แก่ ผู้นำจะต้อง ยึดหลักธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร (สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง. 2549: 59) การบริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติตนที่เป็น ภาวะผู้นำทางจริยธรรม ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถบริหารงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหาร มีทักษะในการปฏิบัติงานและที่สำคัญคือ ต้องมีจริยธรรมสำหรับนักบริหารซึ่งจะเป็นเครื่องผูกใจให้ ผู้ร่วมงาน ร่วมมือ ร่วมใจ ทำงานด้วยความเต็มใจ (พระมหาวชิรวินัย คามพินิจ. 2555: 6) การเป็น ผู้นำที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน คือ จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสม เป็น ตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีคุณธรรมและความยุติธรรม สิ่งที่ผู้บริหารควรตระหนักอย่างยิ่งคือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม เพราะถ้า ผู้บริหารขาดคุณธรรมจริยธรรมแล้ว นอกจากจะไม่บริหารงานให้ประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี อาจจะไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไปที่พบเห็น และก่อให้เกิดการขาด ศรัทธาในตัวผู้บริหารและเสียการปกครองในที่สุด (กชพร วัฒนพรเดชา. 2555: 4)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้รายงานผลการดำเนินงานของ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ในปีงบประมาณ 2555 เกี่ยวกับความผิดทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และรายงานผลเกี่ยวกับการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นการอุทธรณ์และร้องทุกข์ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 24 ราย ถึงรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 10 ราย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2555: 91) ซึ่งข้อมูลร้องทุกข์ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้มีการรับข้อมูลเกี่ยวกับการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการร้องเรียนไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดอยู่ในเขตพื้นที่ ซึ่งทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาสอบสวนตามลำดับให้เป็นรายๆ ไปตามแต่ละกรณี (สุรัชย์ ทองทวี. 2557: สัมภาษณ์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีสถานศึกษาทั้งสิ้น 37 แห่ง มีพันธกิจการจัดการศึกษาที่จะส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนามาตรฐานคุณภาพโรงเรียน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและนวัตกรรมการจัดการศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยเป้าประสงค์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการพัฒนานวัตกรรมการสอนทั้งโรงเรียนและนวัตกรรมการปฏิบัติงาน (ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพ) ผู้เรียนมีคุณภาพ โดยมีความรู้ ความคิด คุณธรรม ทักษะการเรียนรู้ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ความเป็นประชาธิปไตย มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการเป็นผู้นำในประชาคมอาเซียน และมีจิตสาธารณะ ผู้เรียนเป็นเลิศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. 2556: 6)

จากนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จะเห็นได้ว่าการมุ่งที่จะพัฒนาในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมทั้งในส่วนของนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน สอดคล้องกับที่คุรุสภา ได้ดำเนินโครงการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาตามหลักสูตรเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โดยให้ศูนย์การพัฒนาระดับเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการพัฒนา ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาตามหลักสูตรเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จัดทำโครงการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาขึ้นมาเริ่มตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 เป็นประจำทุกปีต่อเนื่องมาจนถึงปีการศึกษา 2557 โดยมีวัตถุประสงค์อยู่ด้วยกัน 3 ข้อ ดังนี้ 1. เพื่อพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตนด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ 2. เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเป็นแกนนำในการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการดำรงชีวิต

และประกอบวิชาชีพ 3. เพื่อส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาผู้ประกอบการศึกษาด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยมีเป้าหมาย ในเชิงปริมาณ คือ มีผู้ประกอบการ ศึกษาศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาครัฐและเอกชนเข้าร่วม โครงการ ปีการศึกษาละ 100 คน เป้าหมายในเชิงคุณภาพคือผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาได้รับการปลูกฝังด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และสามารถนำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้รับ ไปประพฤติปฏิบัติตนด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่าง ยั่งยืน ในการดำเนินโครงการนี้ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้ แจ่งไปยังโรงเรียนที่อยู่ในสังกัด ให้ส่งผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. 2557: 1)

ภาวะผู้นำทางจริยธรรม มีความสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้มิติ ต่าง ๆ ของสังคมดำเนินงานโดยมีคุณธรรมจริยธรรมกำกับ ตลอดจนริเริ่มสร้างสรรค์โครงการและ กิจกรรมเพื่อการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในสังคม สร้างสรรค์สื่อที่มีคุณธรรมจริยธรรม เอื้อให้เกิด การสร้างกฎระเบียบและมาตรฐานด้านคุณธรรมในหน่วยงานที่บุคคลนั้นๆ สังกัดอยู่ (สายฤดี วรกิจโกศาทรและคณะ 2552: 11) ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่ใช้อำนาจหน้าที่อย่างชอบธรรมตามกฎหมาย ต้องเป็นผู้ที่มีจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลอื่นๆในองค์กรได้ยึดถือปฏิบัติตาม องค์กรใดมี ผู้นำที่มีจริยธรรม คุณธรรม องค์กรนั้นก็ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน แต่หากองค์กรใดมี ผู้บริหารที่ขาดจริยธรรม คุณธรรม องค์กรนั้นก็ยากที่จะเติบโตได้อย่างยั่งยืน (อารี ฝานสินธุวงศ์ 2554:72) ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารควรยึดหลักธรรมเพื่อเป็นหลักประพฤติที่พึงาม เพื่อส่งเสริมให้การใช้อำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยจริยธรรมที่ผู้บริหารควรยึดถือได้แก่ การเป็นผู้ที่มีปัญญามองการณ์ไกล มีความขยันหมั่นเพียร และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงต้องมี หลักพรหมวิหาร 4 ที่ผู้บริหารเปรียบเสมือนพระพรหม ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา และสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา (อารี ฝานสินธุวงศ์ 2554: 89) ซึ่งพรหมวิหารธรรม 4 นั้นเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้ใหญ่ ผู้นำ หรือนักปกครอง ถ้านักปกครองปฏิบัติตามย่อมได้รับความเคารพยกย่อง สรรเสริญและเป็นที่รักที่ พอใจของประชาชน แต่หากนักปกครองไม่ปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารธรรม ปัญหาจะเกิดขึ้นใน การบริหารและการปกครองทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกลียดชัง (พระมานิต เตชวรโร 2550: บทคัดย่อ) หลักพรหมวิหาร 4 ช่วยส่งเสริมการปกครองได้อย่างดียิ่ง สมควรที่ผู้นำหรือนักปกครองนำไปปฏิบัติ หรือใช้เป็นเครื่องเชื่อมสัมพันธ์ภาพในสังคมและการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี (พระมานิต เตชวรโร 2550: 2)

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับ การที่มีความสามารถในการบริหารงาน และที่สำคัญคือการปฏิบัติตนเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นเครื่องผูกใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ โดยการ นำหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 และหลักธรรมพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ผู้วิจัยจึงมี ความสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้รับทราบถึงภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร อันจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการวางแผนงานด้านนโยบายการศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ในด้านหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 และด้านหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรม
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบาย วางแผนงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยใช้ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในด้านหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 คือ 1.ทาน คือ การให้ 2.ปิยวาจา คือ การพูดจาไพเราะอ่อนหวาน 3.อิตถจริยา คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์ 4.สมานัตตตา คือ การทำตนเสมอต้นเสมอปลายและในด้านหลักธรรมพรหมวิหาร 4 คือ 1.เมตตา คือ การเห็นใจผู้ใดบังคับบัญชา 2.กรุณา คือ การช่วยเหลือผู้ใดบังคับบัญชาให้พ้นทุกข์ 3. มุทิตา คือ ความยินดี 4.อุเบกขา คือ การวางเฉย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2557 ประกอบไปด้วยจำนวน 37 โรงเรียน มีจำนวน 1,470 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2557 โดยเลือกโรงเรียน 50% ได้จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 19 โรงเรียน จากนั้นกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยการเปิดตารางของศิริชัย กาญจนวาสีและคณะ (ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. 2537:105) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยินยอมให้คลาดเคลื่อน ± 5 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระคือ

1.1 วุฒิการศึกษา

1.1.1 ปริญญาตรี

1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.2 ประสบการณ์การทำงาน

1.2.1 ต่ำกว่า 20 ปี

1.2.2 ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป

1.3 ขนาดของโรงเรียน

1.3.1 ขนาดกลาง

1.3.2 ขนาดใหญ่

1.3.3 ขนาดใหญ่พิเศษ

2. ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ดังนี้

2.1 สังคหวัตถุ 4

2.1.1 ทาน

2.1.2 ปิยวาจา

2.1.3 อุตถจริยา

2.1.4 สมานัตตตา

2.2 พรหมวิหาร 4

2.2.1 เมตตา

2.2.2 กรุณา

2.2.3 มุทิตา

2.2.4 อุเบกขา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้อง ดีงาม ตามหลัก แนวทาง กฎเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ในวิชาชีพของตนเองซึ่งเป็นลักษณะที่สังคมต้องการ การประพฤติปฏิบัติเช่นนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม

2. ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้นำที่แสดงออกถึงความประพฤติที่ดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลคนทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการ องค์การให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 และหลักธรรมพรหมวิหาร 4

2.1 หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 หมายถึง หลักธรรม 4 ประการ สำหรับใช้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลให้มีความรักความสามัคคี สามารถอยู่ร่วมกันได้ด้วยความเข้าใจ มีน้ำใจต่อกันประกอบไปด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยาและสมานัตตตา ดังนี้

2.1.1 ทาน หมายถึง การแสดงออกด้านการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีการให้ทั้งด้านสิ่งของหรือขวัญกำลังใจ ให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว ไม่เห็นแก่ตัว

2.1.2 ปิยวาจา หมายถึง การแสดงออกด้านการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีวาทศิลป์ ในการพูดใช้วาจาที่เป็นประโยชน์และเป็นความจริง พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว สมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่กันถือ ตลอดจนจนถึงคำพูดที่มีสาระและประโยชน์ มีเหตุผล จูงใจให้ยินยอมตามในทางที่ดี

2.1.3 อตถจริยา หมายถึง การแสดงออกด้านการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีจิตเป็นสาธารณะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมก่อนประโยชน์ส่วนตน ระมัดระวังให้การกระทำแต่สิ่งที่ดีงามเป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม

2.1.4 สมานัตตตา หมายถึง การแสดงออกด้านการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ให้ความเสมอภาคร่วมงาน ร่วมทุกข์ร่วมสุข ตลอดจนการวางตนให้เหมาะสมกับฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมเนียมในทุกกรณี

2.2 หลักธรรมพรหมวิหาร 4 หมายถึง หลักธรรมทั้ง 4 ประการ ซึ่งเป็นหลักธรรมอันเป็นพื้นฐานสำหรับผู้ที่เป็นใหญ่ นักปกครอง นักบริหาร ใช้ในการปกครองคน เป็นธรรมประจำใจอันประเสริฐประกอบไปด้วย ความรัก ความสงสาร ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ความวางเฉย โดยไม่ใส่ใจเสียใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ ได้แก่

2.2.1 เมตตา หมายถึง การแสดงออกด้านการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข เห็นใจผู้ได้บังคับบัญชา ให้ความรักและความหวังดีแก่เพื่อนร่วมงาน มองแง่ดีหรือส่วนดีของผู้ร่วมงาน และไม่ทำให้ผู้อื่นเกิดความทุกข์

2.2.2 กรุณา หมายถึง การแสดงออกด้านการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่คอยช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาให้พ้นทุกข์ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ด้วยการเข้าช่วยเหลือด้วยความเต็มใจเท่าที่ตนเองสามารถจะทำได้พร้อมทั้งเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของคนอื่น

2.2.3 มุทิตา หมายถึง การแสดงออกด้านการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีและประสบความสุขและพลอยชื่นชมยินดีในความก้าวหน้าของผู้อื่น เป็นการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นการช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามี ความเจริญก้าวหน้าด้วยความรู้และสามารถในลาภ ยศและชื่อเสียง

2.2.4 อุเบกขา หมายถึง การแสดงออกด้านการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ไม่ลำเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่งด้วยความชอบหรือความชัง มีความยุติธรรมในการให้รางวัลและลงโทษ รู้เท่าทันผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน ปฏิบัติตามหลักการอย่างมีเหตุผลและมีความเที่ยงธรรม

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

4. ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการสอน จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการและวิธีการต่างๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

5. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการจบการศึกษาสูงสุดของครูในขณะปฏิบัติหน้าที่ จำแนกเป็น 2 ระดับได้แก่ ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

6. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของครู จำแนกเป็น 2 ระดับได้แก่ ต่ำกว่า 20 ปี และตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป

7. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งโรงเรียนออกเป็นขนาดตามเกณฑ์การแบ่งขนาดของโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีการกำหนดดังนี้ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีการกำหนดจำนวนนักเรียนดังนี้ คือ โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121- 600 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601- 1,500 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และงานวิจัย ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวคิดของท่านพุทธทาสภิกขุ (2549: 13) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวของพระพุทธศาสนานั้น คือ เป็นผู้นำอย่างสัตบุรุษ นำอย่างผู้มีคุณธรรม เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ นำให้ถูกต้องทางจิตใจ โดยยึดหลักทศพิธราชธรรมและอิทธิบาท 4 สอดคล้องกับพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 26) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนานั้น คือ ผู้นำ ผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหว หรือกระทำการไปในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยหลักธรรม ดังนี้ คือ หลักทศพิธราชธรรม พรหมวิหาร 4 สังคหัตถุธรรม 4 พลธรรม 4 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมชาย เทพแสงและอรจิรา เทพแสง (2549: 49-50) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนานั้น คือ เป็นบุคคลที่สามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือ ศรัทธาและสามารถปฏิบัติตาม เพื่อไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้อย่างไม่มีข้อสงสัยและปราศจากการโต้แย้งแต่ประการใด เป็นผู้นำแห่งจิตวิญญาณ ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำเหนือผู้นำ ผู้นำเหล่านี้จะต้องยืนอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมดังนี้คือ พรหมวิหาร 4 อริยสัจ 4 และสังคหัตถุธรรม 4 โดยใช้แนวคิดของรัตนากาญจนนา(2550: 36) ที่ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา จะต้องมึธรรมในการครองคน ได้แก่ ขันติ โสรัจจะ พรหมวิหาร 4 สังคหัตถุ 4 ทิศ 6 กัลยาณมิตตธรรม ปราศจากอคติ 4 ซึ่งเป็นธรรมที่เป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จในการปกครองคน ด้วยความเป็นธรรม สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ รวมถึงใช้แนวคิดของกมล ฉายาวัฒน์ (2554: 13-14) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนานั้น คือ เป็นผู้นำที่มีประกอบไปด้วยคุณธรรม ซึ่งนำมาใช้ในการบริหารได้ดีเพื่อให้เกิดประโยชน์สำหรับการบริหารซึ่งมีหลักธรรมที่สำคัญและสามารถนำมาใช้ได้ตลอดเวลา ได้แก่ อริยสัจ 4 พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 สังคหัตถุธรรม 4 สัมปรีชธรรม 7 และทศพิธราชธรรม 10 ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์และสรุปเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา อันประกอบไปด้วยหลักธรรมสังคหัตถุ 4 และหลักธรรมพรหมวิหาร 4

ตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน

ด้านวุฒิการศึกษา ผู้วิจัยศึกษาจากชนิษฐ์ภักดิ์ สิงหลกะ (2549:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่า การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตวัฒนาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม

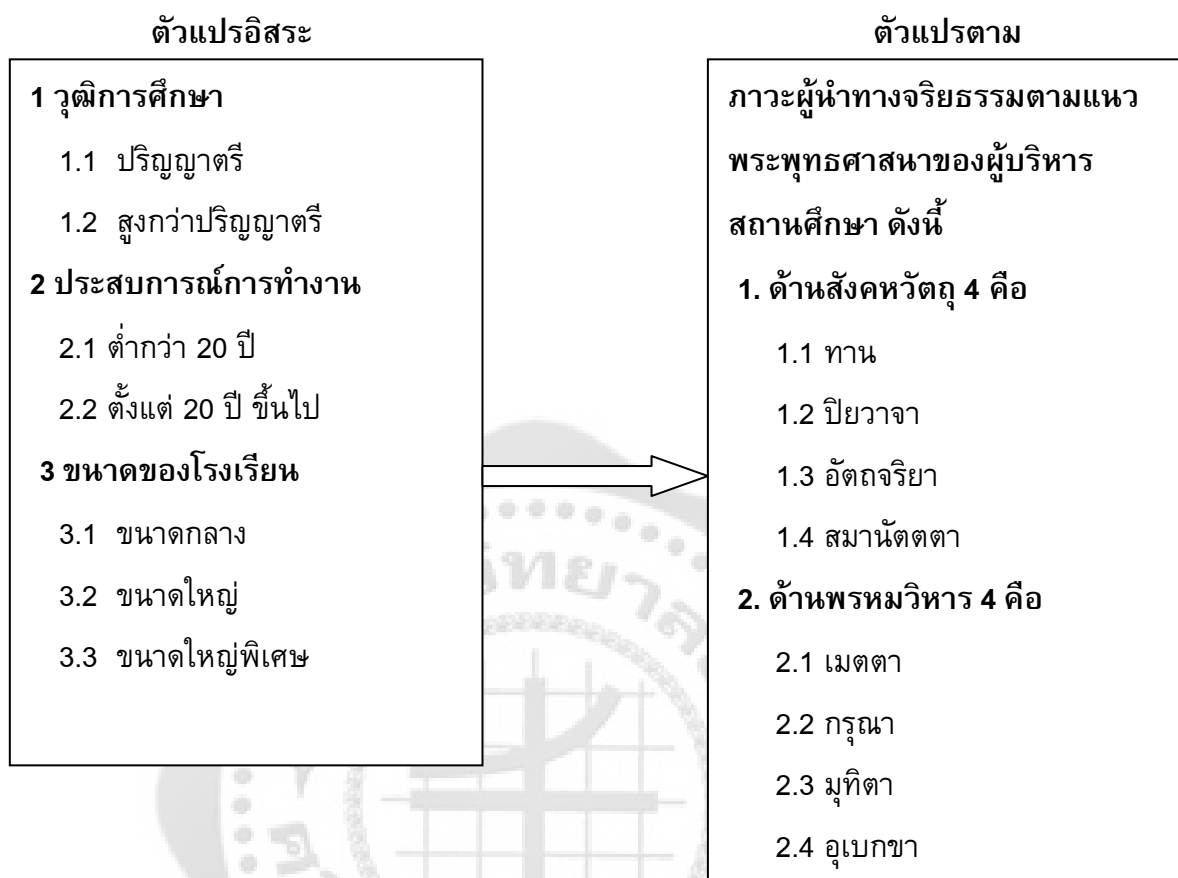
วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรี กับวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยรวมต่อการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณธรรมและด้านหลักความรับผิดชอบ ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับจूरี่รัตน์ สว่างพลกรัง (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกันกับที่ นภดล ละอองคำ (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสังกัดเทศบาล ในจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาปรากฏว่า บุคลากรโดยภาพรวม สังกัดเทศบาลในจังหวัดมหาสารคาม เห็นว่าผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก บุคลากรสังกัดเทศบาลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของพระมหาวิชิตวิทย์ คามพินิจ (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยศึกษาจากถาวร ศรีเกตุ (2551:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านงานบริหารหลักสูตร งานการสอนและการจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับ ธีรชภัทร บัวคำศรี (2551: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา ตามหลักธรรมสัปปริสธรรม 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ตามหลักธรรมสัปปริสธรรม 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี จำแนกตามสถานภาพทางเพศและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และสอดคล้องกับไมตรี คงนุกูล (2552:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติดินเคดกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติดินเคดมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติดินเคดกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับลัดดา ทองโคตร (2554: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ตำแหน่งวิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียนพบว่า มีสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขนาดของโรงเรียน ผู้วิจัยศึกษาจากอำนาจ วงศ์สิงห์ (2552:บทคัดย่อ)ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการกระจายอำนาจการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอำเภอแก่งกระจาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาประเภทของสถานศึกษาและกลุ่มเครือข่ายของสถานศึกษา ปรากฏผลดังนี้ เปรียบเทียบการกระจายอำนาจการบริหารงานงบประมาณ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อได้พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้อิสระ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการตรวจสอบได้ แตกต่างกัน โดยโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ได้มีการกระจายอำนาจมากกว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก การเปรียบเทียบการกระจายอำนาจการบริหารงานงบประมาณ จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาพบว่า โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันทุกด้าน โดยโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีการกระจายอำนาจมากกว่าโรงเรียนประถมศึกษา เปรียบเทียบการกระจายอำนาจการบริหารงานงบประมาณ โดยได้จำแนกตามกลุ่มเครือข่ายของสถานศึกษา ซึ่งพบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันทุกด้าน โดยกลุ่มแก่งกระจานมีการกระจายอำนาจมากกว่ากลุ่มสองพี่น้องและกลุ่มวังจันทร์ ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับสุริยา มนตรีภักดิ์ (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาเขตอำเภอเขาชัยวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน สอดคล้องกับลัดดา ทองโคตร (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียนพบว่า มีสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพระมหาชีรวิทย์ ความพินิจ (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
3. ครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
 - 1.1 การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
 - 1.2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. หลักการ แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา
 - 2.1 ความหมายของจริยธรรม
 - 2.2 องค์ประกอบของจริยธรรม
 - 2.3 ระดับของจริยธรรม
 - 2.4 ความสำคัญของจริยธรรม
 - 2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับจริยธรรม
 - 2.6 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.7 ความหมายของภาวะผู้นำทางจริยธรรม
3. ด้านหลักธรรมสังคหวัตถุ 4
 - 3.1 ความหมายของหลักธรรมสังคหวัตถุ 4
 - 3.2 ทาน
 - 3.3 ปิยวาจา
 - 3.4 อตถจริยา
 - 3.5 สมานัตตตา
4. ด้านหลักธรรมพรหมวิหาร 4
 - 4.1 ความหมายของหลักธรรมพรหมวิหาร 4
 - 4.2 เมตตา
 - 4.3 กรุณา
 - 4.4 มุทิตา
 - 4.5 อุเบกขา
5. เอกสารที่เกี่ยวกับตัวแปรอิสระ
 - 5.1 วุฒิการศึกษา
 - 5.2 ประสบการณ์การทำงาน
 - 5.3 ขนาดของโรงเรียน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

1.1 การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้บริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.2553: 5-7) โดยได้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็น 7 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
3. กลุ่มบริหารงานบุคคล
4. กลุ่มนโยบายและแผน
5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
7. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
8. หน่วยตรวจสอบภายใน

ข้อมูลด้านการศึกษากิจการบริหารจัดการด้านวิชาการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้อยู่ในระดับชั้นนำของประเทศ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาของชาติ โดยได้จัดเครือข่ายศูนย์การเรียนรู้ 11 ศูนย์ เพื่อให้เป็นศูนย์สำหรับการประสานงานและเครือข่ายการพัฒนาวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพครู โดยพิจารณาจากความพร้อมและความสามารถ ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการของโรงเรียนที่เป็นที่ตั้งศูนย์ นอกจากนี้ได้จัดตั้งคณะกรรมการศูนย์วิชาการประกอบด้วยผู้บริหารและครู ทั้งในโรงเรียนรัฐบาลดังนี้

1. ศูนย์วิชาการภาษาไทย โรงเรียนพระยาประเสริฐสุนทราศรัยฯ
2. ศูนย์วิชาการคณิตศาสตร์ โรงเรียนราชวินิต
3. ศูนย์วิชาการวิทยาศาสตร์ โรงเรียนอนุบาลพิบูลย์เวช
4. ศูนย์วิชาการสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนอนุบาลวัดนางนอง
5. ศูนย์วิชาการภาษาอังกฤษ โรงเรียนอนุบาลวัดปรีณายก
6. ศูนย์วิชาการสุขศึกษาและพลศึกษา โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค

7. ศูนย์วิชาการการงานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนสายน้ำทิพย์
8. ศูนย์วิชาการศิลปะ โรงเรียนวัดเวตวันธรรมवास
9. ศูนย์กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนพิบูลย์อุปถัมภ์
10. ศูนย์การศึกษาปฐมวัย โรงเรียนอนุบาลสามเสน
11. ศูนย์การศึกษาพิเศษ โรงเรียนพญาไท

จำนวนโรงเรียนของรัฐที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีดังนี้

ตาราง 1 สถิติจำนวนสถานศึกษา ปีการศึกษา 2557

ขนาดโรงเรียน	เกณฑ์จำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	น้อยกว่า 120 คน	-	0.00
ขนาดกลาง	121-600 คน	15	40.54
ขนาดใหญ่	601-1,500 คน	18	48.65
ขนาดใหญ่พิเศษ	1,501 คนขึ้นไป	4	10.81
รวม		37	100.00

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. 2557: ออนไลน์.

นโยบายคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้มีการกำหนดนโยบายทางการศึกษาและทิศทางการพัฒนาการจัดศึกษา ดังนี้

“ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครจะจัดการศึกษาให้เด็กมีลักษณะความเป็นผู้นำ รู้จักคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ แก้ปัญหาเป็น และสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ในอนาคต ”

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อความเป็นเลิศไว้ดังนี้

1. การพัฒนา สพป.กทม.สู่ความเป็นเลิศ
2. การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
3. การส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษา ชุมชน องค์กร องค์กรเอกชน สถาน

ประกอบการและสถาบันศาสนา

4. การส่งเสริมนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ

5. การส่งเสริมศักยภาพ การพัฒนาสมรรถนะ และความก้าวหน้าของผู้ประกอบวิชาชีพครู

6. การพัฒนาประสิทธิภาพการเงิน การบัญชีและสินทรัพย์
7. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โครงการจ้างเหมาเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
8. การพัฒนาเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน
9. การพัฒนาทางกายภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กรุงเทพมหานคร

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนามาตรฐานคุณภาพโรงเรียน
2. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและนวัตกรรมทางการศึกษา
3. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการเรียนรู้
4. สร้างและพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษาและการแหล่งเรียนรู้
5. ส่งเสริมการศึกษาของเอกชน ท้องถิ่น ครอบครัวและสถานประกอบการ
6. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

กลยุทธ์

1. การส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนเป็นโรงเรียนต้นแบบและโรงเรียนมาตรฐานสากล
2. การพัฒนาครูควบคู่กับการพัฒนานวัตกรรมการสอนทั้งโรงเรียน
3. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ
4. การสร้างและพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษาและแหล่งการเรียนรู้
5. การส่งเสริมการศึกษาของเอกชน ผู้ปกครองและสถาบันสังคม
6. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์

1. โรงเรียนทุกแห่งพัฒนาการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและการบูรณาการได้มาตรฐานมีเอกภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง (โรงเรียนเป็นเลิศ)

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการพัฒนานวัตกรรมการสอนทั่วโรงเรียนและนวัตกรรมการปฏิบัติงาน (ครูและบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ)

3. ผู้เรียนมีคุณภาพ โดยมีความรู้ ความคิด คุณธรรม ทักษะการเรียนรู้ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเป็นประชาธิปไตย มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการเป็นผู้นำในประชาคมอาเซียน และมีจิตสาธารณะ(ผู้เรียนเป็นเลิศ)

4. การจัดการศึกษามีเครือข่ายร่วมกันจัดอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งเครือข่ายสถานศึกษา เครือข่าย ผู้จัดเครือข่าย แหล่งเรียนรู้และแหล่งวิทยาการ เกิดระบบความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในรูปพันธมิตร รูปทวิภาคี หรือรูปแบบอื่นๆ (เครือข่ายเป็นเลิศ)

5. โรงเรียนเอกชน ท้องถิ่น ผู้ปกครองและสถาบันครอบครัวได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ มีเอกภาพในการร่วมจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (เอกชนเข้มแข็ง)

6. การบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับและได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสีย (สพป.กทม. มีการบริหารจัดการที่ดี)

จุดเน้น

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักเพิ่มขึ้น โดยกำหนดผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 3

2. เด็กปฐมวัยทุกคนได้รับการเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ

3. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคนอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทุกคน อ่านคล่อง เขียนคล่อง คิดเลขคล่อง และมีทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน

4. นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ และอยู่อย่างพอเพียง

5. นักเรียนที่มีความสามารถทางด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและศิลปศาสตร์ทุกคนได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศ

6. ประชากรในวัยเรียนทุกคนมีโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาด้วยทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อลดอัตราเด็กตกหล่น ออกกลางคัน ส่งเสริมการเรียนรู้ต่อหรือประกอบอาชีพ

7. นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม

8. สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ มีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและได้รับการรับรองจากการประเมินคุณภาพ

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งมีคุณภาพตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีโรงเรียนที่อยู่ภายใต้
การดูแล 37 โรงเรียน มีจำนวนครูและนักเรียนดังนี้

ตาราง 2 สถิติแสดงจำนวนครูและนักเรียนในโรงเรียนรัฐที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ที่	โรงเรียน	จำนวนข้าราชการครู	จำนวนนักเรียน
1	วัดชนะสงคราม	13	194
2	อนุบาลวัดปรีณายก	41	781
3	พระตำหนักสวนกุหลาบ	47	908
4	ราชวินิต	86	2,950
5	ทีปังกรวิทยาพัฒน์	29	546
6	วัดพลับพลาชัย	45	929
7	วัดโสมนัส	21	330
8	ประมณนทรี	33	579
9	วัดด่าน	13	249
10	มหาวิทยาลัยวัด	23	399
11	วัดชัยชนะสงคราม	13	335
12	อนุบาลสามเสนฯ	50	1,202
13	ทุ่งมหาเมฆ	44	969
14	วัดเวตวันธรรมาวาส	51	922
15	สายน้ำทิพย์	60	1,155
16	ดาราคาม	22	522
17	พญาไท	85	1,706
18	อนุบาลพิบูลเวศม์	63	1,388
19	วัดอุทัยธาราม	15	294
20	พิบูลอุปถัมภ์	85	1,822
21	บางบัว (เฟื่องตั้งตรงจิตร วิทยาการ)	79	1,170
22	บ้านหนองบอน(นัยนานนท์อนุสรณ์)	44	757
23	วัดมหาบุศย์ (พิทักษ์ถาวรคุณ)	35	510
24	ไทยรัฐวิทยา 75 เฉลิมพระเกียรติ	25	620
25	วัดประยูรวงศาวาส	33	711

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวนข้าราชการครู	จำนวนนักเรียน
26	พระยาประเสริฐสุนทราศรัย (กระจ่าง สิงหเสนี)	60	1,540
27	วัดเจ้ามูล	15	369
28	วัดสังข์กระจาย	10	130
29	วัดหงส์รัตนาราม	22	305
30	ประถมทวีธาภิเศก	30	697
31	วัดช่างเหล็ก	15	269
32	วัดอมรินทราราม	52	1,245
33	โสมสิตโมสร	36	761
34	ราชวินิตประถมบางแค	55	1,285
35	วัดนาครปรก	11	182
36	วัดหนึ่ง	41	596
37	อนุบาลวัดนางนอง	57	1,065

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. 2557: ออนไลน์.

2. หลักการ แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนว

พระพุทธศาสนา

2.1 ความหมายของจริยธรรม

การศึกษาในเรื่องจริยธรรมได้มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของจริยธรรมไว้ ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544: 113) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คำว่า “จริยธรรม” หมายถึง ระบบของการทำความดี ละเว้นความชั่ว โดยมีคำที่ังมีความหมายไม่ชัดเจน คือคำว่า “ระบบ” ซึ่งมีความหมายถึงทั้งสาเหตุที่บุคคลจะกระทำหรือไม่กระทำและผลของการกระทำหรือไม่กระทำนั้น ตลอดจนกระบวนการเกิดและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเหล่านี้ด้วย

พิภพ วังเงิน (2545: 7,9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม คือการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงาม พุทธิ ทำดี คิดดี จดเว้นการกระทำสิ่งที่สังคมไม่ปรารถนา จริยธรรม คือ คุณสมบัติทางความประพฤติ (Conduct) ที่ทางสังคมมุ่งหวังให้สมาชิกของสังคมนั้นประพฤติ มีความถูกต้องใน

ความประพฤติ มีเสรีภายในขอบเขตของมโนธรรม เป็นหน้าที่ที่สมาชิกของสังคมพึงควรกระทำ จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติอันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองเกษมสุขขึ้นในสังคมและสมาชิกของสังคม การที่จะปฏิบัติให้เป็นไปเช่นนั้นได้ ผู้ปฏิบัติจะต้องรู้จักว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด ดังนั้น การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมจึงต้องประกอบกันทั้งความรู้สึกทางจิตใจและการปฏิบัติอย่างสอดคล้องกัน

พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542: 291) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม นั้น หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ, ศีลธรรม, กฎศีลธรรม

วัชร บุรณสิงห์และอารมณ ฉนวนจิตร (2546: 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรมนั้น ได้หมายถึงความประพฤติการปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามเป็นที่ยอมรับของสังคมและตนเอง

อภิรัฐ ตั้งกระจำ และคณะ (2546: 96) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึงสิ่ง ที่พึงประพฤติปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคมหรือเป็นธรรมะที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้อยู่ในแนวทางของศีลธรรมหรือเป็นหลักความประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม เหมาะสม มีคุณธรรม และถูกต้องตามศีลธรรม

พระเทวินทร์ เทวินโท (2550: 105) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึงจริยธรรม เป็นทั้งธรรมชาติ กฎหรือหลักการหรืออาการของธรรมชาติที่มีปรากฏอยู่ทั่วไป ซึ่งเป็นความหมายที่ กว้างขวางและครอบคลุมสสาร อาการของสสารหรือหรืออาการของธรรมชาติทั้งหลายทั้งปวงและ เป็นรูปธรรม จริยธรรมซึ่งต่างเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำของสัตว์ ของมนุษย์ทั้งในทางที่ดีและไม่ ดี เช่น การเกิด แก่ เจ็บ ตาย การตัดสินใจ ซึ่งเป็นคุณค่าทางจริยธรรมที่มีพื้นฐานอยู่บนอาการของ การกระทำ และเจตคติที่สามารถสังเกต และสัมผัสได้ด้วยอินทรีย์ทั้งหก (ตา หู จมูก ลิ้น กายใจ) อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งหมด

ชลธิชา พิมพ์มานะกิจ (2551: 38) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม เป็นคุณลักษณะที่ พึงปรารถนาในอันที่จะสร้างสรรค์ประโยชน์คุณค่าตลอดจนความดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม

นงลักษณ์ วิรัชชัย; บุปผา เมฆศรีทองคำ; และธีรวัฒน์ ฆะราช (2551:9) ต่างได้ให้ ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง การแสดงออกทางการประพฤติปฏิบัติหรือพฤติกรรมของ บุคคลในลักษณะที่ดีงาม ถูกต้อง เหมาะสม โดยสอดคล้องกับกฎเกณฑ์และมาตรฐานของการ ประพฤติปฏิบัติในทางสังคมซึ่งบุคคลใช้ในการแยกการกระทำที่ถูกต้องออกจากการกระทำที่ผิด

สุจิตรา ทองวารี (2551: 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรมหมายถึงระบบ กฎเกณฑ์ ความประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามที่บุคคลพิจารณาตัดสินและเลือกปฏิบัติสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ดีงามต่อผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2552: 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรมเป็นเรื่องส่วนบุคคล เป็นวิธีที่คงที่ของพฤติกรรมที่ถูกสังเกตในการกระทำโดยตั้งใจของปัจเจกบุคคล จริยธรรมต้องการ ให้ปัจเจกบุคคลกำหนดคุณลักษณะของผลที่ตามมาของการกระทำโดยอ้างถึงการกระทำที่ถูกต้อง หรือการกระทำที่ไม่ถูกต้องเป็นธรรมชาติของความดีและความชั่ว ปัญหาของการประพฤติและ

จุดประสงค์สุดท้าย พุทธอีกนัยหนึ่ง กิจกรรมใดๆ ของมนุษย์ตั้งอยู่บนเหตุผลทางศีลธรรม จริยธรรม หรือการปฏิบัติ

จินตนา บุญบงการ (2553: 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรมคือ ข้อประพฤติปฏิบัติ หรือหลักความประพฤติปฏิบัติที่ดั่งามที่เหมาะสมที่มีคุณธรรมและถูกต้องตามศีลธรรม

สุนันท์ เสนารัตน์ (2553: 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม คือ หลักแห่งการปฏิบัติ ที่ดั่งาม ที่ถูกต้องเหมาะสมกับสังคม

กมล ฉายาวัดนะ (2554: 209) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม คือข้อประพฤติปฏิบัติ ที่สังคมเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีที่มีคุณค่าซึ่งบุคคลควรกระทำให้เป็นประโยชน์แก่ตัวเองและบุคคลอื่นใน สังคม

กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554: 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรมนั้นมีความหมายถึง การประพฤติการปฏิบัติดีตามหลักสากล ไม่ได้เป็นหลักความดีตามศาสนาหรือความเชื่อ ความ ศรัทธาของศาสนาหนึ่งศาสนาใดโดยเฉพาะ แต่เป็นความดีที่คนทั่วไปสามารถมองเห็นและยอมรับ ได้

นีออน พิณประดิษฐ์ (2555: 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความหมายของจริยธรรมนั้น เป็นไปได้สองแนวทางคือ จริยธรรมเป็นคุณลักษณะที่มีอยู่ในตัวบุคคล ที่ทำให้บุคคลเลือกกระทำใน สิ่งที่ดี ละเว้นชั่ว ส่วนอีกแนวทางหนึ่งมองว่าจริยธรรมคือ กฎเกณฑ์ กติกาต่างๆ ที่เป็นปัจจัยภายนอก ตัวควบคุมที่ควบคุม พฤติกรรมของบุคคลเป็นหลักจริยธรรมที่ถูกกำหนดหรือเขียนไว้เป็นลาย ลักษณะอักษร เช่น จรรยาบรรณในวิชาชีพต่างๆ

พระมหาชริวิทย์ คามพินิจ (2555: 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรมนั้นหมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติตามหลักความถูกต้องดั่งาม ในสภาวะและหน้าที่ของตน หมายถึง รวมถึงการปฏิบัติตามหลักกฎหมายและหลักแนวทางในวิชาชีพของตนซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ส่วนรวมด้วย

วีรวิท คงศักดิ์ (2555: 54) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “จริยธรรม” คือ คุณค่าของคนใน สังคมที่ต้องมีการปลูกฝังสั่งสอนจนเป็นลักษณะนิสัย เพื่อให้เป็นมาตรฐานในการดำรงชีวิตเมื่อต้องมี ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณค่าในเรื่อง “ความซื่อตรง” ที่ประกอบด้วย ความซื่อตรง ต่อหน้าที่ ความซื่อตรงต่อตนเองและความซื่อตรงต่อบุคคลทั่วไป ซึ่งเมื่อทุกคนทำได้แล้ว สังคมจึง จะอยู่ร่วมกันด้วยความผาสุกก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่สังคมนั้น

สร้อยสุตา อิตเส็ง (2555: 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมใน การประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ควรปฏิบัติที่ดั่งามเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับชมชอบหรือยอมรับของ สังคมเพื่อความสันติสุขแห่งตนเองและความสงบเรียบร้อยของสังคมส่วนรวม

การิน โพลีฟโก แฮร์ริส (Karin Polifko-Harris. 2004:25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึงลักษณะที่แสดงว่าอะไรถูกหรือผิด การแสดงออกจะสอดคล้องกับศีลธรรมจรรยา คุณค่าและความเชื่อของบุคคล

เคลลี ไฮเดนทอล พาตริเซีย (Kelly Heidenthal-Patricia. 2004: 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ปรัชญาที่มีความเกี่ยวข้องกับความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ถูกและสิ่งที่ผิด ไม่ใช่เฉพาะความคิดเห็นด้านใดด้านหนึ่ง แต่ตั้งอยู่บนพื้นฐานขององค์ความรู้ทั้งหมด

มาร์ควิชและฮัสตัน (Marquis;Huston. 2006: 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรมนั้นหมายถึง ระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับการเหนี่ยวนำของบุคคลและการแสดงออกซึ่งความเคารพตนเอง บุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตนเอง การเคารพสิ่งที่ถูกต้องและดีและการเรียนรู้ชีวิตของคนกับความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเหล่านั้นโดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคล

สรุปได้ว่า จริยธรรม คือ การประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้อง ดีงาม ตามหลัก แนวทาง กฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในวิชาชีพของตนเองซึ่งเป็นลักษณะที่สังคมต้องการ การประพฤติปฏิบัติเช่นนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม

2.2 องค์ประกอบของจริยธรรม

นักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้เกี่ยวกับองค์ประกอบของจริยธรรม ดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2542: 18) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า จริยธรรมนั้นย่อมประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ

1. ความประพฤติ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติ
2. พฤติกรรม หมายถึง การกระทำทุกอย่างที่ได้แสดงออกปฏิกิริยาอาการออกมา มีทั้งประพฤติดีหรือพฤติกรรมที่ไม่ดี
3. มโนธรรม หมายถึง สำนึกดีชั่ว จิตสำนึกในจิตใจของและคนแตกต่างกันตามความคิด การอบรมเลี้ยงดูสั่งสอน และสิ่งแวดล้อมในสังคมมีส่วนให้เกิดมโนธรรมขึ้นในจิตสำนึก ความประพฤติที่ดีเรียกว่า Virtue ซึ่งหมายถึงคุณงามความดี การประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีส่วนคำตรงข้ามคือ Vice หมายถึงกิเลส

อุทัย โล้วม่นคง (2552: 27) สรุปองค์ประกอบของจริยธรรมไว้ว่า

1. มิติด้านความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด ทำแล้วได้รับการยกย่อง เป็นความเข้าใจเหตุผลของความถูกต้องดีงามจากการอบรมสั่งสอน
2. มิติด้านทัศนคติ หมายถึงความรู้สึกรับชอบ ศรัทธา ยินดีรับจริยธรรมมาปฏิบัติมักสอดคล้องกับค่านิยมของสังคม ทัศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้เช่นมีเหตุผลใหม่มาบดบัง
3. มิติด้านเหตุผล หมายถึงแรงจูงใจเบื้องหลังในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยสามารถคิดได้ว่าควรทำไม่ควรทำ ทัศนคติเชิงจริยธรรมสัมพันธ์กับพัฒนาการทางสติปัญญาและอารมณ์

4. มิติด้านพฤติกรรม หมายถึง การเลือกแสดงออกหรือปฏิเสธการแสดงออก พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ปฏิเสธการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคลนั้นหรือความรุนแรงของสถานการณ์ที่รุนแรง

สายฝน สารผล (2554: ออนไลน์) สรุปองค์ประกอบของจริยธรรมไว้ว่า

1. ระเบียบวินัย (Discipline) เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องมีในองค์กร ซึ่งถ้าองค์กรใดขาดกฎเกณฑ์ หรือระเบียบวินัยที่จะเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันแล้ว โดยแต่ละคนต่างคนต่างทำอะไรได้ตามความต้องการ ไม่มีผู้นำ ไม่มีระเบียบแบบแผนให้ยึดถือในแนวเดียวกัน ถ้าหากเป็นเช่นนี้จะทำให้เกิดการละเมิดสิทธิหน้าที่ เกิดความเดือดร้อนและความไม่สงบในองค์กรจึงอาจทำให้องค์กรไม่สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้นองค์กรทุกองค์กรต้องมีระเบียบวินัย

2. สังคม (Society) เป็นการรวมกลุ่มกันประกอบกิจกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผน จะก่อให้เกิดความเรียบร้อย ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม ซึ่งการรวมกลุ่มกันประกอบกิจกรรมในด้านธุรกิจนั้น หากทุกองค์กรสามารถที่จะให้ความร่วมมือให้เกิดการพัฒนาสังคมหรือตอบแทนคืนให้สังคมโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน จะทำให้สังคมเกิดสิ่งดี ๆ เช่น เกิดเหตุการณ์คลื่นยักษ์สึนามิที่ภาคใต้ จะเห็นได้ว่าหน่วยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนหรือแม้กระทั่งคนไทยทั่วประเทศได้ร่วมกันสร้างสรรค์สังคมด้วยการบริจาคทั้งทุนทรัพย์ และกำลังเท่าที่จะสามารถช่วยได้ในการทำกิจกรรมให้การช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะเห็นได้จากการทำกิจกรรมทางสังคมนี้ ที่จะปฏิเสธไม่ได้เลยว่า สังคมไทยนั้นเป็นสังคมที่เปี่ยมไปด้วยน้ำใจที่บริสุทธิ์อย่างแท้จริง

3. อิสระเสรี (Autonomy) โดยทั่วไปแล้วบุคคลผู้สำนึกในมโนธรรมและมีประสบการณ์ชีวิต ย่อมจะเป็นบุคคลที่มีความสุข ที่จะอยู่ในระเบียบวินัย สำหรับคนไทยนั้น ค่านิยมยังหมายรวมถึงอิสระเสรีภาพ ซึ่งเมื่อได้รับการขัดเกลาแล้ว สามารถปกครองตนเองให้อยู่ในทำนองคลองธรรมได้

จากองค์ประกอบของจริยธรรมที่นักวิชาการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า จริยธรรมประกอบไปด้วย 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ส่วนของจริยธรรมที่อยู่ภายในและส่วนของจริยธรรมที่อยู่ภายนอก

2.3 ระดับของจริยธรรม

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระดับของจริยธรรมไว้ ดังนี้

ปราชญ์ กล้าวจัญญ (2544: 87) ให้แนวคิดที่สามารถแบ่งจริยธรรมเป็น 2 ประเภท คือ

1. จริยธรรมสำหรับผู้ครองเรือน เป็นจริยธรรมเบื้องต้นที่มนุษย์ทั่วไปสามารถปฏิบัติได้เช่น ศีล 5 เป็นธรรมประจำใจสำหรับผู้ครองเรือนที่เรียกว่าพราวาส หรือ อาคาริกชน (อยู่ในอาคารบ้านเรือน) มนุษย์ยังมีโลกียวิสัยอันอยู่ในขั้นสันดาน

2. จริยธรรมสำหรับผู้ประพฤดิพรหมจรรย์ ได้แก่ ธรรมอันมิใช่โลกได้แก่ผู้ทั้งดเว้นจากกามทั้งปวง ละโลก สละเพศพราวาส ออกบวชเป็นพระ นักบวช ฤาษีชีไพร ท่องเที่ยวไปในป่า

เขา หรือจำพรรษาในวัด หรือเป็นพระธุดงค์ออกจาริกแสวงบุญไปเรื่อยๆ พวกนี้เรียกว่า อานาคาริกชน (พวกไม่มีบ้านช่องอาศัย)

พิภพ วังเงิน (2545: 21-22) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ในทางพระพุทธศาสนานั้นแบ่งระดับจริยธรรมไว้เป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. ระดับโลกียธรรม คือ ธรรมอันเป็นวิสัยของโลก สภาวะที่เนื่องในโลก เป็นระดับของบุคคลที่มีคุณธรรมเบื้องต้น มีลักษณะนิสัยจิตใจ สติปัญญาแก่กล้าที่จะปฏิบัติตามโลกียธรรมมุ่งให้บุคคลอยู่ร่วมกันด้วยสันติสุข ไม่ทำชั่วเบียดเบียนกัน ทำดี ละชั่ว ทำใจให้บริสุทธิ์ผ่องใส ปฏิบัติตามปทัสสถานของสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณี จารีต ระเบียบ กติกา วัฒนธรรม ฯลฯ

2. ระดับโลกุตตรธรรม ได้แก่ธรรมอันมิใช่โลก สภาวะพ้นโลก พ้นจากกิเลส บรรลุอริยธรรม เป็นอริยบุคคล ตามลำดับดังนี้ โสตาบัน สกทาคามี อนาคามีและอรหนต์ ซึ่งทั้ง 4 ระดับนี้เป็นผู้บรรลุจริยธรรมเป็นอริยบุคคล โดยพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ความรู้เชิงจริยธรรม คือการมีความรู้ว่า ภายใต้อำนาจของตน การกระทำชนิดใดยอมรับกันว่าดีควรกระทำและการกระทำชนิดใดชั่ว เลว ไม่ควรกระทำ พฤติกรรมประเภทใดดีหรือไม่ดี ลักษณะพฤติกรรมประเภทใดเหมาะสมหรือไม่ มากน้อยเพียงใด อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา สติปัญญา ฯลฯ มีผลต่อการรับรู้ในเรื่องนี้

2. ทศนคติเชิงจริยธรรม คือความรู้ลึกของบุคคลเกี่ยวกับจริยธรรม ว่าตนชอบหรือไม่ชอบลักษณะพฤติกรรมนั้นๆ เพียงใด ทศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคลส่วนมากจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมนั้น (แต่พึงทราบด้วยว่าก็มีอยู่บ้างบางคนอาจมีทศนคติไม่เหมือนค่านิยม) ทศนคติเชิงจริยธรรมสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมได้แม่นยำยิ่งขึ้น

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม การที่คนเราใช้เหตุผลเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำอะไรสักอย่างหนึ่งเหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงให้เห็นเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจอยู่เบื้องหลังของการกระทำ Piaget (เพียเจต์) และ Kohlberg (โคลเบอร์ก) นักจิตวิทยาสำคัญ กล่าวว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการด้านอื่นๆ ของบุคคลด้วย คือพัฒนาการทางด้านอารมณ์ สังคม เซอร์วิปัญญา ความฉลาด ทางอารมณ์ (E.Q)

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลประพฤติหรือแสดงพฤติกรรมตามที่สังคมนิยมยกย่องชื่นชม หรือดเว้นการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคมหรือค่านิยม เช่น การเสียสละ ซื่อสัตย์ เป็นพฤติกรรมที่ดี แต่โกง โกหก ไม่ดี บุคคลให้ความสำคัญแก่พฤติกรรมเชิงจริยธรรมมากกว่าด้านอื่นๆ เพราะการกระทำในทางที่ดีหรือเลวของบุคคลนั้นส่งผลโดยตรงต่อความผาสุกหรือความทุกข์ร้อนของสังคม ด้านอื่นๆ ของจริยธรรมเป็นเพียงเพื่อให้เข้าใจและสามารถทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆ ของบุคคลเท่านั้น

ความสำคัญของจริยธรรม 2 ระดับนี้อยู่ที่การประพฤติปฏิบัติ โลภะ เป็นขั้นต้น ทุกคนมีอยู่แล้วในวิสัยของโลก ท่านพุทธทาสภิกขุ อธิบายว่า โลภะ แปลว่ายังทำอะไรมาไม่ได้ ยังมีความรู้ต่ำ ยังมีตัวตนของตน บุคคลเพียงแต่ปฏิบัติชอบธรรมก็สามารถยกตนขึ้นสู่โลกโลกียธรรมได้

ถ้าแบ่งกันเป็นหลักการว่า “โลกียธรรม” อยู่ในโลกระบบหนึ่งต่างจาก “โลกุตตระ” อยู่ในโลกอีกระบบหนึ่งระดับที่สูงขึ้น

สุภาพร พิตาลบุตร (2546: 11-12) ให้แนวคิดไว้ว่า ระดับของจริยธรรม จริยธรรมที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคนนั้นมี 2 ระดับ ระดับแรกคือจริยธรรมในชีวิตประจำวัน หมายถึงจริยธรรมที่มีอยู่ในตัวบุคคล เป็นตัวตนที่แท้จริงของบุคคลและจริยธรรมที่สังคมเห็นว่าดีงาม อีกระดับหนึ่งคือ จริยธรรมในการทำงาน เป็นจริยธรรมที่ยังไม่หลุดออกไปจากจริยธรรมในชีวิตประจำวัน แต่บุคคลต้องนำทั้ง 2 ส่วนคือจริยธรรมส่วนบุคคลและจริยธรรมสังคมมาประกอบกันเพื่อความสำเร็จในอนาคต

1. จริยธรรมในชีวิตประจำวัน จริยธรรมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ จริยธรรมระดับบุคคลเป็นเรื่องจริยธรรมสำหรับทุกคนที่ยึดถือประจำใจและเป็นแนวปฏิบัติของตนและจริยธรรมระดับสังคมเป็นจริยธรรมของกลุ่มคนส่วนรวมที่จะสะท้อนให้เกิดเป็นจริยธรรมส่วนบุคคลทำให้บุคคลในสังคมเดียวกันมีจริยธรรมไปในทิศทางที่คล้ายคลึงกัน

2. จริยธรรมในการทำงาน เป็นการกล่าวถึงความประพฤติหรือการปฏิบัติของบุคคลเพื่อความสำเร็จในงาน ได้แบ่งระดับจริยธรรมในการทำงานเป็น 3 ระดับ ดังนี้

2.1 การจัดการอย่างไม่เป็นจริยธรรม (Immoral Management or Unethical Management)

2.2 การจัดการอย่างมีจริยธรรม (Moral Management or Ethical Management) หมายถึงการจัดการเปี่ยมไปด้วยคุณธรรมและจริยธรรม บริหารงานโดยคำนึงถึงความยุติธรรมและความถูกต้อง

2.3 การจัดการอย่างไม่สนใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องศีลธรรม (Amoral Management) หมายถึง การบริหารที่แม้จะไม่ให้ความสนใจเรื่องของพฤติกรรมหรือความถูกต้อง แต่ก็ไม่ได้ตั้งใจทำผิดจริยธรรม การกระทำที่ไม่ถูกต้องอาจเกิดขึ้นโดยความตั้งใจหรือการเข้าใจในเรื่องจริยธรรมอย่างไม่ถูกต้อง

สตาร์ท (Starratt. 2005: 72) ระบุว่า จริยธรรมของผู้นำทางการศึกษามีอยู่ 5 ระดับด้วยกันคือ จริยธรรมในฐานะมนุษย์ ในฐานะพลเมือง ในฐานะนักการศึกษา ในฐานะผู้บริหารการศึกษา และในฐานะผู้นำทางการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

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

ระดับที่สองคือ ในฐานะพลเมือง (As a Citizen) หมายถึง การที่พลเมืองคนหนึ่งได้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยไม่หวังประโยชน์ส่วนตน แต่มุ่งเน้นที่ประโยชน์ของหน่วยงานหรือประโยชน์ของสาธารณะเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้นำทางการศึกษาจะต้องมีสามัญสำนึกที่ดี เกี่ยวกับการรับใช้สาธารณะจะต้องปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก และจะต้องมีจิตแห่งการรับใช้สาธารณะ เนื่องจากถ้าผู้นำมีการรับใช้สาธารณะจะเป็นเครื่องมือยืนยันให้ชุมชนแน่ใจและไว้วางใจ

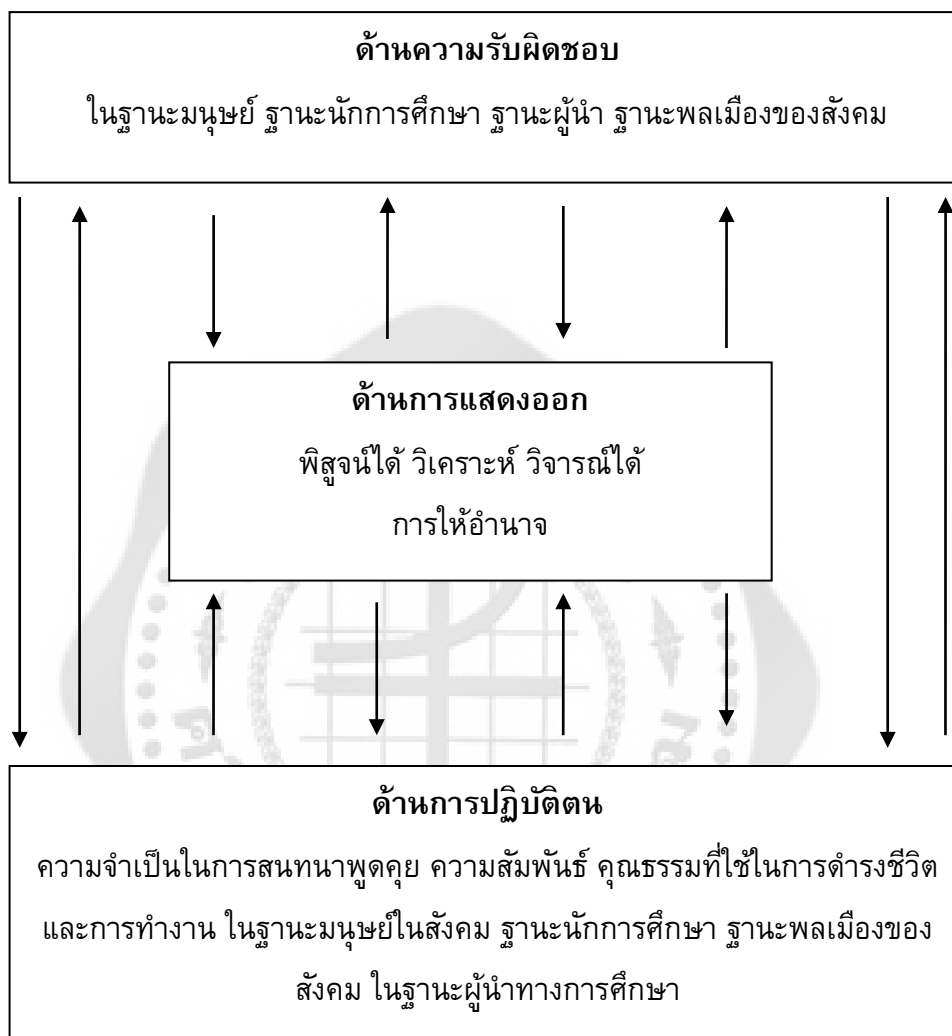
ว่าผู้นำจะมีความรับผิดชอบ จะปฏิบัติงานเพื่อประชาชน โดยประชาชน และให้ความสำคัญในผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

ระดับที่สามคือ ในฐานะนักการศึกษา (As an Educator) จริยธรรมในระดับนี้นักการศึกษาจะต้องมีความรับผิดชอบพิเศษ คือ ต้องมีความรู้อย่างลึกซึ้งในเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอน ต้องสามารถถ่ายทอดและประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้นสู่ชุมชนได้ นอกจากนั้นยังต้องสามารถแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนด้วยวิธีที่เหมาะสมต่อครูและนักเรียน จริยธรรมทางการศึกษานี้เชื่อมโยงกับจริยธรรมการเรียนรู้ที่อยู่ภายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น กิจกรรมการเรียนรู้ควรยึดถือในหลักของคุณธรรมและจริยธรรมไม่ครอบงำความคิดของนักเรียนให้เชื่อตามที่เราคิดไว้ก่อนเพราะนั่นอาจจะทำให้ความรู้ที่เกิดขึ้นบิดเบือนไปจากที่ควรจะเป็น และเมื่อใดที่เรากระทำเช่นนั้น นั่นคือเรากำลังไม่มีจริยธรรมทางการศึกษา

ระดับที่สี่ ในฐานะของผู้บริหารการศึกษา (As an Educational Administrator) ซึ่งจริยธรรมในระดับนี้ ผู้บริหารการศึกษาจะต้องเข้าถึงโครงการและการจัดกระบวนการเรียนการสอนซึ่งเป็นงานหลักของโรงเรียน เนื่องจากจริยธรรมด้านกระบวนการเรียนรู้ไม่สามารถเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมขึ้นในกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนและจะต้องไม่ไปสกัดกั้นการเกิดคุณธรรมและจริยธรรมและคุณภาพความดีในโรงเรียนด้วย

ระดับที่ห้า ในฐานะผู้นำทางการศึกษา (As an Educational Leader) จากสี่ระดับที่กล่าวมาก่อนนี้เป็นลักษณะจริยธรรมแห่งการจัดการ แต่จริยธรรมในระดับที่ห้านี้เป็นจริยธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจริยธรรมแห่งการจัดการมุ่งเน้นไปในการแลกเปลี่ยนข้อตกลง เช่น จินตัญญูจะจัดหาสิ่งนั้นให้ สิ่งนี้ให้ ถ้าคุณยอมทำตามข้อตกลงของฉัน โดยจะมีลักษณะตรงข้ามกับจริยธรรมแห่งการแลกเปลี่ยนกล่าวคือถ้าเป็นจริยธรรมแห่งการแลกเปลี่ยน ผู้นำจะเรียกทุกคนที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น ครู นักเรียน หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ผู้นำจะเป็นผู้คอยประสานงานและให้กำลังใจ สร้างให้เกิดความเชื่อความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยผู้นำจะต้องรู้ศักยภาพและความสามารถของแต่ละคนในโรงเรียนเพื่อสร้างให้เกิดสิ่งที่ดีทั้งเรื่องงานและเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง การแสดงจริยธรรมในฐานะผู้นำทางการศึกษาจะต้องนำจริยธรรมก่อนหน้าทุกระดับมาช่วยด้วย ดังนั้นในจริยธรรมระดับนี้ ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ ผู้นำจะต้องสร้างกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับจริยธรรมที่เติมเต็มความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ให้กับครูและนักเรียน เพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนต่อไป

พื้นฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้นำทางการศึกษา (Foundational Ethics for Educational Leaders)



ภาพประกอบ 2 พื้นฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้นำทางการศึกษา

ที่มา: Starratt, R.J. (2005). Ethical Leadership in The Essentials of School Leadership. p. 27

สุรินทร์ เสนารัตน์ (2553: 107) ให้แนวคิดไว้ว่า จริยธรรมในทางพระพุทธศาสนาเป็นหลักคุณธรรมจริยธรรม ศีลธรรม อันดีงามควรแก่การนำมาเป็นแนวทางดำเนินชีวิตยิ่ง ซึ่งหลักจริยธรรมในพระพุทธศาสนามี 3 ประการ คือ

1. จริยธรรมระดับพื้นฐาน นั่นคือ เบญจศีลเบญจธรรม ที่ว่าเบญจศีลเป็นหลักปฏิบัติเพื่อห้ามไม่ให้ล่วงละเมิดทางกายและวาจา เพื่อให้กายและวาจามีความเป็นปกติ ส่วนเบญจธรรม

เป็นหลักปฏิบัติเพื่อให้ทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามทางกายและวาจา มุ่งสอนให้บุคคลผู้เกิดมาเป็นมนุษย์ที่ดีและเป็นมนุษย์สมบูรณ์แบบตามความต้องการของสังคมมนุษย์ ต้องมีหลักปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม เรียกว่า มนุษยธรรม

2. จริยธรรมระดับกลาง ได้แก่ กุศลกรรมบถ 10 มุ่งสอนบุคคลให้รู้จักทางแห่งความดีและรู้จักวิธีทำความดี เป็นการยกระดับจิตใจให้สูงขึ้นโดยลำดับ ทางแห่งการกระทำดี โดยจริยธรรมระดับพื้นฐานนั้นกำหนดเป็นการรักษากายกับวาจาให้ปกติ เรียบร้อย แต่ในจริยธรรมระดับกลางกำหนดว่า เป็นการรักษากาย วาจาและจิตใจให้ปกติให้ดีงามถูกต้อง กุศลกรรมบถนี้ บางทีก็เรียกว่า สุจริตซึ่งก็หมายถึง ความถูกต้องดีงามนั่นเอง

3. จริยธรรมระดับสูง ได้แก่ อริยมรรค หรือมรรค 8 หรือมัชฌิมาปฏิปทาหรือทางสายกลางประกอบด้วยองค์ 8 เป็นข้อประพฤติปฏิบัติเพื่อดับทุกข์หรือเพื่อแก้ปัญหาชีวิตได้อย่างแท้จริงจนกระทั่งบรรลุมรรคผลนิพพาน

สรุปได้ว่า ระดับจริยธรรมแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ 1. ระดับโลกียธรรม คือ ธรรมอันเป็นระดับของบุคคลที่มีคุณธรรมเบื้องต้น มีลักษณะนิสัยจิตใจ สติปัญญาแก่กล้าที่จะปฏิบัติตามโลกียธรรม มุ่งให้บุคคลอยู่ร่วมกันด้วยสันติสุข ไม่ทำชั่วเบียดเบียนกัน ทำดี ละชั่ว ทำใจให้บริสุทธิ์ ผ่องใส ปฏิบัติตามปทัสสถานของสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณี จารีต ระเบียบ กติกา วัฒนธรรม ฯลฯ 2. ระดับโลกุตตรธรรม ได้แก่ ธรรมอันมีใช้โลก สภาวะพ้นโลก พ้นจากกิเลส บรรลุจริยธรรม เป็นอริยบุคคล

2.4 ความสำคัญของจริยธรรม

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของจริยธรรมไว้ ดังนี้

สุภาพร พิศาลบุตร (2546: 11-12) ให้แนวคิดว่าคุณค่าทางจริยธรรม นั้นคือความดี ซึ่งอาจสามารถจำแนกได้ 3 ประการ

1. ความดีที่เป็นเนื้อแท้หรือความดีในตัวเอง ความดีประเภทนี้ มีคุณค่าในตัวเอง ไม่ต้องอาศัยสิ่งอื่นมาตีความให้ เช่น ความดี ความจริง ความงาม

2. ความดีที่เป็นเครื่องเอื้ออำนวยหรือส่งเสริมความดีให้สูงขึ้นไปอีก เช่น ความมีสุขภาพอนามัยดี ความมีทรัพย์สินสมบัติ การมีความรู้ความสามารถ

3. ความดีทั้งที่เป็นเนื้อแท้ในตัวเองและความดีที่เป็นเครื่องเอื้ออำนวยความดีให้สูงขึ้นไปอีก เช่น ความเมตตา กรุณา ความรัก ความสามัคคี ขยันหมั่นเพียร ความอดทน การสร้างสรรค์ประโยชน์ร่วมกัน ความเป็นพี่น้องกัน (ภราดรภาพ) ความประหยัด อุดม

พิภพ วังเงิน (2545: 21-22) ให้แนวคิดว่าคุณค่าของจริยธรรมต่อชีวิตมนุษย์ คือ

1. จริยธรรมช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มนุษย์นั้นมีชีวิตที่ดี มีสุขภาพดีทั้งสุขภาพจิตและสุขภาพกาย มีชีวิตที่สมบูรณ์

2. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์รู้จักตนเอง มีความสำนึกในหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง ครอบครัว ต่อสังคม ต่อประเทศชาติ ต่อหน้าที่การงาน

3. จริยธรรมเป็นวิถีทางแห่งปัญญา ทำให้มนุษย์มีเหตุผล รู้จักใช้สติปัญญาแก้ปัญหาชีวิตโดยนำเอาหลักจริยธรรมมาเป็นเครื่องมือแก้ปัญหาชีวิต มีความเชื่อว่าการกระทำที่ดีเป็นสิ่งที่ดี ไม่หลงงมงายในสิ่งที่ปราศจากกฎหมาย

4. จริยธรรมช่วยสร้างสันติภาพในสังคมและสร้างสันติภาพโลก

5. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีระเบียบ เป็นระบบ รู้สึกมีความอบอุ่น ปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีสันติภาพ

6. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์สามารถปรับตัวเข้าได้กับบุคคลอื่นๆ และสังคมอย่างมีระบบ เป็นระเบียบ สามารถครองคน ครองงาน ครองตน ครองเรือน ฯลฯ

7. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์มีเครื่องมือยึดเหนี่ยว และเป็นหลักปฏิบัติเพื่อป้องกันการเบียดเบียนการเอาเปรียบกันในส่วนตนและสังคม

8. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์เป็นคนหนักแน่น อดทน ขยัน ต่อสู้เพื่อเอาชนะด้วยตนเอง เป็นที่พึ่งของตนเอง ไม่ต้องรอโชคชะตา

9. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์สามารถกำหนดเป้าหมายของชีวิต ดำเนินและพัฒนาชีวิตให้สำเร็จตามเป้าหมาย

10. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์สามารถแก้ปัญหาชีวิตและสามารถทำให้ความทุกข์หมดไปได้

2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

ได้มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ดังนี้

ประภาศรี สีหอำไพ (2550: 31) ให้แนวคิดที่ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมแบ่งออกเป็น 3 แนวทางใหญ่คือ

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psycho Analytic Theory) มองว่าจริยธรรมกับมโนธรรม นั้นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมนุษย์อยู่ในสังคมกลุ่มใดก็จะเรียนรู้ความผิดชอบชั่วดี จากสิ่งแวดล้อมในสังคมนั้นจนมีลักษณะพิเศษของแต่ละสังคมที่เรียกว่าเอกลักษณ์ เป็นกฎเกณฑ์ให้ประพฤติปฏิบัติตามข้อกำหนดโดยอัตโนมัติ คนที่ทำชั่วแล้วรู้สึกเกิดหิริโอตัมปะละอายใจตนเอง ถือว่าได้รับการลงโทษด้วยตนเอง เมื่อสำนึกแล้วพึงละเว้นไม่ปฏิบัติอีกโดยไม่ต้องมีสิ่งควบคุมจากภายนอก เป็นการสร้างมโนธรรมขึ้นมาโดยไม่จำเป็นต้องสนใจองค์ประกอบของลำดับขั้นพัฒนาการทางจริยธรรม

ในลักษณะทฤษฎีเช่นนี้ บทบาทของการศึกษา คือ การพัฒนาด้านจิตใจ เพื่อเสริมสร้างกำลังคนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามที่ระบบเศรษฐกิจและสังคมต้องการ ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ การศึกษาเพื่ออบรมฝึกฝนการนำสติปัญญาไปใช้เป็นประโยชน์แก่กล้ายิ่งขึ้น พยายามแสวงหาจุดหมายให้แก่ชีวิต คือ ความเป็นอยู่อย่างดีที่สุด หรือการมีอิสรภาพการศึกษาจึง

เป็น กิจกรรมของชีวิต โดยชีวิต เพื่อชีวิต เป็นความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและ รู้จักเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ได้อธิบายถึงการเกิดของ จริยธรรมว่าเป็นกระบวนการสังคมประกิต (Socialization) โดยการซึมซาบกฎเกณฑ์ต่างๆจากสังคม ที่เติบโตมา รับเอาหลักการเรียนรู้เชื่อมโยงกับหลักการเสริมแรง และการทดแทนสิ่งเร้า (Stimulus Substitution) รับแนวคิดของทฤษฎีจิตวิเคราะห์เป็นรูปแบบ โดยยึดถือว่าการเรียนรู้คือการสังเกต เลียนแบบจากผู้ใกล้ชิดเพื่อแรงจูงใจ คือเป็นที่รักที่ยอมรับในกลุ่มพวกเดียวกับกลุ่มต้นแบบเพื่อเป็น พวกเดียวกัน

ในลักษณะเช่นนี้ สถาบันหรือกลุ่มสังคมมีอิทธิพลต่อการปลูกฝังและเสริมสร้าง จริยธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ โรงเรียนจะได้รับความคาดหวังจากสังคมอย่างมาก ในการเป็น สถาบันที่ปลูกฝังรูปแบบและเสริมสร้างการเลียนแบบจากตัวอย่างในสังคมให้นักเรียนพึง ระวังระวังในการสอน เพราะถ้าขาดความสามารถในการอธิบายเหตุผลให้เด็กเลียนแบบ ใช้อารมณ์ และวางอำนาจแทน จะทำให้เด็กรู้สึกเป็นศัตรูต่อผู้ควบคุมพฤติกรรมทุกระดับ ตั้งแต่บิดามารดา ครู ไปจนถึงตำรวจพึงอบรมให้เด็กรู้จักรับผิดชอบชั่วดี รู้สึกอายที่ทำให้ชั่ว ให้ความคิดเหตุผลและ ความสม่ำเสมอในการลงโทษและให้รางวัลเด็ก เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ จึงมีหน้าที่ต้องจัดและพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ให้เอื้ออำนวยต่อการปลูกฝังและ เสริมสร้างจริยธรรม เป็นที่ยอมรับว่าครูเป็นผู้มีบทบาทในการอบรมสั่งสอนเป็นแบบอย่างใน การปลูกฝังจริยธรรม

3. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Cognitive Theory) จริยธรรมเกิดจากแรงจูงใจในการ ปฏิบัติตนสัมพันธ์กับสังคม การพัฒนาจริยธรรมจึงต้องมีการพิจารณาเหตุผลเชิงจริยธรรมตามระดับ สติปัญญาของแต่ละบุคคล ซึ่งมีวุฒิภาวะสูงขึ้น การรับรู้จริยธรรมก็พัฒนาขึ้นตามลำดับ

การพัฒนาจริยธรรมของมนุษย์มี 3 ขั้น คือ

(1) ขั้นก่อนจริยธรรม (ตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 2 ปี ยังไม่ได้เกิดถึงจริยธรรม แต่ สามารถเรียนรู้จากประสาทสัมผัสและมีพัฒนาการทางสติปัญญาในขั้นต้น

(2) ขั้นเชื่อฟังคำสั่ง (อายุ 2-8 ปี) เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งสอนของผู้ใหญ่มี การคิดก่อนปฏิบัติตามคำสั่ง ซึ่งในขณะแรกเริ่มจะไม่คำนึงถึงเหตุผลของคำสั่งนั้น

(3) ขั้นยึดหลักแห่งตน (อายุ 8-10 ปี) โดยได้เกิดหลักความคิดพัฒนาการทาง สติปัญญาสูงขึ้นตามประสบการณ์ทางสังคม คลายความเกรงกลัวอำนาจภายนอก เริ่มมีความคิด เป็นตัวของตัวเองมากขึ้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวกับจริยธรรม ที่กล่าวไว้ข้างต้นแบ่งออกเป็น 3 ทฤษฎีใหญ่ ได้แก่ ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมและทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544: 1-16) ได้ศึกษาและวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง ทฤษฎีนี้ได้สร้างจากผลการวิจัยที่เปรียบเทียบลักษณะทางจิตใจของผู้ที่มีพฤติกรรมอย่างหนึ่งในปริมาณที่แตกต่างกัน ทั้งๆ ที่ผู้กระทำเหล่านั้นอยู่ในสถานการณ์เดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน โดยได้ร่วมศึกษาวิจัยคนไทยตั้งแต่อายุ 6-60 ปี จำนวนรวมหลายหมื่นคน ซึ่งเป็นผลวิจัยจากการวิจัยในประเทศหลายสิบเรื่องภายในระยะเวลา 25 ปี และได้เสนอจิตลักษณะพื้นฐานโดยทั่วไปของคนไทยที่สำคัญ ที่สรุปออกมาในรูปของทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรกได้แก่จิตลักษณะที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้านและประเภทที่สอง คือ จิตลักษณะที่เป็นสาเหตุทางจิตใจอีก 5 ด้าน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกันเมื่อนำไปประกอบภาพเป็นภาพต้นไม้จะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้ คือ 1) ส่วนดอกและผล 2) ส่วนลำต้น 3) ส่วนรากของต้นไม้ ดังจะกล่าวถึงในรายละเอียด ต่อไปนี้

1. ส่วนดอกและผลของต้นไม้ คือ พฤติกรรมประเภทต่างๆ ที่รวมเข้าเป็นพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง พฤติกรรมของพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมซึ่งพฤติกรรมต่างๆ นี้มีสาเหตุมาจากสาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนของลำต้นและลักษณะพื้นฐานทางจิตใจที่เป็นส่วนรากของต้นไม้

2. ส่วนลำต้นของต้นไม้ คือ สาเหตุทางด้านจิตใจของพฤติกรรมที่ประกอบด้วยจิตในลักษณะ 5 ด้าน ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต – ควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติ

3. ส่วนรากของต้นไม้ คือ ลักษณะพื้นฐานทางจิตใจของพฤติกรรม อันประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ ความเฉลียวฉลาด มีสุขภาพจิตดี และมีประสบการณ์ทางสังคมสูง ถ้าบุคคลมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจทั้ง 3 ด้าน ที่เป็นส่วนรากของต้นไม้ในปริมาณที่เหมาะสมกับอายุและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ด้าน อันเป็นสาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้ได้ โดยจิตลักษณะทั้ง 5 ด้านนี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลมีความพร้อมทางจิตใจทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าวและอยู่ในสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เหมาะสม ฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐานทั้ง 3 ประการนั้นจึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งนั่นเอง

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นดอกและผลไม้ของต้นไม้ ส่วนลำต้น และส่วนที่เป็นราก ในส่วนแรกคือดอกและผลไม้บนต้น แสดงถึงพฤติกรรมการทำดีละเว้นชั่ว และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ส่วนแรกนี้เป็นพฤติกรรมประเภทต่างๆ ที่รวมเข้าเป็นพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็งผลที่ออกมาเป็นพฤติกรรมต่างๆ ที่น่าปรารถนา มีสาเหตุอยู่ 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ สาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้ อันประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ (1) เหตุผลเชิงจริยธรรม (2) มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง (3) ความเชื่ออำนาจในตน

(4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ (5) ทศนคติ คุณธรรม และค่านิยม (ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้นๆ หรือสถานการณ์นั้น) ถ้าต้องการที่จะเข้าใจ อธิบายทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมชนิดใด จะต้องใช้จิตลักษณะบางด้านหรือทั้ง 5 ด้านนี้ประกอบกันจึงจะได้ผลดีที่สุด ส่วนที่สามของต้นไม้อจริยธรรม คือ รากของต้นไม้อจริยธรรม ซึ่งเป็นจิตลักษณะกลุ่มที่สองมี 3 ด้านคือ (1) สติปัญญา (2) ประสบการณ์ทางสังคม และ (3) สุขภาพจิต จิตลักษณะทั้งสามนี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้อจริยธรรมได้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้านในปริมาณที่สูงเหมาะสมกับอายุจึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้อจริยธรรม โดยที่จิตลักษณะทั้ง 5 นี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลมีความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้านดังกล่าว และอยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางโรงเรียน และ ทางสังคมที่เหมาะสม นอกจากนั้น บุคคลยังมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาจิตลักษณะบางประการใน 5 ด้านนี้โดยวิธีการอื่นๆ ด้วย ฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ จึงเป็นสาเหตุของสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและของคนเก่งนั่นเอง นอกจากนี้จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่รากนี้ อาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้น เพื่อใช้อธิบายทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมดังกล่าวมาแล้วด้วย

แต่เดิมนั้นทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ได้แสดงถึงสาเหตุทางจิตใจที่ลำต้นเพียง 4 ประการที่เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมการทำดีละเว้นชั่ว หรือที่เรียกว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม แต่ต่อมาได้นำผลวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์พฤติกรรมทางด้านการงาน อาชีพ และพฤติกรรมการศึกษา สุขภาพอนามัยมาประกอบด้วย จึงได้เพิ่มพฤติกรรมของคนเก่งเข้าเป็นดอกผลรวมกับพฤติกรรมของคนดี และได้เพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นจิตลักษณะที่สำคัญของคนที่มีพฤติกรรมหลายชนิด ดังกล่าวข้างบนนี้ เข้าที่ลำต้นของต้นไม้อจริยธรรม รวมเป็น 5 ด้าน จึงทำให้ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของคนไทยนี้มีลักษณะที่กว้างขวางครอบคลุมพฤติกรรมที่น่าปรารถนาของคนไทยทางด้านที่สำคัญได้ครบถ้วน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544:171-173) ได้กล่าวไว้ว่า ต้นไม้อจริยธรรมในทฤษฎีนี้มี ส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ ดอกและผลไม้นบนต้น ลำต้น และราก โดยพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งเปรียบเสมือนผลผลิตที่น่าพอใจและมีประโยชน์คือ ดอกไม้และผลไม้จิตลักษณะประการที่หนึ่งถึงห้า ที่กล่าวมา เปรียบเสมือนลำต้นของต้นไม้อจริยธรรม โดยกล่าวคือ ต้นไม้นั้นจะสามารถออกดอกและผลดกสมบูรณ์ได้ จะต้องมียอดหรือสาเหตุที่เพียบพร้อมสมบูรณ์ด้วย ส่วนของจิตลักษณะอีกสามด้านคือ ประการที่หกถึงแปดที่กล่าวมา เปรียบได้เสมือนรากของต้นไม้อจริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของความเจริญทางจิตใจห้าประการที่ลำต้น และจิตลักษณะทั้ง 8 ประการนี้ร่วมกัน อันเป็นสาเหตุของพฤติกรรมการทำดีละเว้นชั่ว และการทำงานอย่างขยันขันแข็งตามหน้าที่และเพื่อคุณภาพของงานและส่วนรวม

ในเชิงพุทธศาสนา พฤติกรรมของคนดี และพฤติกรรมของคนเก่ง นั่นก็คือ การเลี้ยงชีพชอบ การทำงานชอบ และการกระทำชอบนั่นเอง ซึ่งเป็นเป้าหมายของการพัฒนาคน จากคนดิบให้เป็นคนสุก เพื่อให้มีการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมตามหลักพุทธศาสนา จึงอาจกล่าวได้ว่า ดอกไม้และผลไม้นบนต้นไม้อจริยธรรม ตรงกับมรรคสามในแปดทางพุทธศาสนาที่ใช้ได้ในชีวิตของฆราวาส

ส่วนจิตลักษณะทั้งห้าประการที่ลำดับของต้นไม้ ก็อาจจะมีส่วนใกล้เคียงกับหลักธรรมะข้อต่างๆ ในพุทธศาสนา เช่นการมีทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรมต่างๆ ก็เกี่ยวข้องกับฉันทะ เช่น การมีทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรมต่างๆ ก็เกี่ยวข้องกับฉันทะ คือความพอใจในการละเว้นชั่วและทำความดีคือ ศีล 5 และธรรม 5 การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในชั้นสูง อาจเปรียบได้กับสัมมาทิฐิ คือมีหลักการชอบคิดชอบ เห็นชอบนั่นเอง ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อาจเปรียบได้กับวิริยะ ความเชื่ออำนาจในตน คือ ความเชื่อเรื่องกฎแห่งกรรม แต่มีขอบเขตทางกาลเวลาแคบกว่าทางพุทธศาสนา เพราะความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ในชีวิตปัจจุบันเท่านั้น แต่ก็อาจขยายหลักครอบคลุมเหตุการณ์ทั้งอดีต

ส่วนจิตลักษณะอีกสามประการที่รากของต้นไม้จริยธรรมนั้น ก็สามารถที่จะนำมาใช้ประกอบกันเพื่อกำหนดคนเป็นสี่ประเภท โดยที่ตรงกับบัวสี่เหล่าในพุทธศาสนา ดังจะได้กล่าวต่อไป

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ที่ได้มาจากการศึกษาวิจัย ในเชิงวิชาการทางจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์นั้น แม้จะเป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมของมนุษย์ในสภาพของฆราวาสในชีวิตปัจจุบันเท่านั้น แต่เมื่อได้เปรียบเทียบพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งและจิตลักษณะทั้ง 8 ประการ กับหลักทางพุทธศาสนา แม้ในบางครั้งจิตลักษณะบางด้าน จะมีความหมายที่แคบไม่ครอบคลุมหลักธรรมเต็มทั้งข้อก็ตาม แต่อาจกล่าวได้ว่าทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมก็ได้เป็นแหล่งที่ธรรมะหลายข้อหลายข้อหลายหมวดมาเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในเชิงสาเหตุและผลโดยที่หลักธรรมะ เหล่านี้แต่เดิมมักแสดงไว้อย่างเฉพาะเรื่อง แยกต่างหากจากกัน ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมเมื่อพิจารณาตามหลักพุทธศาสนาเปรียบเสมือนการนำธรรมะในหลายหมวดหลายหมู่มาประยุกต์ใช้ในเชิงพฤติกรรม

หลักธรรมทางพุทธศาสนานั้นเป็นสิ่งที่มีความมานแล้ว พระพุทธเจ้าท่านได้ทรงค้นพบและด้วยพระมหากรุณาธิคุณ และความเมตตาอยากไห้มนุษย์เดินไปสู่ทางพ้นทุกข์ ได้ทรงนำมาเผยแผ่สั่งสอนและสืบต่อกันมา ซึ่งท่านพุทธทาส ได้นำหลักธรรมะมาอบรมสั่งสอนคนไทย คำสอนของท่านนั้นได้กล่าวไว้ว่า การทำงาน (ตามหน้าที่) นั้นคือเป็นการปฏิบัติธรรม ซึ่งทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมก็ให้หลักฐานสนับสนุนคำกล่าวของท่านอยู่มาก

โดยสรุป ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทยนี้ แสดงความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุและผล ระหว่างจิตลักษณะ 8 ด้าน กับพฤติกรรมประเภทต่างๆ ทฤษฎีนี้จึงมีสังกัป (หรือโมโนทัศน์) 9 ด้านด้วยกัน

ทฤษฎีจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์

พระเทวินทร์ เทวินโท (2544: 346-349) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ทฤษฎีจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์นี้เรียกว่า ทฤษฎีพุทธจริยศาสตร์ซึ่งเป็นสังกัปทฤษฎีแห่งธรรม โดยประกอบด้วยเหตุและผล เป็นการศึกษาธรรมที่มีความเป็นธรรมชาติซึ่งหมายถึงสิ่งที่เป็นจริง การศึกษาด้านทฤษฎีทางจริยศาสตร์นี้เป็นการศึกษาด้วยการสังเกต ทดลองด้วยการปฏิบัติจริงและนำผลมาเป็นองค์ความรู้ของ

ศาสตร์ ดังนั้นการศึกษาด้านจริยศาสตร์จึงเป็นการศึกษาในเชิงวิทยาศาสตร์ จากองค์ประกอบในด้านธรรมชาติของสสาร การรวมตัวและการแยกสลายออกจากกันจนไม่มีตัวตนที่แน่นอน คือ พระอภิธรรมปิฎก ข้อประพจน์ปฏิบัติของมนุษย์ต่อธรรมชาติที่จะทำให้สังคมมีความสุขและวิธีการที่จะทำให้มนุษย์หลุดพ้นจากความทุกข์ซึ่งได้แก่ เกิด แก่ เจ็บ ตาย คือ พระสูตรตันตปิฎกและข้อห้ามไม่ให้มนุษย์ทำ ได้แก่ ศีล กฎ ระเบียบ คือ พระวินัยปิฎก ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงสังขธรรมที่เป็นธรรมชาติของมนุษย์ไว้ 3 หลักธรรม คือ

หลักธรรมที่ 1 ได้แก่ อรูปธรรมและรูปธรรม ซึ่งอธิบายได้ว่า ธรรมชาตินั้นมีอยู่สองสภาวะ สภาวะหนึ่ง คือ สภาวะที่ยังไม่รวมกันเป็นธาตุ เป็นสารเคมีชนิดใดชนิดหนึ่ง มีสภาวะเป็นกลาง เป็นอยู่อย่างอัตตพิสัย ไม่มีปฏิกิริยาไม่มีพลังในตัวเอง และสภาวะสองคือ สภาวะของธรรมชาติที่เป็นอัตตพิสัยแล้ว ได้รวมตัวกันเป็นปรพิสัย คือ เป็นธาตุ เป็นสารเคมีต่างๆ จนมีปฏิกิริยามีพลังงานอยู่ในตัวเอง

หลักธรรมที่ 2 อสังขตธรรมและสังขตธรรม อธิบายได้ว่าธรรมชาติที่ยังไม่มีปัจจัยยังไม่มีธาตุ ยังไม่มีสารเคมีใดๆ มาปรุงแต่ง ให้เป็นสังขาร ให้เป็นสิ่งที่มีชีวิตใดชีวิตหนึ่ง ยังอยู่ในสภาพที่เป็นอากาศ เป็นธาตุที่บริสุทธิ์อยู่ ซึ่งในอีกธรรมชาติหนึ่งคือธรรมชาติที่มีการปรุงแต่งของปัจจัยต่างๆ ธาตุชนิดต่างๆ จนรวมกันเป็นพืชเป็นสัตว์ เป็นมนุษย์เป็นสังขาร มีชีวิตและจิตใจ มีวิญญาณ เป็นสิ่งมีชีวิตที่เป็นไปตามปกติวิสัยของธรรมชาติทั้งที่ดีและไม่ดี

หลักธรรมที่ 3 ได้แก่ โลภยธรรมและโลภุตระธรรมอธิบายได้ว่า ธรรมที่ทำให้มนุษย์สัตว์ พืช ต้องเป็นไปตามโลกธรรม มีการเวียนว่ายตายเกิด มีความไม่เที่ยง มีความทุกข์ ความสุขตามปกติวิสัยไม่มีที่สิ้นสุด มีความเป็นอนัตตา และตกอยู่ในอำนาจการครอบงำของธรรมชาติที่เลวซึ่งเป็นสภาวะหนึ่งของธรรมชาติ ในอีกซีกหนึ่งของธรรมในหลักนี้ คือ ธรรมที่ทำให้มนุษย์และสัตว์ได้พ้นจากสภาวะปกติของโลกธรรมและโลภยธรรม ไม่มีการเวียนว่ายตายเกิด

จากทฤษฎีจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์ ประกอบไปด้วยเหตุและผล เป็นการศึกษาธรรมที่มีความเป็นธรรมชาติซึ่งหมายถึงสิ่งที่เป็นจริง การศึกษาด้านทฤษฎีทางจริยศาสตร์นี้เป็นการศึกษาด้วยการสังเกต ทดลองด้วยการปฏิบัติจริงและนำผลมาเป็นองค์ความรู้ของศาสตร์ โดยได้กล่าวถึงสังขธรรม ซึ่งเป็นสังขธรรมที่เป็นธรรมชาติของมนุษย์ไว้จำนวน 3 หลักธรรมนั้นคือ อรูปธรรมและรูปธรรมอสังขตธรรมและสังขตธรรมและโลภยธรรมและโลภุตระธรรม

2.6 ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำนั้นมีผู้ให้ความหมายไว้ในลักษณะต่าง ๆ กัน มีรายละเอียดดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544:11-12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำการกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

2. เป็นกระบวนการการเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมและประสานงานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย

3. เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของเขา จากสมาชิกของกลุ่มและกลุ่มอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

4. อิทธิพลในตัวของผู้ นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการ การสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลโดยมีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้นำ การกระทำดังกล่าวทำให้บุคคลอื่นๆ เชื่อมมั่นในผลงานของเขา ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออกในการชี้แนะตามที่เขาแนะนำไว้

6. ความคิดริเริ่มและการรักษาภาพของความเชื่อถือในการปฏิบัติการร่วมกัน

7. การที่บุคคลที่มีอิทธิพลมากและทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์กร

8. เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550: 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ ว่า อะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์การแก่ผู้อื่น ช่วยให้ผู้มองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

กระแสนันท์ ปลั่งมะณีและศิริฉัตร ศรีคล้า (2551: 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือพฤติกรรมหรือความสามารถของตัวผู้นำที่มีอิทธิพลจูงใจและกระตุ้นกับผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอันจะนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

สุตา สุวรรณภิรมย์ (2551: 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ นั้นคือกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้นชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร (2553: 40) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาขององค์การ เป็นกระบวนการที่จะมีอิทธิพลเหนือคน กระตุ้นให้คนร่วมมือหรือปฏิบัติงานตามผู้นำนั้นด้วยความศรัทธา นับถือ และด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง

ชนิสรา ศิลาณกิจ (2555: 96) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ นั้นเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลที่เป็นผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่นมีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ

(Leadership) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารได้ใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีเป้าหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร โดยการใช้อำนาจ (Power)

พระมหาธีรวิทย์ คามพิณ (2555: 47) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ นั้นหมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของผู้นำในการใช้อิทธิพลและมีอำนาจสั่งการหรือควบคุมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามที่ตนต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานและองค์กร

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์;จักรกฤษณ์ โปดพลง;และวิไลพรรณ เสรีวัฒน์ (2556:26) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออกหรือมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นิติพล ภูตะโชติ (2556: 232) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ นั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับ พฤติกรรมของบุคคลและพฤติกรรมดังกล่าวมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆและพฤติกรรมนั้นจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและเป็นไปตามที่ผู้นำต้องการ

ลิเคิร์ท (Likert.1967: 172) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำนั้นเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับคาดหวังกับความคาดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการพบปะ ติดต่อกับ เจรจาของบุคคลที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้นเพื่อที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าสนับสนุนในความสามารถของพวกเขา

ยูล์ (Yuki. 1998: 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

นาฮานเวนดิ (Nahavande. 2000: 6-7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำนั้นประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ ทั้งสิ้น 3 ส่วนดังนี้คือ 1) ภาวะผู้นำ คือปรากฏการณ์แบบกลุ่ม นั่นคือไม่มีผู้นำที่ปราศจากผู้ตาม ภาวะผู้นำนั้นจะรวมถึงการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่ออีกคนหนึ่งหรือการที่สามารถชักจูงใจผู้อื่นได้นั่นเอง 2) ผู้นำใช้อำนาจหรือชี้นำกลุ่มให้เชื่อในการกระทำหรือความสำเร็จในเป้าหมายนั้นๆ ดังนั้นภาวะผู้นำคือเป้าหมายของการดำเนินงานโดยตรงและบทบาทที่แสดงในกลุ่มและองค์กร 3) การแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้นำสันนิษฐานได้จากการแบ่งกลุ่มหรือการจัดลำดับชั้นภายในกลุ่ม บางกรณีลำดับชั้นเป็นปกติทั่วไปซึ่งง่ายต่อการบ่งบอกว่าใครเป็นผู้นำ

เอฟเวอร์และเลคอมสกี (Evers; & Lakomski. 2000: 58) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถจูงใจผู้อื่น สามารถสร้างวิสัยทัศน์ สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและสามารถทำให้ผู้ตามทำงานอย่างมีขวัญและกำลังใจ

โดนัลสัน (Donalson. 2001: 41) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการทำให้ผู้ตามมีความเชื่อความคิดและยอมทำตามซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

วีลเลนและฮังเกอร์ (Wheelen; & Hunger. 2002: 225) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึงการใช้ทักษะและความสามารถ เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผล และผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสุข

คูลเตอร์ (Coulter. 2002: 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลในการมองการณ์ไกล การปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน การกำหนดกลยุทธ์ และการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์การเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งจะสร้างความเจริญเติบโตและคุณค่าให้กับองค์การ

จากความหมายของภาวะผู้นำข้างต้น ภาวะผู้นำคือพฤติกรรมส่วนตัวของผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเกิดการยอมรับและปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ

2.7 ความหมายของภาวะผู้นำทางจริยธรรม

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางจริยธรรมไว้ดังนี้

เกศราภรณ์ วิทย์ไพจิตร (2544: 26) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้แสดงออก ซึ่งเป็นความดี ความงามของบุคคล กระทำไปด้วยจิตสำนึกและได้ปฏิบัติจนเคยชินเป็นนิสัยประจำตัวและเป็นที่ยอมรับของสังคม

พระมหาไชยา หัตถประกอบ (2544:24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนว่า หมายถึง ผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคำสอนทางศาสนาและนำไปใช้ประกอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์ มีเมตตากรุณาต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป มีจิตใจหนักแน่นมั่นคง มีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน

ประพจน์ แยม์ทิม (2545: 34) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนว่า หมายถึง เป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างแห่งการประพฤติปฏิบัติ โดยการหลักของศีลธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารทั้งการบริหารงานและการบริหารคน

พระมหาสนอง ปจฺโจปการี (2550: 257) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความหมายของภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนว่า ความสามารถในการจูงใจให้คนเกิดความต้องการอยากปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติสำคัญ 2 ประการคือ 1) อัตตหิสมบัติ หมายถึง ความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่มีความเหมาะสมเป็นผู้นำ และ 2) พรหิตสมบัติ หมายถึง ความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและองค์กรของตน

จิรวัดน์ เกิดผล (2552: 35) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนว่า หมายถึง ผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนด้วยจิตสำนึกตามหลักศาสนาที่ตนนับถือซึ่งได้รับการอบรมสั่งสอนจนเคยชินเป็นนิสัยประจำตัวและเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 137) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรม หมายถึง ผู้ที่ได้รับการยอมรับของผู้อื่นว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีมีความสง่างามในคุณงามความดี ผู้นำมีอำนาจทางสังคมสูงส่งว่าเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ ควรคู่แก่การไว้วางใจได้ในความดีงาม ผู้นำเป็นผู้ที่คำนึงถึงบุคคลสูงในการตัดสินใจที่อาจมีผลกระทบก็จะคำนึงถึงสังคมและบุคคลต่าง ๆ ผู้นำชนิดนี้ทำให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ทำให้ผู้นำได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปว่าเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี

วรางคณา ตาเดี้ยว (2552: 44) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมนั้น หมายถึง ผู้ที่ต้องมีการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการบริหารอย่างถูกต้อง เหมาะสม ขจัดข้อกังขาและความผิดพลาดในการตัดสินใจโดยใช้ความเป็นวิชาชีพในการบริหารจัดการ และมุ่งให้ความสำคัญกับรูปแบบการตัดสินใจสั่งการโดยใช้กระบวนการค้นหาและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อการสั่งการที่ดีและได้รับการยอมรับจากการสั่งการ

จรัส อติวิทยากรณ์ (2553: 425-426) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมนั้นหมายถึง ผู้ที่ควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมต่อครู นักเรียน บุคลากรและชุมชน เป็นผู้ตัดสินใจเรื่องใดๆ ต้องอยู่บนเหตุผลค่านิยมทางศีลธรรม (Moral value) เป็นหลักมากกว่าหลักการอื่นใด และทุ่มเทเพื่อให้เกิดบรรยากาศให้นักเรียนได้เจริญงอกงามได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข (ดีเก่งและมีความสุข)

กมลทิพย์ ทองกำแหง (2554: 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ความมีอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้อำนาจการบริหารเพื่อให้งานได้รับความสำเร็จ และสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ในขณะเดียวกันก็สอดคล้องกับความต้องการที่ถูกต้องของผู้ตาม ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงานและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2554: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่มีคุณธรรม (Moral Leadership Begins With Moral Leaders) ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องไม่เพียงแต่มีความรอบรู้ด้านคุณธรรมเท่านั้นไม่เพียงแต่สอนคนอื่นด้วยคำพูด แต่สำคัญที่สุดก็คือ การประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้มีคุณธรรมแก่คนทั่วไป

พระมหาชริวิทย์ คามพินิจ (2555: 49) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้นำที่มีความประพฤติปฏิบัติด้านคุณธรรมจริยธรรม มีจิตใจหนักแน่น มั่นคง มีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่มีส่วนร่วมต่างๆ เพื่อการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2556: 122) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรม หมายถึง การแสดงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานผ่านการกระทำของบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและส่งเสริมความประพฤติเช่นนั้นต่อผู้ตามผ่านการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรงและการตัดสินใจ

เบิร์นส์ (Burns. 1978: 120) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์ความสัมพันธกับผู้ตาม ในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม

เบส (Bass. 1985: 30-31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมหมายถึง ผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในเรื่องของความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

เซอร์จิโอแวนนิ (Sergiovanni. 1992: 35) ได้ศึกษาและให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่สามารถตอบสนองต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามธรรมชาติของมนุษย์ ตลอดจนตอบสนองต่อหน้าที่และภาระงานซึ่งขึ้นอยู่กับผลประโยชน์เฉพาะบุคคล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้นำที่แสดงออกถึงความประพฤติที่ดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลคนทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

การวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนา ที่นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

ฉลอง มาปรีดา (2537: 3) ได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวของพระพุทธศาสนานั้น ผู้บริหารควรมีหลักธรรมดังต่อไปนี้ พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ 4 และ สัมปรัสนธรรม 7

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2549: 13) ได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนานั้น คือ เป็นผู้นำอย่างสัตบุรุษ นำอย่างผู้มีคุณธรรม เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ นำให้ถูกต้องทางจิตใจ โดยยึดหลักทศพิธราชธรรมและอิทธิบาท 4

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 26) ได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนานั้น คือ ผู้นำ ผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหว หรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยหลักธรรมดังนี้ คือ หลักทศพิธราชธรรม พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุธรรม 4 พลธรรม 4

สมชาย เทพแสงและอรจิรา เทพแสง (2549: 49-50) ได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนานั้น คือ เป็นบุคคลที่สามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือศรัทธาและสามารถปฏิบัติตาม เพื่อไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้อย่างไม่มีข้อสงสัยและปราศจากการโต้แย้งแต่ประการใด เป็นผู้นำแห่งจิตวิญญาณ ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำเหนือผู้นำ ผู้นำเหล่านี้จะต้องยืนอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมดังนี้ นั่นคือ พรหมวิหาร 4 อริยสัจ 4 และสังคหวัตถุธรรม 4

รัตน กาญจน (2550: 36) ได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา จะต้องมึธรรมในการครองคน ได้แก่ ขันติ โสรัจจะ พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 ทศ 6 กัลยาณมิตตธรรม ปราศจากอคติ 4 ซึ่งเป็นธรรมที่เป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จในการปกครองคน ด้วยความเป็นธรรม สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้

สุรีย์ มีผลกิจ (2550: 191) ได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมนั้นย่อมประกอบด้วยคุณธรรมของหัวหน้า นั่นคือสังคหวัตถุธรรม 4 คือธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนทั้งหลายให้เกิดความสามัคคี

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 83) ได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนานั้น คือการที่ผู้นำต้องมีคุณธรรม เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมในความเป็นผู้นำสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทำให้ผู้นำมีอำนาจที่เรียกว่าบารมีหรืออำนาจแฝง ซึ่งประกอบด้วยความเลื่อมใสศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีหลักธรรมดังนี้ กล่าวคือพรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 ฌราวาสธรรม ทศพิชราชธรรม สังคหวัตถุ 4 สปัปฐธรรม 7

กมล ฉายาวิณะ (2554: 13-14) ได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนานั้น คือ เป็นผู้นำที่มีประกอบไปด้วยคุณธรรม ซึ่งนำมาใช้ในการบริหารได้ดี เพื่อให้เกิดประโยชน์สำหรับการบริหาร ซึ่งมีหลักธรรมที่สำคัญและสามารถนำมาใช้ได้ตลอดเวลา ได้แก่อริยสัจ 4 พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 สังคหวัตถุธรรม 4 สปัปฐธรรม 7 และทศพิชราชธรรม 10

พระมหาชริวิทย์ คามพินิจ (2555: 64) ได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้ว่า ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนานั้น คือความเป็นผู้นำที่จะต้องประกอบไปด้วย ทศพิชราชธรรม 10 และพรหมวิหาร 4

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2555: 23-30) ได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้ว่า ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนานั้น คือ เป็นผู้นำที่มีประกอบไปด้วยคุณธรรมขั้นพื้นฐานในการบริหารดังนี้ สังคหวัตถุธรรม 4 อิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 อริยสัจ 4 ฌราวาสธรรม 4 สปัปฐธรรม 8

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่านักการศึกษามีความเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้นำ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ดังรายละเอียดในตารางดังนี้

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักธรรมของความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนว
พระพุทธศาสนา

นักศึกษา แนวคิด เกี่ยวกับหลัก ธรรมภาวะ ผู้นำทางจริยธรรม ตามแนว พระพุทธศาสนา	ฉลอง มาปรีดา (2537)	สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549)	ท่านพุทธทาสภิกขุ (2549)	พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550)	รัตนา กาญจนนา (2550)	สุรีย์ มีผลกิจ (2550)	เนตรพัฒนา ยาริราช (2552)	กมล ฉายาวัฒน์ (2554)	พระมหาธีรวิทย์ ดามพิณี (2555)	อนิวัช แก้วจันทร์ (2555)	จำนวนความถี่ของแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรม	ผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ของผู้วิจัย
1.ทศพิธราชธรรม 10			✓	✓			✓	✓	✓		5	
2.พรหมวิหาร 4	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	8	✓
3.พลธรรม 4				✓							1	
4.อิทธิบาท 4	✓		✓				✓	✓		✓	5	
5.สัปปริสธรรม 7	✓						✓	✓		✓	4	
6.สังคหวัตถุ 4	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	✓
7.อริยสัจ 4		✓					✓	✓		✓	4	
8.ขันติ					✓						1	
9.ฌราวาสธรรม 4							✓			✓	2	
10.ทศ 6					✓						1	
11.กัลยาณมิตตธรรม					✓						1	

จากที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้นถึงแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมที่สำคัญของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 2 หลักธรรม โดยใช้เกณฑ์ที่มีความถี่จำนวน 8 ครั้ง คือ

1. หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ประกอบไปด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา
2. หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

3. หลักธรรมสังคหวัตถุ 4

3.1 ความหมายของหลักธรรมสังคหวัตถุ 4

จากแนวคิดที่ว่า หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารพึงมีเนื่องจากเป็นหลักธรรมสำหรับปกครองคน จากแนวคิดดังกล่าวมีนักการศึกษา คณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ฉลอง มาปรีดา (2537: 3) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ให้สามัคคีกัน ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยาและสมานัตตตา

พระนาวิน ถาวโร (2550: 55) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า สังคหวัตถุ 4 นั้นเป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถือว่าเป็นธรรมที่สามารถเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะการนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ยิ่งการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมหมู่่มากแล้วจะต้องยึดถือหลักธรรมะประจำใจไว้คอยปฏิบัติ เพื่อที่จะได้ใช้ชีวิตอยู่ในสังคมด้วยความปลอดภัยและมีความสุข

สุริย์ มีผลกิจ (2550: 191) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า สังคหวัตถุ 4 เป็น ธรรมยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนทั้งหลายให้เกิดความสามัคคี เป็นหลักการสงเคราะห์ด้วยธรรมได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา

รัตนา กาญจนพันธุ์ (2551: 37) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า สังคหวัตถุ 4 นั้นเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน และประสานให้หมู่ชนมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

สุนันท์ เสนารัตน์ (2553:200) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักการสงเคราะห์เพื่อนมนุษย์ เมื่อมนุษย์มาอยู่ร่วมกันเป็นสังคม เริ่มตั้งแต่สังคมหน่วยแรก คือครอบครัว จนกระทั่งสังคมใหญ่ในระดับประเทศชาติ สิ่งสำคัญที่สมาชิกของสังคมต้องรู้จักสงเคราะห์ อนุเคราะห์กันตามฐานะของตนเป็นหลักมาตรฐานทางจริยธรรม เพราะสังคมโลกอยู่ได้ด้วยการให้และรับ หมายความว่ามนุษย์จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกัน ทางพระพุทธศาสนาสอนให้คนในสังคมใช้หลักการสงเคราะห์กันเรียกว่า สังคหวัตถุ 4

กมล ฉายาวัดนะ (2554: 40) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักการสงเคราะห์หรือหลักการยึดเหนี่ยวน้ำใจคนและประสานหมู่ชนไว้ด้วยความสามัคคี ซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญแสดงน้ำใจต่อกันระหว่างคนทั่วไป

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2554: 412) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของผู้อื่นไว้ได้, หลักการสงเคราะห์ คือช่วยเหลือกันยึดเหนี่ยวใจกันไว้ และเป็นเครื่องเกาะกุมประสานโลกคือสังคมแห่งหมู่สัตว์ไว้ดุจสลักยึดรถที่กำลังแล่นไปให้คงเป็นรถและวิ่งแล่นไปได้

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2555: 23) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมสำหรับใช้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลอื่นโดยจะช่วยให้เกิดการประสานมวลหมู่ของคนรอบข้างให้เกิดความรัก ความสามัคคี มีน้ำใจต่อกันและสามารถอยู่ร่วมกันได้ด้วยความเข้าใจ หลักสังคหวัตถุ 4 ที่บุคคลควรนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงานในปัจจุบัน ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยาและสมานัตตตา

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2555: 86) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าสังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ บุคคล และประสานหมู่ชนไว้ให้สามัคคีกันประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยาและสมานัตตตา

สรุปได้ว่า หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรม 4 ประการสำหรับใช้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลให้มีความรักความสามัคคี สามารถอยู่ร่วมกันได้ด้วยความเข้าใจ มีน้ำใจต่อกันประกอบไปด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยาและสมานัตตตา

3.1.1 ทาน

นักวิชาการนักการศึกษา คณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ทาน ไว้ดังนี้

พิภพ วังเงิน (2549: 7) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าทาน (Charity) การให้ ให้ปันสิ่งของแก่ผู้ที่ ควรให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปันกันด้วยความเต็มใจ การให้เป็นการทำลายกิเลสของความโลภ

สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549: 60) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ทาน คือ การให้ การเสียสละทั้งด้านสิ่งของ รวมทั้งการให้ขวัญหรือกำลังใจอย่างต่อเนื่อง

พระนาวัน ถาวโร (2550: 62) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ทานตามหลักสังคหวัตถุธรรม คือ การหยิบยื่นแบ่งปันสิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อเกื้อกูลกันและกัน ให้ด้วยความศรัทธา ให้ด้วยความเคารพต่อผู้รับและสิ่งของที่ตนให้ในการให้นั้นต้องให้โดยไม่กระทบตนและผู้อื่นโดยมุ่งการให้หรือ การแบ่งปันสิ่งของนั้นด้วยน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารีรักใคร่ด้วยความจริงใจ ด้วยความเต็มใจ ด้วยความปรารถนาดี

ชลธิชา พิมพ์มานะกิจ (2551: 5-6) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ทาน หมายถึง คุณธรรมที่เป็นการให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว ไม่เห็นแก่ตัว ตลอดถึงการให้ความรู้ทางด้านวิชาการ การแนะนำสั่งสอนในด้านธรรมะและการให้อภัยผู้อื่น พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ ให้วัตถุสิ่งของของตนแก่ผู้อื่นอย่างเต็มใจ เสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น รู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน ให้ความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น ช่วยแนะนำความรู้ สั่งสอนวิชาศิลปวิทยาที่ปราศจากโทษแก่บุคคลอื่น ช่วยสั่งสอนในด้านคุณธรรมหรือการเตือนสติไม่มีความเห็นแก่ตัวไม่เบียดเบียนผู้อื่นให้เดือดร้อน

พัชรินทร์ ศรีสุวพันธ์ (2551: 4) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ทาน หมายถึง ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และให้คำแนะนำ

รัตนา กาญจนพันธ์ (2551: 37) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ทาน หมายถึง การให้ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเสียสละตลอดจนให้ความรู้และคำแนะนำสั่งสอน

สุจินต์ บริหารวนเขตต์ (2553: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ทาน คือการให้และเสียสละ แบ่งปันแก่ผู้อื่น ให้ในสิ่งที่ประโยชน์ เป็นสิ่งของเล็กๆ น้อยๆ หรือความรู้

สุนันท์ เสนารัตน์ (2553: 201) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ทาน หมายถึง การให้ปันสิ่งของของตนแก่คนที่ควรให้ เมื่อแรกเกิดมนุษย์ต้องอาศัยการให้เบื้องต้น ซึ่งผู้ที่ให้คือมารดาบิดา ซึ่งท่านให้การเลี้ยงดูอุปการะ ให้การสั่งสอนอบรมเพื่อรู้จักหลักวิธีการดำรงชีวิตที่ดีงาม ครั้นเจริญเติบโตแล้ว บุคคลต้องออกไปสู่สังคมภายนอก เพื่อรับการศึกษาจากครูอาจารย์ เป็นผู้ให้วิชาความรู้ รัฐบาลให้การคุ้มครอง จัดสาธารณูปโภคแก่ประชาชน ส่วนผู้รับคือบุตรธิดา ต่อมาก็เป็นศิษย์ เป็นพลเมืองของประเทศ จำเป็นจะต้องให้ตอบเช่น มารดาบิดาเลี้ยงดูมาแล้ว บุตรธิดาก็จะต้องเลี้ยงท่านตอบเป็นต้น โดยทั่วไปลักษณะของการให้ทาน ถือเป็นกุศลเจตนาในทางเสียสละ เพื่อขจัดความเห็นแก่ตัว เป็นการสร้างไมตรี การให้นั้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

ประเภทที่ 1 แบ่งตามสิ่งของที่ให้ทาน มีอยู่ 3 ประการคือ

ประการที่หนึ่ง อามิสทาน เป็นการให้วัตถุสิ่งของ

ประการที่สอง ธรรมทาน เป็นการให้ธรรมคือวิชาความรู้ต่างๆ

ประการที่สาม อภัยทาน เป็นการให้อภัยเมื่อมีการกระทำผิดพลาดเกิดขึ้น

ประเภทที่ 2 การแบ่งตามอาการที่ให้ทาน มีอยู่ 2 ประการคือ

ประการที่หนึ่ง การให้เพื่อบูชาคุณ คือ การให้เพื่อตอบแทนคุณความดีของผู้มีคุณต่อเรา เช่น มารดา บิดา เป็นต้น

ประการที่สอง การให้เพื่ออนุเคราะห์ เป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกันตามฐานะ เช่น คนในครอบครัวหรือคนในสังคม ความทุกข์ ความเดือดร้อน ก็ต้องให้การช่วยเหลือ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2554: 128) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ทานนั้นคือ การให้ยกมอบแก่ผู้อื่น, ให้ของที่ควรให้แก่คนที่ควรให้เพื่อประโยชน์แก่เขา, สละให้ปันสิ่งของของตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น, สิ่งที่ให้, ทรัพย์สินสิ่งของที่มอบให้หรือแจกออกไป

กชพร วัฒนพรเดชา (2555: 62-63) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ทานนั้น คือ การให้การเสียสละ หรือการเอื้อเฟื้อแบ่งปันของๆตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่นไม่ตระหนี่ถี่เหนียวไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้ไม่เป็นคนละโมภไม่เห็นแก่ตัว เราควรคำนึงอยู่เสมอว่าทรัพย์สินสิ่งของที่หามาได้ มีใช้สิ่งจริงยั่งยืน เมื่อเราสิ้นชีวิตไปแล้วก็ไม่สามารถจะนำติดตัวเอาไปได้

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2555: 23) ได้ให้แนวคิดว่า ทาน (Giving) นั้นก็คือ การให้โดยการเริ่มต้นหรือรู้จักการให้ก่อน การเสียสละแบ่งปันและมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่นโดยไม่หวังผลสิ่งใดเป็นการตอบแทน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยเจตนาที่ดี สำหรับนักบริหารการใช้ “ทาน” ในการบริหารงานจะเป็นการให้ความรู้ ให้คำแนะนำ สั่งสอนด้วยความจริงใจ สุจริตใจ

ส่งผลให้เกิดพระคุณมากกว่าพระเดชจะทำให้ท่านได้ความรักและสร้างความผูกพันต่อกันกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ทำงานร่วมกันได้เหมือนกับได้อยู่ในครอบครัวเดียวกัน ทำให้พนักงานดำรงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2553: 29) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ทานนั้นย่อมหมายถึง การให้ (โอบอ้อมอารี) นักบริหารที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ท่านแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ท่านจะช่วยให้ผูกใจคนอื่นไว้ได้ดังพุทธพจน์ว่า “ททฺ ฅณฺถติ มิตฺตานิ ผู้ให้ย่อมผูกใจมิตรไว้ได้” การทำทานจะไม่สูญเปล่า ผู้ให้สิ่งที่ดีย่อมได้รับสิ่งที่ดีตอบแทน ดังบาลีที่ว่า “มณาปทายี ลภเตมณาปี ผู้ให้สิ่งที่น่าพอใจย่อมได้รับสิ่งที่น่าพอใจ”

นักบริหารอาจให้ท่านได้ 3 วิธี

ก. อามิสทาน หมายถึง การให้สิ่งของแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการให้เพื่อผูกใจนี้สำคัญมาก ในยามที่เขาดอกตำหรือมีความเดือดร้อน ดังภาษิตอังกฤษที่ว่า “เพื่อนแท้คือเพื่อนที่ช่วยเหลือในยามตกยาก” การให้รางวัลหรือขึ้นเงินเดือนก็จัดเข้าในอามิสทาน

ข. วิทยาทานหรือธรรมทาน หมายถึง การให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานที่ถูกต้อง รวมถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรหรือส่งไปศึกษาและดูงาน

ค. อกภัยทาน หมายถึง การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานหรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน การให้อภัยไม่ทำให้ผู้ให้ต้องสูญเสียอะไร เป็นการลงทุนราคาถูกแต่ได้ผลตอบแทนราคาสูง นั่นคือได้มิตรภาพกลับคืนมาและมีคนสนองงานเพิ่มขึ้นอีกคนหนึ่ง มีภาษิตจีนว่า “มีมิตร 500 คน นับว่ายังน้อยเกินไป มีศัตรู 1 คน นับว่ามากเกินไป” อับราฮัม ลินคอล์นกล่าวว่า “วิธีทำลายศัตรูที่ดีที่สุดคือเปลี่ยนศัตรูให้เป็นมิตร” เพราะจะทำอย่างนั้นได้ก็ต่อเมื่อเรารู้จักให้อภัย

กมล ฉายาวัฒน์(2554: 40) ให้แนวคิดไว้ว่า ทาน: การให้ปัน

พระมหาสมปอง ตาลปุตฺโต (2556: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ทาน คือการให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเฟื้อแบ่งปันของๆตน เพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ทาน หมายถึง การแสดงออกด้านการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีการให้ทั้งด้านสิ่งของหรือขวัญกำลังใจ ให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว ไม่เห็นแก่ตัว

3.1.2 ปิยวาจา

นักวิชาการนักการศึกษา คณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ปิยวาจา ไว้ดังนี้

พิภพ วังเงิน (2549: 7) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ปิยวาจา หรือเปยยวัชชะ(Kindly Speedh) การเจรจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ อ่อนหวาน พูดชวนให้คนอื่นเกิดความรักนับถือ พูดดี พูดสุภาพทำให้ผู้ฟังมีกำลังใจมีความสุขผูกใจคนให้ผูกสามัคคีตลอดไป

สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549: 60) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ปิยวาจา คือ การพูดจาอย่างไพเราะ อ่อนหวาน โดยใช้วาทศิลป์ในการพูด โน้มน้าวใจ ไม่เลือกระดับว่าจะอยู่ในฐานะใดโดยแสดงกิริยาสุภาพทั้งกายวาจาและใจ

พระนาวัน ถาวโร (2550: 65-66) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ปิยวาจานั้น คือ การเจรจา หรือพูดด้วยคำพูดที่ไพเราะอ่อนหวานเป็นคำพูดที่เปี่ยมไปด้วยความปรารถนาดี มีความจริงใจ คำพูดเหล่านั้นต้องเป็นเรื่องจริงถูกต้องตามกาลเทศะ พร้อมทั้งจะต้องเป็นคำพูดที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ฟัง เมื่อได้ยินแล้วมีกำลังใจและเกิดความสุขสบายใจ

ชลธิชา พิมพ์มานะกิจ (2551: 5-6) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ปิยวาจา หมายถึง คุณธรรมด้านการพูด คือ การพูดจาด้วยคำที่ไพเราะ นุ่มนวล อ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว สมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดจนถึงคำพูดที่มีสาระและประโยชน์ มีเหตุผล จูงใจให้ยินยอมตามในทางที่ดี พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ พูดความจริงเสมอ ไม่พูดให้ร้ายผู้อื่นหรือยุยงให้เกิดความแตกแยกไม่พูดคำหยาบคาย ใช้ถ้อยคำที่สุภาพ พูดแต่สิ่งที่มีประโยชน์การพูดจาด้วยคำที่ไพเราะ นุ่มนวล อ่อนหวาน ไม่พูดคำหยาบ พูดความจริง พูดแต่สิ่งที่มีประโยชน์ พูดในสิ่งที่มีเหตุผล

พัชรินทร์ ศรีสุวพันธ์ (2551: 4) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าปิยวาจา หมายถึง การกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานน่าฟัง พูดให้กำลังใจ พูดให้เกิดความเข้าใจอันดีเกิดความสมานสามัคคี

รัตนา กาญจนพันธ์ (2551: 37) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ปิยวาจา พูดจาไพเราะ สุภาพ แสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐาน จูงใจให้นิยมชมชอบ

สุจินต์ บริหารวนเขตต์ (2553: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ปิยวาจา คือ คำพูดที่น่าฟัง พูดด้วยถ้อยคำสุภาพ นุ่มนวล เหมาะแก่ บุคคล เวลา สถานที่ พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ พูดในทางสร้างสรรค์พูดให้เกิดเกิดพลังใจ

สุนันท์ เสนารัตน์ (2553: 201) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ปิยวาจา หมายถึง การกล่าวแต่คำที่สุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน หรือกล่าวคำพูดที่ปลูกไมตรีจิต หมายถึงการกล่าวหรือพูดด้วยความปรารถนาดีต่อกัน คำว่า “คำไพเราะอ่อนหวาน” มิได้หมายถึงการกล่าวหรือคำพูดที่เพียงถูกใจผู้ฟังแต่เป็นเท็จ แต่หมายถึงความจริง คำกล่าวที่ไม่ผิดเพี้ยนไปจากความจริง ประกอบด้วยความรักความปรารถนาดี บางครั้งอาจเป็นคำกล่าวที่เป็นดูต่ำว่ากล่าวก็ได้ แต่เป็นคำที่พูดออกมาจากเจตนาดี นี่ถือว่าเป็น “ปิยวาจา” เช่น การพูดจาที่จะถือว่าเป็นปิยวาจาหรือไม่ ขึ้นอยู่กับเจตนาของผู้พูด

เป็นสำคัญ ถ้าพูดด้วยกุศลเจตนา แม้จะพูดด้วยถ้อยคำที่ไม่ไพเราะก็เป็นปียวาจาได้ ส่วนการพูดด้วยอกุศลแม้จะพูดด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวานอย่างไรก็ไม่ถือเป็นปียวาจาเช่นเดียวกัน

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2553: 29) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ปียวาจา คือ การพูดถ้อยคำไพเราะ อ่อนหวาน (วจีไพเราะ) นักบริหารที่ดีจะรู้จักผูกใจคนด้วยคำพูดที่อ่อนหวาน คำพูดที่หยาบกระด้างผูกใจใครไม่ได้ การมัดใจคนจะมัดได้ด้วยการพูดด้วยถ้อยคำที่อ่อนหวาน

กมล ฉายาวัดนะ (2554: 40) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ปียวาจา: พูดอย่างรักกัน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2554: 242) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ปียวาจา คือ วาจาเป็นที่รัก, พูดจาน่ารัก นานิยมนับถือ, วาจาน่ารัก, วาจาที่กล่าวด้วยจิตเมตตา, คำที่พูดด้วยความรักความปรารถนาดีเช่นคำพูดสุภาพอ่อนโยนคำแนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี

กชพร วัฒนพรเดชา (2555: 62-63) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ปียวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสำหรับกาลเทศะ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น วิธีการที่จะพูดให้เป็นปียวาจานั้น จะต้องพูดโดยยึดถือหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ เว้นจากการพูดเพื่อเจ้า

อนิวัช แก้วจันทน์ (2555: 24) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ปียวาจา (Kind Speech) นั้น คือ การพูดจาหรือการใช้วาจาที่สุภาพ นุ่มนวล มองเห็นความอ่อนโยนในคำพูด โดยพูดแต่ในสิ่งที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์และเกิดกำลังใจต่อบุคคลอื่น ทั้งนี้ ในการดำเนินชีวิตของคนเราทุกคนย่อมมีความต้องการให้บุคคลอื่นพูดจากับเราแต่ดี ๆ ดังนั้น เราจึงอาจต้องเริ่มต้นปฏิบัติด้วยตัวเราก่อนแล้ว เราจะได้รับตอบแต่ในสิ่งที่ดี ๆ ทั้งนี้ ไม่ควรหวังให้บุคคลอื่นปฏิบัติต่อเราก่อนโดยต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอกับทุกคนที่ต้องติดต่อสัมพันธ์ด้วย

พระมหาสมปอง ตาลปุตฺโต (2556: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ปียวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะ อ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่หยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับกาลเทศะ

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ปียวาจา หมายถึง การแสดงออกด้านการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีวาทศิลป์ในการพูดใช้วาจาที่เป็นประโยชน์และเป็นความจริง พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว สมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดจนถึงคำพูดที่มีสาระและประโยชน์ มีเหตุผล จูงใจให้ยินยอมตามในทางที่ดี

3.1.3 อัตถจริยา

นักวิชาการ นักการศึกษา คณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับอัตถจริยาไว้ดังนี้

พิภพ วังเงิน (2549: 8) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อัตถจริยา (Useful Conduct) นั้นคือการประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ การช่วยเหลือในกิจการให้สำเร็จลุล่วงไป บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นตามความสามารถของตน เกื้อกูลกัน ไม่นิ่งดูดายต่อการกระทำให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น ทำประโยชน์

สมชาย เทพแสงและอรจิรา เทพแสง (2549: 61) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าอัตถจริยา คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม มองเห็นเรื่องส่วนรวมว่ามาก่อนเรื่องส่วนตัวมีจิตสำนึกสาธารณะ

พระนาวัน ถาวโร (2550: 65-66) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าอัตถจริยา คือ การบำเพ็ญประโยชน์ คือการชวนช่วยช่วยเหลือกิจการต่างๆ ของกันและกัน การช่วยเหลือกิจการ คือ การบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ร่วมแรง ร่วมใจชวนช่วยช่วยเหลือเอื้อเฟื้อในกิจกรรมของสังคม ไม่นิ่งดูดาย ไม่ทอดธุระ ยามผู้อื่นมีทุกข์ ก็ช่วยเหลือ เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจแก่กันและกัน พร้อมทั้งการช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางคุณธรรม จริยธรรม เพื่อก่อให้เกิดความสันติสุขและความเจริญก้าวหน้าในสังคม

ชลธิชา พิมพ์มานะกิจ (2551: 5-6) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าอัตถจริยา หมายถึง คุณธรรมด้านการประพฤติประโยชน์ คือ ชวนช่วยช่วยเหลือกิจการส่วนรวมทั้งช่วยเหลือในระดับครอบครัว จนถึงระดับหมู่คณะที่ใหญ่ขึ้น การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดจนถึงการแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ ชวนชวน ช่วยเหลือให้การทำงานสำเร็จ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระหว่างเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นจากการถูกรังแก บำเพ็ญประโยชน์ตามหน้าที่และฐานะของตน ช่วยเหลือผู้ที่ขาดแคลนตามกำลังของตนเอง แนะนำทางให้ผู้อื่นไปในแนวทางที่ดีขึ้น ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ บำเพ็ญตนเป็นพลเมืองดีของสังคม

พัชรินทร์ ศรีสุพันธ์ (2551: 4) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อัตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) หมายถึง การช่วยเหลือด้วยร่างกายและชวนชวนช่วยช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์

รัตนา กาญจนพันธ์ (2551: 37) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อัตถจริยา นั้นคือ การประพฤติประโยชน์ ชวนชวนช่วยช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์และช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2553: 29) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อัตถจริยา คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น (สงเคราะห์ประชาชน) ซึ่งนักบริหารอาจทำได้หลายวิธี เช่น บริการช่วยเหลือยามเขาป่วยไข้ หรือเป็นประธานในงานพิธีของผู้ใต้บังคับบัญชา

สุจินต์ บริหารวนเขตต์ (2553: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อรรถจริยา คือ ทำตนให้เป็นประโยชน์ ตามกำลังสติปัญญา ความรู้ ความ สามารถ กำลังทรัพย์ และเวลาที่มีอย่างไม่เป็นที่เดือดร้อนแก่ตนหรือผู้อื่น

สุนันท์ เสนารัตน์ (2553: 201-202) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อรรถจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ หรือการบำเพ็ญประโยชน์ หมายถึงการชวนช่วยเหลือกิจการงานของผู้อื่นด้วยความสุจริตใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน หรือการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เช่น การสร้างโรงเรียน โรงพยาบาล ถนน สระน้ำ ศาลาที่พัก นอกจากการประพฤติประโยชน์ในส่วนที่เป็นวัตถุแล้ว ยังรวมไปถึงการให้คำแนะนำสั่งสอนในทางที่เป็นประโยชน์ เช่น การแนะนำให้รู้จักวิธีการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง อบรมวิชาที่สุจริตต่างๆ เป็นต้น สังคมจะเจริญก้าวหน้าเป็นอารยะจะต้องอาศัยคนที่มีน้ำใจที่จะช่วยเหลือสังคมเท่านั้น

กมล ฉายาวัณณะ (2554: 40) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อรรถจริยา: ทำประโยชน์แก่เขา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2554: 533) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อรรถจริยานั้นคือ ประพฤติสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น, การบำเพ็ญประโยชน์

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2555: 24) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อรรถจริยา (Useful Conduct) คือ การแสดงซึ่งพฤติกรรมหรือความประพฤติที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลอื่น การให้ความช่วยเหลือกิจการสาธารณประโยชน์ ระมัดระวังให้การกระทำแต่สิ่งที่ดีงามเป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม สำหรับนักบริหารอรรถจริยาแล้วได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากการทำงานร่วมกันย่อมต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การบริหารจัดการไม่สามารถกระทำเพียงลำพังได้เป็นผลสำเร็จ การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ดีโดยให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจหรือแสดงออกซึ่งความประสงค์ที่จะให้ความช่วยเหลือโดยการให้คำแนะนำที่ดี เป็นที่ปรึกษาและให้ความช่วยเหลือเมื่อถูกร้องขอทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน การกระทำเหล่านี้ย่อมต้องได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาและการให้การยอมรับนั้นจะนำไปสู่การบริหารจัดการที่ประสบผลสำเร็จโดยเร็ว

กขพร วัฒนพรเดชา (2555: 62-63) ให้แนวคิดไว้ว่า อรรถจริยา คือ การสงเคราะห์ทุกชนิด หรือการประพฤติในสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

พระมหาสมปอง ตาลปุตฺโต (2556: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อรรถจริยานั้น คือ การสงเคราะห์ทุกชนิด หรือการประพฤติในสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า อรรถจริยา หมายถึง การแสดงออกด้านการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีจิตสาธารณะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมก่อนประโยชน์ส่วนตน ระมัดระวังให้การกระทำแต่สิ่งที่ดีงามเป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม

3.1.4 สมานัตตตา

นักวิชาการ นักการศึกษา คณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวคิดไว้เกี่ยวกับสมานัตตตา ไว้ดังนี้

พะภพ วังเงิน (2549: 8) ให้แนวคิดไว้ว่า สมานัตตตา (Equality Consisting In Impartiality) คือความเป็นผู้มีตนเสมอ ไม่ถือตัว การวางตนเป็นปกติเสมอต้นเสมอปลาย การวางตนให้เหมาะสมกับฐานะของตนตามสภาพ การกระทำตนให้เข้ากันได้กับการสงเคราะห์ ไม่วางตนสูงเกินไป ผู้น้อยการระนอบน้อมยำเกรงผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่มีเมตตากรุณา ชี้แนวทางที่ดีให้ผู้น้อยด้วยความเอื้อเฟื้อ

สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549: 61) ให้แนวคิดไว้ว่า สมานัตตตานั่นคือการวางตนเสมอต้นเสมอปลาย ไม่หยิ่งยโสโอหังเหมือนคางคกขึ้นวอ หรือกิ้งก่าได้ทอง ผู้นำยังอยู่ในตำแหน่งสูงขึ้นยิ่งอ่อนน้อมถ่อมตนเหมือนต้นไผ่ที่ยิ่งสูงก็ยิ่งโน้มลง

พระนาวัน ถาวโร (2550: 68) ให้แนวคิดไว้ว่า สมานัตตตานั่นคือความมีตนเสมอ ได้แก่ เสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาคร่วมงาน ร่วมทุกข์ร่วมสุข ตลอดจนการวางตนให้เหมาะสมกับฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในทุกกรณี ในการวางตนเสมอต้นเสมอปลายนั้น หมายถึงการปฏิบัติตนอย่างคงเส้นคงวาต่อบุคคลที่แวดล้อมเรา เราเคยประพฤติปฏิบัติต่อบุคคลเหล่านั้นในทางที่ดีและเหมาะสมอย่างไร ก็ยังคงปฏิบัติอย่างนั้นไม่เปลี่ยนแปลง แม้ว่าเราจะได้ดีมีโชควาสนาล้ำหน้าผู้อื่นก็ตาม พร้อมทั้งการประพฤติตนด้วยความอ่อนน้อม ไม่เย่อหยิ่งโอ้อวดลบหลู่ดูหมิ่นบุคคลที่ตนเสมอกว่าตนยกตัวเทียมท่าน

ชลธิชา พิมพ์มานะกิจ (2551: 5-6) ให้แนวคิดไว้ว่า สมานัตตตา หมายถึง คุณธรรมด้านการเป็นผู้ไม่ถือตัว การเป็นผู้ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่เป็นผู้ยกตนข่มท่าน ตลอดไปจนถึงการวางตนได้เหมาะสมแก่ฐานะ แก่ภาวะบุคคล แก่เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมทุกกรณี พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ มีน้ำใจไม่แบ่งชั้นวรรณะ ให้ความเสมอภาคทั่วกัน ให้ความเป็นมิตร วางตัวเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย เป็นคนมีเหตุผล ไม่ตัดสินใจด้วยความลำเอียง

พัชรินทร์ ศรีสุพรรณ (2551: 4) ให้แนวคิดไว้ว่า สมานัตตตา (ความมีตนเสมอ) นั้นหมายถึง ทำตัวให้เข้ากับผู้อื่น วางตนเสมอต้นเสมอปลายปฏิบัติสม่ำเสมอ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น

รัตนา กาญจนพันธุ์ (2551: 37) ให้แนวคิดไว้ว่า สมานัตตตา วางตนเสมอต้นเสมอปลาย เหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2553: 29) ให้แนวคิดไว้ว่า สมานัตตตา คือการวางตัวสม่ำเสมอ (วางตนพอดี)

สุจินต์ บริหารวนเขตต์ (2553: ออนไลน์) ให้แนวคิดไว้ว่า สมานัตตตา คือวางตนให้เสมอต้น เสมอปลาย วางตนเหมาะสมกับฐานะ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ร่วมทุกข์ร่วมสุข สม่่าเสมอ คือ เราควรจะเป็นคนที่ “โอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ปวงชนวางตนได้เหมาะสม”

สุนันท์ เสนารัตน์ (2553: 201-202) ให้แนวคิดไว้ว่าสมานัตตตา หมายถึงการวางตัว สม่่าเสมอ เป็นคนประพฤติดีเสมอต้น เสมอปลาย ไม่ถือตัวโอ้อวด คือความเป็นคนที่มีจิตใจคงเส้นคงวากับบุคคลทั่วไป ไม่แสดงอาการขึ้นลงไปตามอารมณ์ของตน รู้จักเข้าร่วมสุขร่วมทุกข์กับเพื่อน เมื่อเห็นผู้อื่นตกทุกข์ได้ยาก ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลตามฐานะ หรือเห็นผู้อื่นมีความเจริญก้าวหน้า มีฐานะดีขึ้นโดยสุจริต พลอยยินดีและส่งเสริม หากทุกคนรู้จักวางตนให้เหมาะสมตามฐานะในสังคมแล้ว สังคมจะมีแต่ความสุขความเจริญ

กมล ฉายาวัณณะ (2554: 40) ให้แนวคิดไว้ว่า สมานัตตตา: เอาตัวเข้าสมาน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2554: 402) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า สมานัตตตา “ความเป็นผู้มีตนเสมอ” หมายถึง การทำตัวให้เข้ากันได้ ด้วยการร่วมสุขร่วมทุกข์ ไม่ถือตัว มีความเสมอภาคและวางตัวเหมาะสม

กชพร วัฒนพรเดชา (2555: 62-63) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า สมานัตตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่าเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้เราเป็นคนมีจิตใจหนักแน่นไม่โลเล รวมทั้งยังเป็นการสร้างความนิยมและไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นอีกด้วย

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2555: 24) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า สมานัตตตา (Even and Equal Treatment) คือ การทำตนให้มีความเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนอย่างสม่าเสมอ การวางตัวให้เหมาะสมกับฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ในการบริหารธุรกิจนักบริหารย่อมต้องประพฤติตัวให้มีความเสมอภาคกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมทุกข์ร่วมสุขเพื่อไม่ให้บุคคลอื่นตำหนิในการกระทำของเราได้ว่าเป็นการแบ่งชนชั้น ทำตัวเห็นห่างซึ่งจะทำให้บุคคลในหน่วยงานรู้สึกไม่สบายใจ ซึ่งจะทำให้เกิดช่องว่างในการทำงานร่วมกัน เมื่อนั้นจะทำให้การบริหารงานประสบความยุ่งยาก หากนำสมานัตตตามาใช้ในการบริหารงานย่อมจะทำให้บุคคลอื่นรู้สึกสบายใจโดยสามารถเล่าเรื่องราวต่างๆ ที่เป็นปัญหาและไม่ใช่วิธีปัญหาในการทำงานให้ฟังจะทำให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและสามารถนำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จได้

พระมหาสมปอง ตาลปุตฺโต (2556: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า สมานัตตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่าเสมอหรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมานัตตตา หมายถึง การแสดงออกด้านการปฏิบัติตนของ ผู้บริหารที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ให้ความเสมอภาคร่วมงาน ร่วมทุกข์ร่วมสุข ตลอดจนการวางตนให้เหมาะสมกับฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในทุกกรณี

4. หลักธรรมพรหมวิหาร 4

4.1 ความหมายของหลักธรรมพรหมวิหาร 4

จากแนวคิดที่ว่า หลักธรรมพรหมวิหาร 4 เป็นธรรมสำหรับผู้บริหารพึงมี เนื่องจากเป็นหลักธรรมสำหรับปกครองคน จากแนวคิดดังกล่าวมีนักการศึกษา คณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ฉลอง มาปรีดา (2537: 3) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าพรหมวิหาร 4 เป็นธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักประพจน์ที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจ และกำกับความประพฤติ จึงจะได้ชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยชอบ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2542: 214,216) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมประจำใจของพระพรหม อันได้แก่ธรรม 4 ประการคือ เมตตา ความรัก กรุณา ความสงสาร มุทิตา ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี อุเบกขา ความวางเฉย โดยไม่ใส่ใจเสียใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ พรหมวิหาร 4 นี้มีประจำใจผู้ใด ผู้นั้นจะถึงซึ่งความประเสริฐ เป็นที่เคารพกราบไหว้บูชาของคนทั่วไป ผู้ปกครองหรือผู้บริหารที่มีพรหมวิหารย่อมปรารถนาความเจริญของผู้ใต้บังคับบัญชาพันทุกข์ ยินดีมีมุทิตาจิตในความสุขความเจริญของผู้ใต้บังคับบัญชา และวางใจเป็นกลางเที่ยงตรงแน่วแน่เป็นอุเบกขา พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมอันประเสริฐสำหรับผู้บริหาร พึงมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเป็นหลักการสงเคราะห์ เป็นการแผ่เมตตาด้วยการให้ทานเป็นวัตถุสิ่งของบ้าง ประพจน์สิ่งซึ่งเป็นประโยชน์แก่กัน เพราะเมตตายอมเป็นเครื่องค้ำจุนโลกให้อยู่เป็นปกติสุข หากประพจน์ได้เช่นนี้ นับว่าเป็นผู้ใหญ่ เป็นผู้บริหาร เป็นผู้ประเสริฐหรือเป็นพรหมได้ จึงเป็นคุณธรรมที่ผู้บริหารพึงใช้เป็นหลักในการครองคน

พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542: 291) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าพรหมวิหาร 4 เป็นธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ มี 4 อย่างคือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

ไสว มาลาทอง (2542: 139) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมที่เป็นเครื่องอยู่ของท่านผู้ใหญ่ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2544: 259) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหม, ธรรมประจำใจอันประเสริฐ, ธรรมประจำใจของท่านผู้มีคุณความดีอันยิ่งใหญ่ มี 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549: 52) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นการปฏิบัติตนที่ดี ทำให้เกิดความศรัทธา ความเลื่อมใส บุคลากรทั้งหลายเชื่อมั่นโดยปฏิบัติตามผู้นำที่เขาเคารพและศรัทธา โดยเฉพาะธรรมแห่งการปกครองคน เป็นธรรมที่ยิ่งใหญ่ซึ่งเป็นธรรมะของพระพรหมที่ใช้ในการปกครองเทวดา

พระมานิต เตชวรโร (2550: 8) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า พรหมวิหาร 4 นั้นเป็นหลักธรรมสำหรับนักปกครอง หรือผู้มีหน้าที่ในการบริหารและการปกครอง

ว.วชิรเมธี (2550: 113) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมะ 4 ประการที่จะทำให้คนเป็นพรหม (ผู้ประเสริฐ, ผู้ใหญ่ที่แท้, ผู้นำ)

รัตนา กาญจนพันธ์ (2551: 36) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นหลักความประพฤติที่ประเสริฐ บริสุทธิ์

วีระ ขุนอาจ (2551: 5) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า พรหมวิหาร 4 นั้นเป็นหลักธรรมของผู้ประเสริฐหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ พรหมวิหารเป็นหลักธรรมสำหรับทุกคน เป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์

ศิริมา ศรีอรุณสุตา (2553: 5) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหม, ธรรมประจำใจอันประเสริฐ, ธรรมประจำใจของผู้มีคุณความดียิ่งใหญ่

กมล ฉายาวัดนะ (2554: 36) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมของผู้ยิ่งใหญ่ ผู้ประเสริฐ เป็นผู้มีจิตใจกว้างขวางยิ่งใหญ่ หรือยิ่งใหญ่ด้วยคุณธรรมความดีงาม ผู้ที่มีพรหมวิหารจึงเป็นผู้นำที่ดีเป็นบุคคลตัวอย่างที่ดี

हरषा นิลาพันธ์ (2554: 13) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า พรหมวิหาร 4 นั้นเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องอยู่ของพรหมลงมาถึงธรรมอันเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐของท่านผู้ใหญ่ โดยหลักของความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ อันเป็นหลักธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักและกำกับความประพฤติให้เป็นไปโดยชอบและถูกต้องตามธรรมนองคลองธรรม ประกอบด้วย เมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข กรุณา ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี และอุเบกขา การรู้จักวางเฉย

นิตยา นิยมวงศ์ (2555: 41) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมพื้นฐานประจำใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญที่สุด เป็นคุณธรรมอันประเสริฐสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาพึงมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นหลักธรรมที่ควรประพฤติปฏิบัติตน เพราะผู้ที่มีพรหมวิหาร 4 จะเป็นผู้ที่มีคุณธรรมภายในจิตใจสูงหรือประเสริฐแล้วย่อมเป็นผู้ที่ถูกที่ควร

พระเลอวุฒิ ฐิริปัญญา (2555: 6) ให้แนวคิดไว้ว่าพรหมวิหาร 4 เป็นธรรมของพรหม หรือของท่านผู้เป็นใหญ่ พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมสำหรับทุกคน เป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2555: 86) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าพรหมวิหาร 4 เป็นธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ใช้กำกับความประพฤติประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2555: 26) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าพรหมวิหาร 4 นั้นเป็นหลักของความประพฤติที่ประเสริฐที่สุดเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตและการบริหารธุรกิจสำหรับนักบริหาร เนื่องจากเป็นเรื่องของเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของภาวะผู้นำ (Leadership) ที่เชื่อว่าผู้นำที่ดีคือผู้นำที่ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลอื่น

สรุปได้ว่า หลักธรรมพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรม 4 ประการ ซึ่งเป็นหลักธรรมพื้นฐานสำหรับผู้ที่เป็นใหญ่ นักปกครอง นักบริหาร ใช้ในการปกครองคน เป็นธรรมประจำใจอันประเสริฐประกอบไปด้วย ความรัก ความสงสาร ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ความวางเฉย โดยไม่ใส่ใจเสียใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ

4.1.1 เมตตา

นักวิชาการนักการศึกษา คณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเมตตา ไว้ดังนี้

พิภพ วังเงิน (2549: 8) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า เมตตา คือ ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีไมตรีจิต ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข มีความเจริญต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์ เกิดความรู้สึกเป็นมิตร ไม่คิดเบียดเบียนใคร ไม่ทำให้ใครเดือดร้อน

สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549: 52) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า เมตตานั้นคือการเห็นอกเห็นใจ ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอหน้า ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

พระเทวินทร์ เทวินโท (2550: 150) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า เมตตา คือ ความเอื้ออารีต่อเพื่อนร่วมโลก ความสนิทสนม ความรักใคร่ ความสามัคคีและการปรารถนา ความสุข ความเจริญรุ่งเรืองให้แก่ตัวเองและผู้อื่น ให้มีอยู่ เป็นอยู่ร่วมกันอยู่โดยสันติสุข ไม่แตกแยกกัน และไม่ทำลายเอารัดเอาเปรียบกัน เป็นคุณธรรมที่ทุกคนและทุกสังคมต้องมี เป็นต้น

พระมานิต เตชวรโร (อุตนอก) (2550: 8) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า เมตตา นั้นหมายถึงความรักใคร่ ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรี และคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

รัตนา กาญจนพันธุ์ (2551: 45) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า เมตตา นั้นหมายถึงความรักใคร่ปรารถนาที่จะเห็นบุคคลอื่นเป็นสุขคือมีไมตรีจิตต่อคนและสัตว์ถ้วนหน้า

วีระ ขุนอาจ (2551: 5) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า เมตตา นั้นหมายถึง การปฏิบัติตามหลักธรรม คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับความสุข ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ความสุขเกิดขึ้นได้ทั้งกายและใจ เช่น ความสุขเกิดจากการมีทรัพย์ ความสุขเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์เพื่อการบริโภค ความสุขเกิดจากการไม่เป็นหนี้และความสุขเกิดจากการทำงานที่ปราศจากโทษ เป็นต้น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2554: 324) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า เมตตา คือความรัก, ความปรารถนาให้เขามีความสุข,แผ่ไมตรีจิตคิดจะให้สัตว์ทั้งปวงเป็นสุขถ้วนหน้า

หรรษา นิลาพันธ์ (2554: 17) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า เมตตา คือ ความรัก ความหวังดีหรือความปรารถนาดี ที่แผ่ไมตรีจิตให้กับผู้อื่น ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ให้ผู้อื่นพ้นจากอันตรายทั้งหลายทั้งปวง ให้มีความรัก ความสามัคคีกลมเกลียวต่อกัน ซึ่งเมตตาจะกำจัดความพยาบาทอาฆาตแค้นที่อยู่ในจิตใจของมนุษย์ เมื่อผู้ใดมีเมตตาอยู่ในใจแล้วย่อมชักจูงการคิด การพูด การทำในทางดีให้หมดสิ้นไป

กชพร วัฒนพรเดชา(2555: 62-63) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า เมตตา นั้นแปลว่า ความรัก หมายถึง รักที่มุ่งเพื่อปรารถนาดี โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ จึงจะตรงกับคำว่า เมตตาในที่นี้ ถ้าหวังผลตอบแทนจะเป็นเมตตาที่เจือด้วยกิเลส ไม่ตรงต่อเมตตาในพรหมวิหารนี้ลักษณะของเมตตา ควรสร้างความรู้สึกร่วมอารมณ์ไว้ตลอดวัน ว่า เราจะเมตตาสงเคราะห์ เพื่อนที่ เกิด แก่ เจ็บ ตาย จะไม่สร้างความลำบากให้แก่สรรพสัตว์ทั้งหลาย ความทุกข์ที่เรามี เราก็มีสมาธิ ความสุขที่เรามี เราก็มีสบายใจไปกับเขารักผู้อื่นเสมอด้วยรักตนเอง

นิตยา นิยมวงศ์ (2555: 6) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า เมตตา นั้นหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรัก ความจริงใจ ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ปรารถนาต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข ความเจริญ ทั้งในหน้าที่ราชการและส่วนตัว มีความเป็นกัลยาณมิตร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกคนพบกับความสุขความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

พระเลอวุฒิ ฐิริปัญโญ (2555: 6) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า เมตตา หมายถึง ความรัก คือ ความรัก ความปรารถนาดี ต้องการช่วยเหลือให้ผู้อื่นมีความสุข หรืออยากให้ผู้ที่อยู่ภายใต้การปกครองมีความสุขและคิดทำประโยชน์แก่ผู้ที่อยู่ใต้ปกครองทั่วหน้า

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2555: 26) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า เมตตา นั้นหมายถึง ความรัก ความปรารถนาดีที่จะให้ผู้อื่นได้รับความสุขซึ่งเป็นความปรารถนาของทุกคนในการดำเนินชีวิต ความสุขที่เกิดขึ้นสามารถเป็นไปได้ทั้งความสุขทางกายและความสุขทางใจ ความสุขทางกาย ได้แก่ การมีทรัพย์สินเงินทองทำให้มีความสุขสะดวกสบายในชีวิตจากการใช้จ่ายทรัพย์สินเหล่านั้น ส่วนความสุขทางใจทำให้สบายใจและกังวลเพราะไม่ต้องเป็นหนี้ หรือความสุขจากการที่ได้ทำงานในงานที่ชอบทำให้สามารถทำได้ดี

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เมตตา หมายถึง การแสดงออกด้านการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข เห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความรักและความหวังดีแก่เพื่อนร่วมงาน มองแง่ดีหรือส่วนดีของผู้ร่วมงาน และไม่ทำให้ผู้อื่นเกิดความทุกข์

4.1.2 กรุณา

นักวิชาการนักการศึกษา คณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ กรุณา ไว้ดังนี้

พิภพ วังเงิน (2549: 8) ได้ให้แนวคิดไว้ว่ากรุณา คือความสงสารอยากสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดปล่อย บำบัดความทุกข์ยากความเดือดร้อน มีจิตใจเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเห็นอกเห็นใจ

สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549: 52) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า กรุณา นั้นคือการช่วยเหลือลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งบุคลากรในองค์กรให้พ้นจากความเดือดร้อน

พระเทวินทร์ เทวินโท (2550: 150) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า กรุณา คือ ความสงสารเมื่อเห็นตัวเองและผู้อื่นแตกแยกและทุกข์ร้อน ได้แก่ ปัญญา ปรารถนาเพื่อจะหาวิธีปลดปล่อยทุกข์ร้อน

ได้แก่ ปัญญา ปราปรณาเพื่อจะหาวิธีปลดเปลื้องทุกข์ร้อนและความแตกแยกกันของผู้อื่นให้อยู่ด้วยกันอย่างสันติสุข หมายถึง มีทั้งเมตตาและกรุณาร่วมกันเพื่อทำให้เกิดปัญญาความรู้คู่คุณธรรม กอบกู้ความดีความชอบ ให้เกิดให้มีขึ้นในร่างกายและจิตใจอย่างสมบูรณ์ เพื่อช่วยเหลือตัวเองและผู้อื่นให้พ้นทุกข์ร้อนต่าง ๆ

พระมานิต เตชวรโร (อุตนอก. 2550: 8) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า กรุณา นั้นหมายถึง ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

รัตนา กาญจนพันธ์ (2551: 45) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ใฝ่ใจต่อการบำบัดทุกข์ยากของบุคคลอื่น

วีระ ขุนอาจ (2551: 5) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า กรุณา นั้นหมายถึง การปฏิบัติตาม หลักธรรม คือ ความปราปรณาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความทุกข์คือ สิ่งเข้ามาเบียดเบียนให้เกิดความไม่สบายกาย ไม่สบายใจ

สุนันท์ เสนารัตน์ (2553: 88) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า กรุณา นั้นแปลว่า ความสงสาร ปราปรณาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อเห็นทุกข์เกิดแก่ผู้อื่นก็พลอยหวนใจไปด้วย ซึ่งกรุณาเป็นคุณธรรมที่มนุษย์ทุกคนควรแสดงออกต่อผู้อื่น จึงสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นสังคมได้ ซึ่งการแสดงกรุณา นี้ไม่เพียงแต่ไม่เพียงแต่จะทำในหมู่มนุษย์ด้วยกันเท่านั้น แม้ในหมู่สัตว์ยังต้องกระทำ เช่น การให้อาหาร การรักษาพยาบาลแก่สัตว์

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2554: 7) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า กรุณานั้นคือ ความสงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์, ความห่วงใย เมื่อเห็นผู้อื่นมีทุกข์ คิดหาทางช่วยเหลือปลดเปลื้องทุกข์ของเขา

หรรษา นิลาพันธ์ (2554: 19) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า กรุณา คือ ความเห็นอกเห็นใจ ความสงสาร ความทนอยู่ไม่ได้ ความปราปรณาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ ด้วยการเข้าช่วยเหลือด้วยความเต็มใจเท่าที่ตนเองสามารถจะทำได้ เปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของผู้อื่น มองจุดด้อยของผู้อื่น แล้วหาทางแก้ไขให้เขาด้วยความปราปรณาดี ไม่คิดเบียดเบียนคนอื่นให้ได้รับความลำบาก

กชพร วัฒนพรเตชา (2555: 62-63) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า กรุณา นั้นแปลได้ว่า ความสงสาร ซึ่งหมายถึง ความปรานี ปราปรณาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความสงสารปรานีนี้ก็ไม่หวังผลตอบแทน เช่นเดียวกัน สงเคราะห์สรรพสัตว์ที่มีความทุกข์ให้หมดทุกข์ตามกำลังกายกำลังปัญญา กำลังทรัพย์ ลักษณะของกรุณา การสงเคราะห์ทั้งทางด้านวัตถุ โดยธรรม ว่าผู้ที่จะสงเคราะห์นั้น ขัดข้องทางใด หรือถ้าหาให้ไม่ได้ก็ชี้ช่องทางบอกทาง

นิตยา นิยมวงศ์ (2555: 6) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า กรุณา นั้นหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสงสาร เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ช่วยเหลือเจือจุนให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ด้วยความเต็มใจเสมอ มีความกรุณาสงสารเมื่อผู้อื่นประสบภัยพิบัติหรือตกทุกข์ได้ยากทุกกรณี ช่วยเหลือ ไม่นิ่งดูดาย อุปถัมภ์ค้ำจุนเกื้อหนุนช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ

พระเลอวุฒิ ฐริปญโญ (2555: 6) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า กรุณา หมายถึง ความสงสาร คือ ความสงสาร ความช่วยเหลือให้พ้นจากความทุกข์ใฝ่ใจในอันจะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากของผู้ได้ปกครองที่ได้รับความเดือดร้อน

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2555: 26) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า กรุณา คือ การให้ความสงสาร ความเห็นใจและคิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์หรือการบำบัดทุกข์ให้กับผู้อื่น เป็นความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ซึ่งความทุกข์คือสิ่งที่ทุกคนไม่พึงปรารถนา เพราะจะทำให้เกิดความไม่สบายกายและสบายใจ ทำให้บั่นทอนสุขภาพร่างกายและจิตใจ ซึ่งทุกข์ที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลอาจเป็นทุกข์โดยสภาวะ และทุกข์จรหรือทุกข์ทางใจ

- ทุกข์โดยสภาวะ เป็นทุกข์ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติของร่างกาย เช่น การเกิด การเจ็บไข้ ความแก่และความตาย ซึ่งทุกคนไม่สามารถหลีกเลี่ยงทุกข์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติได้ในทางพุทธศาสนาเรียกว่า“กายิกทุกข์”

- ทุกข์จรหรือทุกข์ทางใจ เป็นทุกข์ที่เกิดจากสาเหตุต่างๆ ที่อยู่ภายนอกและอยู่รอบๆ ตัวเรา ได้แก่ ทุกข์เพราะเมื่อปรารถนาสิ่งใดแล้วไม่สมหวังก็ทุกข์ พลัดพรากจากสิ่งอันเป็นที่รักก็ทุกข์ในทางพุทธศาสนาเรียกว่า“เจตสิกทุกข์”

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กรุณา หมายถึง การแสดงออกด้านการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่คอยช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ พ้นทุกข์ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ด้วยการเข้าช่วยเหลือด้วยความเต็มใจเท่าที่ตนเองสามารถจะทำได้พร้อมทั้งเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของผู้อื่น

4.1.3 มุทิตา

นักวิชาการนักการศึกษา คณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับมุทิตา ไว้ดังนี้

พิภพ วังเงิน (2549: 8) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า มุทิตา คือ ความเบิกบานพลอยยินดีที่ผู้อื่นได้ดีและมีความสุขปรีดาปราโมทย์ เมื่อเขาประสบความสำเร็จ ไม่มีจิตริษยาผู้น้อย ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเขาทำดีต้องอนุโมทนา

สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549: 52) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า มุทิตานั้นคือการที่เรารู้สึกยินดีหรือดีใจเมื่อลูกน้องได้รับความก้าวหน้า หรือผู้สนับสนุนได้รับความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

พระเทวินทร์ เทวินโท (2550: 150) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า มุทิตา นั้นคือ ความสุขใจ ความเบิกบานใจและพลอยยินดีในเมื่อตัวเองและผู้อื่นได้ทุกข์ร้อน ได้ความดีความชอบและได้อยู่ด้วยกันอย่างสันติสุข หมายถึง คุณธรรมทั้งเมตตา กรุณา และมุทิตาได้เกิดขึ้นร่วมกันและดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน คือ ทั้งความดี ความเหมาะสมได้เกิดขึ้นอย่างกลมกลืนกัน ไม่แตกแยกออกจากกัน ไม่คิดชั่ว ไม่ทำความชั่วและทุกคนในสังคมทำความดีไปในแนวกัน คือ ทุกคนมีเมตตา กรุณา และมุทิตาไปแนวทางเดียวกัน

พระมานิต เตชวรโร (อุตนอก. 2550: 8) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า มุทิตา นั้นหมายถึงความ-
สงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

รัตนา กาญจนพันธุ์ (2551: 45) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า มุทิตา ความพลอยยินดีด้วย ใน
เมื่อเห็นคนอื่นได้ดีไม่มีความอิจฉาใครๆ

วีระ ขุนอาจ (2551: 5) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า มุทิตา หมายถึง การปฏิบัติตามหลักธรรม
คือความปรารถนายินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ซึ่งคำว่า “ดี” ในที่นี้นั้นหมายถึง การที่มีความสุขหรือมี
ความเจริญก้าวหน้า ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีจึงหมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข
ความเจริญ ก้าวหน้ายิ่งๆ ขึ้น ไม่มีจิตในริษยาความริษยาคือความไม่สบายใจความโกรธ
ความฟุ้งซ่าน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2554: 322) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า มุทิตา นั้นคือ
ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี, เห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุขก็แช่มชื่นเบิกบานใจด้วย เห็นเขาประสบ
ความสำเร็จเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใน พร้อมทั้งจะส่งเสริมสนับสนุน ไม่กีดกัน
ริษยา

हररषषष ढलषषष (2554: 21-22) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า มุทิตา คือ ความชื่นชมยินดีใน
ความสำเร็จและสมหวังของผู้อื่น การยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีและประสบความสุขและพลอยชื่นชมยินดีใน
ความก้าวหน้าของผู้อื่น เป็นการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นการช่วยส่งเสริม
สนับสนุนให้เขามีความเจริญก้าวหน้าด้วยความรู้และสามารถในลาภ ยศและชื่อเสียงคุณธรรมข้อนี้
กำจัดซึ่งความอิจฉาริษยาในคุณงามความดีของผู้อื่น

กขพร วัฒนพรเดชา (2555: 62-63) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า มุทิตา แปลว่า มีจิตอ่อนโยน
หมายถึง จิตที่ไม่ความอิจฉาริษยาเจือปนมีอารมณ์สดชื่นแจ่มใสตลอดเวลา คิดอยู่เสมอว่า ถ้าคนทั้ง
โลกมีความสุขโชคดีด้วยทรัพย์ มีปัญญาเฉลียวฉลาดเหมือนกันทุกคนแล้ว โลกนี้จะเต็มไปด้วยความสุข
สงบ ปราศจากอันตรายทั้งปวง คิดยินดี โดยอารมณ์พลอยยินดีนี้ไม่เนื่องเพื่อผลตอบแทน
การแสดงออกถึงความยินดีในพรหมวิหาร คือไม่หวังผลตอบแทนใดๆ ทั้งสิ้นอุเบกขา แปลว่า
ความวางเฉย นั่นคือ มีการวางเฉยต่ออารมณ์ที่มากกระทบความวางเฉยในพรหมวิหารนี้ หมายถึง
เฉยโดยธรรม คือทรงความยุติธรรมไม่ลำเอียงต่อผู้ใดผู้หนึ่ง

นิตยา นิยมวงศ์ (2555: 6) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า มุทิตา นั้นหมายถึง พฤติกรรมที่
แสดงออกถึงความเบิกบานใจ ชื่นชมยินดีในความสำเร็จของผู้อื่นด้วยความจริงใจและจริงใจ โดย
การมอบสิ่งของเพื่อเป็นประโยชน์ หรือเพียงใช้คำพูดที่สุภาพอ่อนโยนฟังแล้วสบายใจ มีกำลังใจที่จะ
สร้างคุณงามความดี ส่งเสริมสนับสนุนผู้ที่ประสบความสำเร็จให้มีความสุข

พระเลอวุฒิ ฐุริปัญโญ (2555: 6) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า มุทิตา หมายถึง ความพลอย
ยินดี ในเมื่อเห็นผู้ใดปกครองมีความสุขประสบกับความสำเร็จเจริญยิ่งๆขึ้นไป

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2555: 27) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า มุทิตา คือความยินดีเมื่อผู้อื่นเป็น
สุขรวมถึงมีความปรารถนาดีหรือยินดีต่อผู้อื่นเมื่อมีความเจริญก้าวหน้า การมีมุทิตาจึงเป็นการไม่

สร้างความอิจฉา ริษยาที่จะทำให้เกิดความไม่สบายใจหรือเป็นทุกข์ในตัวเองเมื่อเห็นคนอื่นมีสุขหรือได้ดี หากคิดมากจะทำให้เครียดและเป็นทุกข์

ผู้วิจัย สรุปได้ว่า มุทิตา หมายถึง การแสดงออกด้านการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีและประสบความสำเร็จและพลอยชื่นชมยินดีในความก้าวหน้าของผู้อื่น เป็นการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นการช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเจริญก้าวหน้าด้วยความรู้และสามารถในลาภ ยศและชื่อเสียง

4.1.4 อุเบกขา

นักวิชาการนักการศึกษา คณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับอุเบกขา ไว้ดังนี้

พิภพ วังเงิน (2549: 8) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อุเบกขา นั้นคือ การวางตัววางใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียง การวางเฉย ไม่ดีใจหรือเสียใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ มองตามความเป็นจริง มีความยุติธรรมวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคง แน่วแน่ เทียงตรงดุจตราขึง วางตนและปฏิบัติไปตามเทียงธรรม

สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549: 52) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อุเบกขา นั้นคือ การวางเฉยในบางกรณีที่มีปัญหาเล็กน้อย ผู้นำแกล้งโง่บ้าง โดยปิดหูปิดตา ปิดปากเสียบ้าง รวมทั้งไม่ฝักใฝ่ข้างหนึ่งข้างใดในกรณีที่เกิดความขัดแย้ง ควรวางตนเป็นกลางและไกลเกลี่ยเพื่อไม่ให้ปัญหาลุกลาม

พระเทวินทร์ เทวินโท (2550: 150) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อุเบกขา นั้นคือ ความพอดีและความเหมาะสมกลมกลืนกันทั้งเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา หมายถึง ความเสมอภาคกัน ความเท่าเทียมกันของคุณธรรมทั้ง 4 ประการ คือ ไม่หนักไปในคุณธรรมตัวใดตัวหนึ่ง กล่าวคือทุกคนในสังคมมีความเสมอภาคกัน มีความเท่าเทียมกันในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติเหมือนกัน มีความเสมอภาคกันโดยธรรมชาติ คุณธรรมทั้ง 4 ประการของพุทธศาสนา จึงเป็นทั้งจริยศาสตร์และจริยธรรมของธรรมชาติและของบุคคล กล่าวคือ เป็นจริยธรรมสากลทั้งมนุษย์ พืช และสัตว์ต่างๆ ใช้ได้ดีหมด เอื้อประโยชน์ให้แก่ทุกสิ่ง

พระมานิต เตชวรโร(อดนอก. 2550: 8) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อุเบกขา หมายถึง ความยินดีเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่น เบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลาย ผู้ดำรงในปกติสุขพลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

รัตนา กาญจนพันธุ์ (2551: 45) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง มีความยุติธรรมไม่เข้าเติมคนอื่นเมื่อเขาประสบทุกข์

วีระ ขุนอาจ (2551: 5) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อุเบกขา นั้นหมายถึง การปฏิบัติตามหลักธรรม คือ การรู้จักวางเฉย หมายถึง การวางใจเป็นกลางเพราะพิจารณาเห็นว่า ใครทำดี ย่อมได้ดี ใครทำชั่วย่อมได้ชั่ว ตามกฎแห่งกรรม คือใครทำสิ่งใดไว้สิ่งนั้นย่อมตอบสนองคืนบุคคล

ผู้กระทำ เมื่อเห็นใครได้รับผลกระทบในทางที่เป็นโทษก็ไม่ควรดีใจหรือคิดซ้ำเติมในเรื่องที่เกิดขึ้น ควรมีความปรารถนาดี คือพยายามช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ในลักษณะที่ถูกต้องตาม ทำนองคลองธรรม

हरश्चा निलापन् (2554: 21-22) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อุเบกขา นั้นคือ ความวางเฉย เป็นกลาง ไม่เอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง โดยใช้หลักการในเรื่องของกรรมว่าสัตว์โลกย่อมมีกรรมเป็นของตน ผู้ใดทำกรรมอันใดไว้จะได้รับผลของกรรมอันนั้น มันคงเที่ยงธรรม มีความยุติธรรม วางเฉย เมื่อเห็นเขาได้รับผิดชอบตนเองได้ เมื่อเขาควรต้องได้รับผลสมควรแก่ความรับผิดชอบของตน โดยไม่สามารถที่จะช่วยเหลือได้การมองผู้อื่นผิดพลาดให้มองตามสภาพความเป็นจริง

गखप्र वलनप्रदेख (2555: 62-63) ให้แนวคิดไว้ว่า อุเบกขา แปลว่า การวางจิตเป็นกลาง การมีเมตตา กรุณา มุทิตา เป็นสิ่งที่ดี แต่ถ้าตนไม่สามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ จิตตนจะเป็นทุกข์ ดังนั้น ตนจึงควรวางอุเบกขาทำวางใจให้เป็นกลาง และพิจารณาว่า สัตว์โลกย่อมเป็นไปตามกรรมที่ได้เคยกระทำไว้ จะดีหรือชั่วก็ตาม กรรมนั้นย่อมส่งผลอย่างยุติธรรมตามที่เขาผู้นั้นได้เคยกระทำไว้อย่างแน่นอน

नित्या नियमवत् (2555: 6) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อุเบกขา นั้นหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการวางเฉย วางตัววางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียง ไม่ลำเอียง ไม่ดีใจหรือเสียใจเมื่อผู้อื่นเผชิญวิบัติ คอยแนะนำชี้ทาง วิธีการ ประพฤติปฏิบัติที่ถูกที่ควร ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติให้ถูกต้องตามธรรมทำนองคลองธรรม การแสดงออกและปฏิบัติตรงๆ ด้วยความเสมอภาค

परेलेवृत्ति गुरिपण्यो (2555: 6) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลางไม่ยินดียินร้ายปฏิบัติด้วยความเที่ยงธรรม

अनिवृत्त गैवजानक (2555: 27) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อุเบกขา นั้นคือ การรู้จักวางเฉย การทำให้เป็นธรรมหรือการวางใจให้เป็นกลางไม่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งด้วยความรักหรือความซัง โดยให้คิดว่าผู้ใดทำดีย่อมได้ดี ผู้ใดทำชั่วย่อมได้รับกรรม ซึ่งเป็นไปตามกฎแห่งกรรม ดังนั้น เมื่อเราพบเห็นบุคคลใดมีทุกข์ต้องไม่ซ้ำเติมแต่ต้องให้ความช่วยเหลือเท่าที่ทำได้เพื่อผ่อนคลายทุกข์นั้นโดยกระทำอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า อุเบกขา หมายถึง การแสดงออกด้านการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ไม่ลำเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่งด้วยความชอบหรือความซัง มีความยุติธรรมในการให้รางวัลและลงโทษ รู้เท่าทันผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ปฏิบัติตามหลักการอย่างมีเหตุผลและมีความเที่ยงธรรม

5. เอกสารที่เกี่ยวข้องตัวแปรอิสระ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง 3 ตัวคือ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน ดังต่อไปนี้

5.1 วุฒิการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดความหมายของวุฒิการศึกษาไว้ คือ ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผู้ทำการวิจัยโดยใช้ระดับการศึกษา เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอโดยสังเขปดังนี้

ชนิษฐ์ภักดิ์ สิงหลกะ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่าการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตวัฒนาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรี กับวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยรวมต่อการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าด้านคุณธรรมและด้านหลักความรับผิดชอบ ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จุรีรัตน์ สว่างพลกรัง (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความคิดเห็นของครูที่มีต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเห็นว่าตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่แบ่งตามวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้ครูมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ลัดดา ครสวรรณ (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและทุกรายด้าน การปฏิบัติตามหลักคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษาและสังกัด

นภดล ละอองคำ (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่องคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสังกัดเทศบาลในจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาปรากฏว่า บุคลากรโดยรวม สังกัดเทศบาลในจังหวัดมหาสารคาม เห็นว่าผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก บุคลากรสังกัดเทศบาลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ บุคลากรสังกัดเทศบาลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 บุคลากรสังกัดเทศบาลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

พระมหาชริวิทย์ คามพินิจ (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อความเป็นผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

นิตยา นิยมวงศ์ (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า 1) คุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) คุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) คุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พระเลอวุฒิ ภูริปัญโญ (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่าผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกและเจ้าหน้าที่ที่มีต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ, อายุ, วุฒิการศึกษา, สถานภาพ, รายได้และประสบการณ์ที่ต่างกัน มีผลทำให้ความคิดเห็นของสมาชิกและเจ้าหน้าที่ที่มีต่อภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้ง ส่วนสถานภาพส่วนบุคคลด้านตำแหน่งและพื้นที่ต่างกันมีผลทำให้ความคิดเห็นของสมาชิกและเจ้าหน้าที่โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านเมตตา ควรกล้าแสดงออกและกล้าตัดสินใจด้วยเหตุผลที่ถูกต้อง ควรมีวิสัยทัศน์ที่ดีประกอบด้วยปัญญา มีความคิดสร้างสรรค์ เข้าใจปัญหางาน คน เข้าถึงความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี 2) ด้านกรุณา ควรเปิดใจให้กว้างให้ความช่วยเหลือความทุกข์ยากของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การบริหารงานต้องประกอบด้วยหลักธรรม สุจริต ปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม 3) ด้านมุทิตา ควรแสดงความยินดีชื่นชมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานและบุคลากรเมื่อประสบความสำเร็จได้ดี 4) ด้านอุเบกขา ควรให้ความยุติธรรม ความเสมอภาค เป็นกลางในการให้รางวัลและการลงโทษ โดยไม่

เอนเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่ง จากบทสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ในปัจจุบัน ผู้บริหารทุกระดับต้องยึดหลักเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นที่ตั้งเสมอ ผู้บริหารควรมีเมตตา ให้ความรัก ความปรารถนาดี มีความปรารถนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาตกต่ำกว่าเดิม ได้รับความเดือดร้อนเป็นทุกข์ ผู้บริหารต้องมีความกรุณา การมีความรู้สึกห่วงใย เมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความเดือดร้อน และผู้บริหารควรมีความต้องการที่จะช่วยให้บุคคลนั้นหมดทุกข์ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้นประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรมี มุทิตา มีความปีติยินดีกับความสุขของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย และคอยให้การส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น และในกรณีที่มีการรักษาความถูกต้อง ชอบธรรมตามหลักการและกฎเกณฑ์

จากผลการศึกษางานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

5.2 ประสพการณ์การทำงาน

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจำแนกประสพการณ์ออกเป็น ต่ำกว่า 20 ปี และตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป โดยมีผู้ทำการวิจัยโดยใช้ประสพการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอ โดยสังเขป ดังนี้

วิเชียร บุญกล้า (2550: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการใช้ หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากสูงที่สุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ ด้านมุทิตา ด้านเมตตา ด้านอุเบกขาและด้านกรุณา ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนผู้บริหารที่มีอายุจริงต่ำกว่า 45 ปี และอายุจริง 45 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเมตตาและด้านอุเบกขา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสพการณ์การทำงาน ซึ่งมีการรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ถาวร ศรีเกตุ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสพการณ์ในการสอน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานบริหารหลักสูตรงานการสอน

และการจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธีรภัทร บัวคำศรี (2551: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา ตามหลักธรรมสัปปริสธรรม 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ตามหลักธรรมสัปปริสธรรม 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี จำแนกตามสถานภาพทางเพศและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ไมตรี คงนุกูล (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึง ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรูทผล การวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรูทผล ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลัดดา ทองโคตร (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ตำแหน่งวิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียนพบว่า มีสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สร้อยสุตา อี้ตเส็ง (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1.คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2.คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน 3.คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

กาญจนา ศิลา (2556: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่ 19)โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับคือด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านเจรจาต่อรอง ด้าน การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการบริหารเวลา

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์และด้านการไว้วางใจและจำแนกตามประเภทการปฏิบัติงานของครู พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และด้านการเจรจาต่อรองมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารเวลา ด้านการสื่อสารด้านการไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษางานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

5.3 ขนาดของโรงเรียน

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งโรงเรียนออกเป็นขนาดตามเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีการกำหนดดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีการกำหนดจำนวนนักเรียนดังนี้ คือ โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป โดยผู้ทำการวิจัยโดยใช้ ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรอิสระซึ่งผู้วิจัยขอเสนอโดยสังเขป ดังนี้

วีระ โอบอ้อม (2549:135) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านลาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านลาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ ในด้านการของเตรียมและวางแผนการดำเนินงาน และในด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม โดยเมื่อนำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ด้านการเตรียมและวางแผนการดำเนินงาน สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นสูงกว่าครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก และครูในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นสูงกว่าครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม สถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 โดยครูในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นสูงกว่าครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

สมพร แพร่ม้วน (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่องคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีการรับรู้คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ แตกต่างกัน มีการรับรู้คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลัดดา ครสวรรณ (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและทุกรายด้าน การปฏิบัติตามหลักคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษาและสังกัด

สุริยา มนตรีภักดิ์ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาเขตอำเภอเขาย้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

อำนวย วงศ์สิงห์ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงการเปรียบเทียบการกระจายอำนาจการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอำเภอแก่งกระจาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาประเภทของสถานศึกษาและกลุ่มเครือข่ายของสถานศึกษา ปรากฏผลดังนี้ เปรียบเทียบการกระจายอำนาจการบริหารงานงบประมาณ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้อิสระด้านการมีส่วนร่วม และด้านการตรวจสอบได้ แตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการกระจายอำนาจมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนด้านการจัดโครงสร้าง ไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบการกระจายอำนาจการบริหารงานงบประมาณ จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา พบว่า โดยรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันทุกด้านโดยโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีการกระจายอำนาจมากกว่าโรงเรียนประถมศึกษา เปรียบเทียบ การกระจาย

อำนาจการบริหารงานงบประมาณ จำแนกตามกลุ่มเครือข่ายของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันทุกด้าน โดยกลุ่มแก่งกระจานมีการกระจายอำนาจมากกว่ากลุ่มสองพี่น้องและกลุ่มวังจันทร์ ตามลำดับ

ลัดดา ทองโคตร (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ตำแหน่งวิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนพบว่า มีสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ด้านขนาดของโรงเรียน พบว่าขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความคิดเห็นแตกต่างกัน

พระมหาวิชริทย์ คามพิณิจ (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากผลการศึกษางานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าผู้ที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่า ทั้ง 3 ด้านเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรดังกล่าวว่า ส่งผลต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีดังนี้

6.1 งานวิจัยในประเทศ

นงลักษณ์ วิรัชชัย; ศจีมาศ ณ วิเชียร; และพิศสมัย อรทัย (2549-2550: บทคัดย่อ) ได้สำรวจและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม พบว่า ผลการจัดลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมโดยสรุปพบว่า ตัวบ่งชี้คุณธรรม จริยธรรมที่มีความสำคัญในสังคมไทย เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ 1)ความซื่อสัตย์สุจริต 2)ความรับผิดชอบ 3)ความมีสติสัมปชัญญะ 4) ความขยันหมั่นเพียร 5)ความมีวินัย 6)ความอดทน 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

8) ความยุติธรรม 9)ความเป็นกัลยาณมิตร 10) ความสามัคคี 11) ความกตัญญู 12) ฉันทะ 13) ความประหยัด 14) ความเป็นอิสระ

ทัศนีย์ นุชนวลรัตน์ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับคือจริยธรรมด้านสังคม จริยธรรมด้านวิชาชีพ และจริยธรรมด้านคุณลักษณะ จริยธรรมด้านสังคม ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย อยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือความสามัคคีและอันดับสุดท้ายคือ การช่วยเหลือผู้อื่น จริยธรรมด้านวิชาชีพ ผู้บริหารมีอุดมการณ์ในอาชีพเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความรับผิดชอบและการยึดหลักความถูกต้องจัดอยู่ในอันดับสุดท้าย ส่วนจริยธรรมด้านคุณลักษณะส่วนตัว อันดับแรกได้แก่ ความเสียสละ รองลงมาคือความจริงใจและการควบคุมอารมณ์จัดอยู่ในอันดับสุดท้าย จากผลการศึกษา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณลักษณะส่วนตัวอยู่ในลำดับสุดท้าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การควบคุมอารมณ์ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาควรนำไปพิจารณาในการพัฒนาตนเองซึ่งจะเป็นผลดีต่อตัวผู้บริหารเองตลอดจนเพื่อนร่วมงาน สังคมและประเทศชาติต่อไป

วิเชียร บุญกล้า (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำสุด คือ ด้านมูทิตา ด้านเมตตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานซึ่งมี การรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

พระนาวัน ถาวโร (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเฉพาะกรณีสังคหวัตถุ 4 กับนักปกครอง ซึ่งเป็นการวิจัยคุณภาพ โดยศึกษาจากพระไตรปิฎกและจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทางพระพุทธศาสนาเป็นหลัก ผลการวิจัยพบว่า นักปกครองตามหลักรัฐศาสตร์แนวพุทธ มีหลักในการปกครอง ดังนี้ คือ นักปกครองจะมุ่งเน้นการปกครองโดยยึดหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา คือ การปกครองโดยธรรมและมุ่งเน้นที่ตัวนักปกครองมากกว่าระบบ เมื่อนักปกครองดีมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารการปกครองก็ย่อมทำให้บ้านเมืองเจริญก้าวหน้า ประชาชนก็จะมีชีวิตความเป็นอยู่อย่างสงบสุข ซึ่งนักปกครองตามหลักรัฐศาสตร์แนวพุทธกับหลักสังคหวัตถุธรรม 4 มีดังนี้ 1. นักปกครองตามหลักรัฐศาสตร์แนวพุทธ จะต้องเป็นนักปกครองที่ปฏิบัติตน เพื่อเป็น

แบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน โดยนำหลักสังคหวัตถุธรรม 4 ประการคือ การให้ปันสิ่งของ, ใช้อาจาไฟเราะอ่อนหวาน, บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม, วางตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย หลักธรรมทั้ง 4 ประการนี้เป็นหลักในการสงเคราะห์สังคมให้เกิดความรักความสามัคคีกัน 2. สำหรับผลที่นักปกครองไม่ปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุธรรมนั้น ย่อมทำให้เกิดปัญหาในการบริหารการปกครองและยังทำให้ผู้ใต้ปกครองหรือประชาชนขาดความเคารพนับถือและไม่เป็นที่รักที่พอใจของประชาชนอีกด้วย

ปรีชา อยู่ภักดี (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากกว่าทุกด้าน คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองงาน รองลงมา คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองคนและด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองตนตามลำดับ การเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูกับกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งในด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองตน คุณธรรมจริยธรรมในการครองคนและคุณธรรมจริยธรรมในการครองงานไม่แตกต่างกัน

พากรี ทองดีบุตร (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรในสถานศึกษามีระดับความคิดเห็น ในการปฏิบัติต่อคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน คือคุณธรรมและจริยธรรมด้านต่อวิชาชีพ ด้านต่อสังคมและประเทศชาติ ด้านต่อตนเองและด้านต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพตามลำดับ ส่วนระดับความคาดหวังอยู่ในระดับ “มากที่สุด” เมื่อพิจารณารายด้านมีระดับความคาดหวังมากที่สุด 3 ด้าน คือ คุณธรรมและจริยธรรมด้านต่อวิชาชีพ ด้านต่อสังคมและประเทศชาติและด้านต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพตามลำดับ ส่วนคุณธรรมและจริยธรรมด้านต่อตนเองมีความคาดหวังอยู่ในระดับ “มาก” 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นและระดับความคาดหวังของบุคลากรในสถานศึกษาในการปฏิบัติต่อคุณธรรมและจริยธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดกลางพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาทั้งสองกลุ่มมีระดับความคิดเห็นและระดับความคาดหวังในการปฏิบัติต่อคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นและระดับความคาดหวังของบุคลากรในสถานศึกษาในการปฏิบัติต่อคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็กพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาทั้งสองกลุ่มมีระดับความคิดเห็นต่อคุณธรรมและจริยธรรมทุกด้านไม่แตกต่างกัน แต่ระดับความคาดหวังพบว่า มีระดับความคาดหวังในการปฏิบัติต่อคุณธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ระดับความคิดเห็นและระดับความคาดหวังของบุคลากรในสถานศึกษา ในการปฏิบัติต่อคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่ตั้งของสถานที่

ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล และอยู่นอกเขตเทศบาล พบว่า บุคลากรทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นและความคาดหวังต่อคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

อัญญา ศรีสมพร (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้ผู้นำแนวพุทธของหัวหน้าภาควิชา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าภาควิชา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีการใช้ภาวะผู้นำตามแนวพุทธในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าภาวะผู้นำตามแนวพุทธมีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของหัวหน้าภาควิชาในระดับมาก และในการจัดอันดับความคิดเห็นภาวะผู้นำแนวพุทธแต่ละข้อที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน โดยหลักธรรมที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ในเรื่อง สัปปริสธรรม 7 มีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานมากเป็นอันดับ 1 และเห็นว่าหลักอาชวะ ตามหลักทศพิธราชธรรม 10 มีความสำคัญน้อยที่สุดในบรรดาหลักธรรมทั้ง 17 ข้อ นอกจากนี้ในการทดสอบสมมุติฐานยังพบว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุ และของความถี่ในการอ่านหนังสือหลักธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ในงานต่างกัน มีการใช้ภาวะผู้นำแนวพุทธไม่แตกต่างกัน

จิรวัดน์ เกิดผล (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามการรับรู้ของครูผู้สอน เขตพระโขนงและบางนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอนเขตพระโขนงและบางนา ครูผู้สอนมีระดับความรู้แบบภาวะผู้นำเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ รับรู้แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค่าเฉลี่ย 3.59 รับรู้แบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ค่าเฉลี่ย 3.51 รับรู้แบบภาวะผู้นำทางจริยธรรม ค่าเฉลี่ย 3.51 รับรู้แบบภาวะผู้นำด้านชุมชน ค่าเฉลี่ย 3.48 ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน เขตพระโขนงและบางนา กรุงเทพมหานคร มีระดับการรับรู้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมากที่สุดได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีระดับการรับรู้แบบภาวะผู้นำน้อยที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านชุมชน

วรางคณา ตาเดียว (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงประสบการณ์การบริหารจัดการเชิงจริยธรรมทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลตติยภูมิ ผลการศึกษาพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความสำคัญของการบริหารจัดการเชิงจริยธรรมทางการพยาบาลคือ 1) การทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องตั้งตามหลักเหตุผล โดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนและเป็นไปในการเพื่อประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ 2) การทำงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม ไม่อคติลำเอียง และ 3) การทำงานโดยยึดหลักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ส่วนประสบการณ์การบริหารจัดการเชิงจริยธรรมทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยพบ 2 ประเด็นหลัก ดังนี้ ประเด็นหลักแรก คือ การบริหารจัดการเชิงจริยธรรมในการบริหารคน คือ 1) บริหารโดยหลักความยุติธรรมและความเสมอภาค 2) บริหารโดยใช้หลักความรัก ความเมตตา และ 3) บริหารโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ประเด็นหลักที่สอง การบริหารจัดการเชิงจริยธรรมในการบริหารการปฏิบัติการพยาบาล คือ 1) บริหารโดยยึดประโยชน์และความปลอดภัยของผู้ป่วย 2) บริหารโดยยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพและคุณภาพการดูแล 3) บริหารโดยยึดหลักซื่อสัตย์สุจริต 4) บริหารโดยใช้ความรอบคอบใส่ใจ 5) บริหารโดยยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้และ 6) บริหารโดยนึกถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักข้อมูลที่ได้จาก

การศึกษาครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการเชิงจริยธรรมทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลตติยภูมิ สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการเชิงจริยธรรมทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีความถูกต้อง เหมาะสม เพื่อประโยชน์ต่อบุคลากร/ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ป่วย และหน่วยงานองค์กร

อัญชสา ธนาภิตติเจริญ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 มีระดับพฤติกรรมจริยธรรมโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในขั้นที่ 4 ระดับพฤติกรรมค่อนข้างสูง คือ ยึดหลักการปฏิบัติตามกฎระเบียบกฎหมายของสังคมที่กำหนด 2) พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านมีพฤติกรรมด้านจริยธรรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านมีพฤติกรรมด้านจริยธรรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) พฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งโดยรวมและรายด้านมีพฤติกรรมด้านจริยธรรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อุทัย โล้วมันคง (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรม เรื่องทาน (การให้) อักโกระ (ความไม่โกรธ) อวิโรธนะ (ความยุติธรรม) และอาชวะ (ความเป็นผู้ตรง) และนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าวด้วยแนวทางตามกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาที่มีรายละเอียดของสาระใน 4 ขั้นตอนคือ 1) แนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) แนวทางการออกแบบพัฒนา ประกอบด้วย เนื้อหาสาระในหลักสูตร วิธีการพัฒนา การเตรียมความพร้อมและสร้างแรงจูงใจให้ผู้รับการพัฒนา การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา คุณสมบัติของวิทยากรหรือผู้ดำเนินการพัฒนา และอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการพัฒนา 3) แนวทางการดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วยกิจกรรมที่จำเป็นก่อนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ กิจกรรมที่จำเป็นระหว่างเข้ารับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำและกิจกรรมที่จำเป็นหลังเข้ารับการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ และ 4) แนวทางการประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย การประเมินในระหว่างการพัฒนา และการประเมินและติดตามผลหลังการพัฒนา

นพดล ละอองคำ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสังกัดเทศบาลในจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า 1. บุคลากรโดยรวม สังกัดเทศบาลในจังหวัดมหาสารคาม เห็นว่าผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ด้านครองงาน และด้านการครองคนอยู่ในระดับมากส่วนด้านการครองตนอยู่ในระดับปานกลาง 2. บุคลากร สังกัดเทศบาลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เห็นว่าผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 3. บุคลากร สังกัดเทศบาลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุแตกต่างกัน เห็นว่าผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการครองตน และด้านการครองงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. บุคลากร สังกัดเทศบาลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเห็นว่าผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมของ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสรุป บุคลากรสังกัดเทศบาลในจังหวัดมหาสารคาม เห็นว่าผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ซึ่งข้อสนเทศนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พระปลัดจักรกฤษณ์ วุฒธิยา (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ผลการศึกษาพบว่า 1) วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 2) เปรียบเทียบวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการสร้างวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) เปรียบเทียบวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหาร โดยรวมและรายด้านพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 5) เปรียบเทียบวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ศิริมา ศรีอรุณสุตา (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ผลการศึกษาพบว่ามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นตามหลักพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับบ่อยครั้ง บุคคลทั่วไปที่ทำงานมีพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นตามหลักพรหมวิหาร 4 ด้านเมตตา ในหัวข้อผู้บังคับบัญชาของท่านมีความปรารถนาดีต่อท่าน การแสดงมีความเมตตาของผู้บังคับบัญชาของท่านต่อท่าน ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการดูแลช่วยเหลือและตอบแทนสังคม ด้านกรุณาในหัวข้อผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเห็นอกเห็นใจต่อท่าน ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการช่วยเหลือต่อท่านในเรื่องที่สามารถจะช่วยให้ได้ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีน้ำใจในการทำงานร่วมกับท่าน ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับท่านได้ ด้านมุทิตาในหัวข้อผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความยินดีกับความสำเร็จของท่าน ผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานด้วยอารมณ์ที่แจ่มใส ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความจริงใจในการทำงานต่อท่าน ด้านอุเบกขาในหัวข้อผู้บังคับบัญชาของท่านมีการวางตัวเป็นกลางในการตัดสินปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรของท่าน ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเที่ยงตรง การตัดสินปัญหาของผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เหตุผลในการสอบสวนปัญหา มีพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับบ่อยครั้ง

หรรษลักษณ์ รัตนปราโมทย์ (2553:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานแบบมุ่งคุณธรรมจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของอาจารย์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษา พบว่า 1. พฤติกรรมการบริหารงานแบบมุ่งคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม ความคิดเห็นของอาจารย์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมทั้ง 9 ด้าน มีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน 2. การเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมการบริหารงานแบบมุ่งคุณธรรมจริยธรรม ตามความคิดเห็นของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์สอน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์สอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมแบบมุ่งคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

หรรษา นิลพันธ์ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และอายุราชการแตกต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาตาม รายด้าน พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ด้านการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ด้านการประยุกต์ใช้หลักมุทิตาแตกต่างกันและมีอายุและที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ด้านการประยุกต์ใช้หลักอุเบกขาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

พระครูภัทรธรรมคุณ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.2 ส่วนมากมีอายุระหว่าง 46 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 40.10 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 71.8 มีตำแหน่งหน้าที่ร้อยละ 95.1 มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 42.3
2. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมุทิตา คือ ผู้บริหารพลอยยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างจริงใจ และแสดงความเป็นภาวะผู้นำเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ ด้านอุเบกขา ผู้บริหารมีภาวะผู้นำด้านความอดทนต่อการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทาย พร้อมยอมรับการประเมินผล ด้านเมตตา ผู้บริหารได้มอบหมายงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานประจำให้ตรงกับความรู้ความสามารถและ ผู้บริหารมีความโปร่งใส ด้านกรุณา ผู้บริหารจัดสวัสดิการภายในสถานศึกษาเพื่อบรรเทาความทุกข์เมื่อทนผู้ใต้บังคับบัญชา และมีระบบงานที่ไม่เบียดเบียนผู้ร่วมงาน
3. ข้อเสนอแนะ 1) ด้านเมตตา นั้น ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมเท่าเทียมกัน ในการทำงาน ช่วยเหลือด้านกำลังทรัพย์ ใช้งานให้ถูกกับบุคคลที่มีความสามารถกับงาน 2) ด้านกรุณา ผู้บริหารควรให้ การช่วยเหลือตอบแทนต้องบริสุทธิ์ยุติธรรม เสมอ เท่าเทียมกัน ผู้บริหารต้องรับทราบปัญหาของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้ ความช่วยเหลือ 3) ด้านมุทิตา ผู้บริหารควรพลอยยินดีเมื่อบุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ และมีความยุติธรรมในการ บริหารงานโรงเรียน และ 4) ด้านอุเบกขา ผู้บริหารต้องมีใจเป็นกลางใน การทำงานหน้าที่ มอบหมายงานให้กับบุคคลที่มีความสามารถและเหมาะสมกับงาน

พระมหาวิชริวิทย์ คามพินิจ (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การปฏิบัติตน อยู่ในระดับมาก ทุกรายการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านพรหมวิหารธรรมรองลงมา คือ ด้านทศพิธราชธรรม เมื่อเปรียบเทียบความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 20 ปี และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อความเป็น ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทศพิธราชธรรมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านพรหมวิหารธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อความเป็นผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

พินัญบุหงา แสงศรีธรรมะกุล (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตยกรุงเทพมหานคร งานวิจัยพบว่า 1) การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตยกรุงเทพมหานคร พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 4 อันดับได้แก่ด้านปิยวาจา ด้านทาน ด้านสมานัตตา และด้านอัตถจริยา 2) การเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ ของผู้บริหารด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งมีต่อภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

พระสมุห์สัมฤทธิ์ ดิสฐานุตโร (ดิสสา) (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้หลักทาน ด้านการใช้หลักปิยวาจา ด้านการใช้หลักอัตถจริยา และ ด้านการใช้หลักสมานัตตา ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการงาน และประสบการณ์การสอน พบว่าหัวหน้าฝ่ายทางการศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในการบริหารงานบุคคลด้าน ทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา และด้าน สมานัตตา แนวการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ด้านทาน ผู้บริหารขาดการสร้างขวัญและกำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ควรจัดสรรงบประมาณและสวัสดิการอย่างเพียงพอ และให้การสนับสนุนงานกิจกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ด้านปิยวาจา ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยและพูดจาในที่ประชุมไม่สุภาพ ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับวิสัยทัศน์ให้กว้างไกลเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ด้านอัตถจริยา การสงเคราะห์ผู้ใต้บังคับบัญชา และญาติไข้ และไม่ยุติธรรม ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นกลางมีการสงเคราะห์ผู้ใต้บังคับบัญชา และญาติอย่างจริงใจเท่าเทียมกัน ด้านสมานัตตา ผู้บริหารมีภาวะผู้นำน้อยและยังวางตนไม่เป็นกลางพอ และมีการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบวินัยยังไม่เคร่งคัดพอ ผู้บริหารต้องบริหารงานบุคคลทุกระดับอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกันและผู้บริหารต้องสร้างภาวะผู้นำอย่างเสมอต้นเสมอปลายต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

พระพาบ ชิตมาโร (ปีสะหวาด) (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพราวาสธรรม 4 โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพราวาสธรรม 4 โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านการสั่ง ด้านความสัมพันธ์ด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล และด้านการจัดการระบบการทำงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้บริหารและครูที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์สอนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาตามหลักทฤษฎีธรรมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาตามหลักทฤษฎีธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักทฤษฎีธรรม 4 โรงเรียนประถมศึกษา คือ อยากให้ผู้บริหารรับฟัง ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ด้วยการยึดหลักทฤษฎีธรรม 4 เพื่อส่งเสริม และให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเปิดโอกาสให้ชุมชนรอบโรงเรียน มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักขันติและเสียสละเพื่อส่วนร่วมให้มาก

พระอธิการประทีป สุเมโธ (โณมศรี) (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องหลักธรรมคำสอน สังคหวัตถุ 4 ของวัดรางเตียน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด คือเพศชาย จำนวน 169 คนส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 25-50 ปีสำหรับวุฒิ การศึกษา คือระดับประถมศึกษา มากที่สุดประกอบอาชีพ ประชาชนที่ตอบแบบสอบถามตามความ คิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมคำสอน สังคหวัตถุ 4 ของวัดรางเตียน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสูงที่สุดคือ ด้านปิยวาจา พูดอย่างรักกัน วาจาสุภาพ ไพเราะอ่อนหวาน นำพึงรองลงมาคือด้านสมานัตตตา เอา ตัวเข้าสมาน ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียม ต่ำที่สุดคือด้านอัตถจริยา การ ประพฤติประโยชน์ ทำประโยชน์แก่เขา นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นตาม ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดคือด้านทาน ควรจะมีเจ้าหน้าที่ที่เข้มแข็งดูแลจัดอาหารให้ญาติโยม ที่รักษาศีลอุโบสถก่อนแล้วค่อยแจกอาหารให้คนทั่วไป

สลิทธิพ ชูชาติ. (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน จำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการครองตน ตามหลักทฤษฎีธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการครองคน ตามหลักพรหม วิหารธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการครองงาน ตามหลักอิทธิบาทธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน

มีความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะ รูปแบบที่ครูผู้สอนต้องการให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ด้านการครองตน ตามหลักพรหมวิหารธรรม คือ 1.ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน 2.ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนมีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ พุดจริง ทำจริง และ 3.ผู้บริหารมีคุณธรรมทั้งกาย วาจา ใจ มีจิตสำนึกเป็นผู้นำ ด้านการครองคน ตามหลักพรหมวิหารธรรม คือ 1.ผู้บริหารมีความเสมอภาค ยุติธรรม ไม่เอินเอียง 2.ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือปัญหาของผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ 3.ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ดูแล สนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ยกย่องเอาใจใส่ตามกาลอย่างเหมาะสม ด้านการครองงาน ตามหลักอิทธิบาทธรรม คือ 1.ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานด้วยความอดุสาหะไม่ย่อท้อ กล้าเผชิญปัญหา 2. ผู้บริหาร บริหารโดยยึดหลักการและความถูกต้องในการบริหารงาน 3. ผู้บริหารมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ร่วมงาน

กฤษณะ เหลืองทอง (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในเทศบาลเมืองพะเยา มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการอยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านจรรยาบรรณต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณธรรม จริยธรรม มีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเสียสละ มีบุคลิกภาพดี และมีวิสัยทัศน์ ส่วนคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 และหลักธรรมาภิบาล

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เมนเด (Mande. 1996: Abstract) ได้ศึกษาถึงอำนาจของภาวะผู้นำทางจริยธรรมและโปสต์แองกลิคันในบูกันดา พบว่าการใช้อำนาจสิทธิผู้นำในโปสต์ในหลายๆโอกาสก่อให้เกิดความยุ่งยากและความกังวลต่อผู้นำทั้งสองฝ่ายและรวมถึงชุมชนคริสตจักร การศึกษานี้มีจุดประสงค์สองอย่าง อย่างแรกคือ การมุ่งศึกษาแรงจูงใจผู้นำโปสต์ว่ามีความเกี่ยวข้องกับภาวะการตัดสินใจของผู้นำและการกระทำ รวมถึงอำนาจ ได้มีการศึกษาแรงจูงใจเบื้องหลังที่ซ่อนอยู่จากการเชิญคณะมิชชันนารีมายังบูกันดา และพบว่ามีแรงจูงใจในการเสริมสร้างอำนาจด้านการทหารในพื้นที่คาบาคา สำหรับการก่อตั้งสภาคริสตจักรของคณะมิชชันนารี มีแรงจูงใจคือผลประโยชน์ของ

กลุ่ม ซึ่งอำนาจและแรงจูงใจที่เกี่ยวกับคณะมิชชันนารีจะพูดถึงบทที่สอง ซึ่งได้มีการศึกษาแรงจูงใจของบิชอป Tucker และคณะมิชชันนารี CMS ในแง่ของการเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ในหลายตำแหน่งที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญคริสตจักรในบูกันดา ซึ่งตามบทสรุปวิเคราะห์ที่อยู่ในบทที่สาม บิชอปได้ให้ความสำคัญกับความเสมอภาค ในขณะที่คณะมิชชันนารีเสาะหาผลประโยชน์ให้แก่กลุ่ม ในบทที่ห้าได้มุ่งเน้นที่วิกฤตการณ์ด้านรัฐธรรมนูญในเขตปกครองของบิชอปในบูกันดากับเขตปกครองระดับจังหวัด และเผยให้เห็นว่าผลประโยชน์ของกลุ่มเป็นแรงจูงใจที่มีอิทธิพล การศึกษามหาวิทยาลัยรัฐธรรมนูญคริสตจักรในบูกันดาพบว่ามีส่วนสร้างปัญหาด้านภาวะผู้นำซึ่งส่งผลให้อิทธิพลหรืออำนาจวนเวียนอยู่ในการปกครองโดยบิชอป จุดประสงค์ที่สองคือการศึกษาการใช้หรือการบริหารอำนาจในคริสตจักรและสังคม จากการศึกษาได้มีการพบว่าการตัดสินใจและการดำเนินการมีผลมาจากแรงจูงใจด้านผลประโยชน์ส่วนตัวและกลุ่ม ในด้านสังคมมีค่านิยมหรือแรงจูงใจอื่นๆที่บิชอปยึดติดต่อการดำเนินงาน การเผชิญหน้า หรือการร่วมมือกับผู้นำทางการเมือง

ฮิลเลียร์ด (Hilliard. 2005:Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำและหลักจริยธรรม : การวิจัยเชิงเปรียบเทียบหัวข้อค่านิยมทางจริยธรรมของผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร เมื่อบริษัทต่างๆ และองค์กรหรือหน่วยงานรัฐบาลเริ่มก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ต้องประสบปัญหากับสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนยุ่งยากมากขึ้น อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจะเหตุการณ์ที่สร้างความเสื่อมเสียชื่อเสียงเกิดขึ้นไม่น้อย แต่เรื่องจริยธรรมและวัฒนธรรมจริยธรรมในแวดวงขององค์กรร่วมสมัยยังคงได้รับการพูดถึงน้อยมาก ไม่ว่าจะเป็นทางด้านงานเขียนวิชาการหรืองานเขียนด้านบริหารที่ได้รับความนิยม จุดประสงค์ของงานวิจัยชิ้นนี้ คือการศึกษาในความเชื่อที่ว่าศีลธรรมเชิงเปรียบเทียบมีส่วนกำหนดแบบแผนจริยธรรมดั้งเดิมที่ตั้งอยู่บนความเชื่อและการกระทำเพื่อนำไปสู่ความสมบูรณ์ของเกณฑ์ทางด้านจริยธรรม งานวิจัยนี้พูดถึงการที่ค่านิยมทางจริยธรรมมีส่วนสนับสนุนและถูกนำไปใช้โดยผู้บริหาร งานวิจัยเล่มนี้ยังได้รวบรวมบทวิจารณ์ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ บทสัมภาษณ์ และการสร้างแบบจำลองเชิงรูปนัย เพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการศึกษาโครงสร้างศีลธรรม ซึ่งเป็นส่วนช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของผู้นำองค์กร ในตอนท้ายของงานวิจัยมีข้อเสนอแนะที่ช่วยเสริมสร้างสมรรถภาพทางด้านศีลธรรมและจรรยาของสมาชิกในองค์กร

ฮูลชูลท์ (Hulshult 2005: Abstract) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมในการศึกษาทางเลือก : ทฤษฎีและข้อปฏิบัติในการบริหารโรงเรียนงานวิจัยนี้เป็นกรณีศึกษาของการบริหารการศึกษาทางเลือก 6 ประเภทด้วยกัน และศึกษาว่ามีความตั้งใจปฏิบัติตามภาวะผู้นำทางจริยธรรมมากน้อยเพียงใด งานวิจัยนี้ยังศึกษาเกี่ยวกับความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลงตนเอง การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ต่อผู้อื่น ตามคำอธิบายของดร. Eloy Anello แห่งมหาวิทยาลัยเนอร์ งานวิจัยนี้ได้สรุปภาวะผู้นำทางจริยธรรมที่มีความแตกต่างกันอยู่ในการบริหารงาน 6 ประเภท แต่การปฏิบัติภาวะผู้นำนั้นมีความสอดคล้องกันดังนี้ 1) ดำเนินการโดยมีนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) สามารถเอาชนะอุปสรรคในการทำงาน 3) มีการสื่อสารพูดคุยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของการศึกษาทางเลือก 4) มีการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์กับผู้อื่นในทางที่ดีขึ้นซึ่งผู้ปฏิบัติงานนั้นได้มีการตรวจสอบผลสะท้อนหรือผลตอบรับต่อตนเอง แต่ยังคงขาดรูปแบบวิธีการคิดทบทวนใน

การดำเนินงาน ในที่นี้คือการคิดหาขอบเขตของโครงการ งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารงานไม่มีจำแนกระหว่างการทบทวนกับผลสะท้อน ผลสรุปยังชี้ให้เห็นอีกว่าควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของภาวะผู้นำทางจริยธรรม และองค์ประกอบของการสนทนา ผลสะท้อน และการสร้างเสริมชุมชน

โบเวอร์ (Bowers. 2009: Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้นำและระดับความสามารถโดยรวมซึ่งเป็นที่ยอมรับของครูผู้ร่วมงาน จุดประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ซึ่งเกิดขึ้นได้ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้นำและระดับความสามารถโดยรวมซึ่งเป็นที่ยอมรับของครูผู้ร่วมงาน จุดประสงค์ที่สองคือ การศึกษาความไปเป็นได้ของความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูและความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและความสมรรถภาพโดยรวมของโรงเรียน โดยใช้แบบสำรวจ 2 อย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ELS) เพื่อสำรวจความเข้าใจต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้นำ และสี่สัปดาห์ต่อมาจึงใช้แบบการวัดประสิทธิภาพโดยรวม เพื่อรวบรวมข้อมูลและทำการสำรวจความรู้ความเข้าใจของผู้ร่วมงาน โดยมีตัวอย่าง คือ นักวิชาการศึกษา 209 คน ที่กำลังศึกษาหลักสูตรการศึกษาอย่างครอบคลุมที่มหาวิทยาลัยมิสซิสซิปปี ปี 2008 แบบสอบถามแรกใช้เพื่อค้นคว้าความสัมพันธ์กันระหว่างความเข้าใจต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการรับรู้สมรรถภาพของครูโดยรวม ผลสรุปโดยรวมแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมากระหว่างแบบสอบถามที่สองศึกษาคุณลักษณะของประชากรที่ช่วยในการขยายความเกี่ยวกับความสัมพันธ์นี้ คุณลักษณะสำคัญเป็นเป็นตัวแปรอย่างหนึ่งของความแตกต่างกันของคำตอบที่ได้รับ ไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนรัฐบาล ,ครูที่สอนในโรงเรียนที่กำกับดูแลโดยรัฐบาล หรือครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน

เดวิส (Davis. 2009: Abstract) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางจริยธรรม : ภาวะผู้นำในภาคหน้า: การวิจัยเชิงสำรวจในโรงเรียนศาสนาในบาไฮ ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติของภาวะผู้นำทางจริยธรรมในการบริหารการศึกษาในโรงเรียน โดยทั่วไป งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยสำรวจเชิงคุณภาพ การศึกษาเน้นไปทางการทำความเข้าใจและการรับรู้ภาวะผู้นำทางจริยธรรมโดยผ่านการสำรวจภาคสนามในเรื่องวัฒนธรรมโลกตลอดระยะเวลา 1 ปีการศึกษา ซึ่งการวิจัยศึกษาโดยผ่านแบบแผนการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งถึงแม้จะมีการนำไปเปรียบเทียบและขัดแย้งกับกับความเข้าใจของสมาชิกผู้ก่อตั้งโรงเรียน ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และนักเรียน งานวิจัยเน้นไปที่ข้อกล่าวอ้างในการควบคุมจัดการศีลธรรมที่ได้เปิดเผยเมื่อไม่นานมานี้ในการกล่าวคำปฏิญาณในศาสนาตามความเป็นจริงในแง่ของจิตวิญญาณและการสอนด้านศีลธรรมในโรงเรียน และโอกาสที่เพิ่มมากขึ้นในการลดการทำหายหรือคัดค้านซึ่งมีส่วนที่ส่งผลต่อการประกาศหรือเปิดเผยถึงข้อกล่าวอ้างตามอุดมคตินี้ นั่นคือการอ้างถึงว่าการที่จะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้นั้นต้องมีภาวะผู้นำทางจริยธรรมเป็นอันดับแรก อย่างที่สองคือภาวะผู้นำทางจริยธรรมมีส่วนช่วยในเสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำจากการใช้วิธีบริหารจัดการทำงานเป็นกลุ่ม ข้อคัดค้านหรือความท้าทายที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการหวั่นข้อการขับเคลื่อนศรัทธาของโรงเรียน อย่างเช่น ความขัดแย้งในสถาบัน ซึ่งผ่านพ้นปัญหานี้มาได้ด้วยการสร้างต้นทุนทางจริยธรรม ซึ่งส่งผลต่อเนื่องถึงการปรากฏ

ของต้นทุนทางจิตวิญญาณในกลุ่มผู้ดำเนินงาน ข้อมูลส่วนนี้มีส่วนช่วยสนับสนุนอย่างมากในด้านการเพิ่มแรงบันดาลใจต่อความกระตือรือร้น การดำเนินการ และเสียสละ ซึ่งเป็นที่ต้องการมากในทุกองค์กร ความหมายและข้อแนะนำในงานวิจัยมีความสอดคล้องกับหลักการจิตวิญญาณด้านศีลธรรมของโรงเรียน Baha'i Faith อย่างเช่นการจัดการบริหารงานเป็นกลุ่ม และการสร้างศรัทธาแรงบันดาลใจ การตัดสินใจกับทฤษฎีการให้คำปรึกษาการแก้ไขข้อขัดแย้ง

บริตनी (Brittney. 2010: Abstract) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของหลักเกณฑ์ของจริยธรรมในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมและหลักเกณฑ์ของจริยธรรมที่มีอยู่ในจำนวนมาก อย่างไรก็ตามการวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมจะขาดในภาคที่ไม่แสวงหากำไร หนึ่งปีที่ผ่านมาศึกษาได้ดำเนินการที่กระทำกับหลักเกณฑ์ของจริยธรรมในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ส่วนใหญ่ของพนักงานที่ไม่ได้รู้ว่าการองค์กรของตนมีหลักเกณฑ์ของจริยธรรม วิทยานิพนธ์นี้จะขยายการศึกษาและวิเคราะห์ที่มีจริยธรรมและหลักเกณฑ์ภายใน 5 หน่วยงานที่ไม่แสวงหากำไรในทางตะวันตกเฉียงเหนือโอไฮโอ/ภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้มิชิแกน ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาเดิมที่ผู้เข้าร่วมตระหนักดีขององค์กรตนและหลักเกณฑ์ของจริยธรรม ผู้เข้าร่วมยังมีความสนใจในการเป็นส่วนร่วมมากขึ้นในการสร้างและการปรับปรุงหลักเกณฑ์ของจริยธรรม แต่ 44 เปอร์เซ็นต์ของผู้เข้าร่วมได้เป็นพยานในการละเมิดจริยธรรมที่หน่วยงานของพวกเขา การฝึกอบรมประจำปีและให้กำลังใจของพนักงานจะมีส่วนในการปรับปรุงหลักเกณฑ์หน่วยงานของจริยธรรมอาจจะลดการกระทำผิดจรรยาบรรณที่มีความชัดเจนภายในกิจการเหล่านี้

ฟาลเลอร์ (Fowler. 2014: Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาทัศนคติต่อภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้อำนวยการเขตการศึกษารัฐโอไฮโอ จุดประสงค์หลักของการศึกษาคั้งนี้คือการสำรวจมุมมองภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้อำนวยการเขตการศึกษาระดับรัฐโอไฮโอ อย่างที่สองคือการศึกษาวาทะทัศน์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้อำนวยการเขตการศึกษานั้นเป็นอย่างไร โดยขึ้นอยู่กับความแตกต่างกันตามลักษณะของเขตการศึกษา นอกจากนี้ยังศึกษาด้วยว่าทัศนคติภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้อำนวยการเขตการศึกษาในรัฐโอไฮโอเป็นอย่างไร โดยใช้แบบสำรวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลของประชากรซึ่งแบบสำรวจที่นำมาใช้เป็นเครื่องมือ คือ แบบวัดภาวะผู้นำทางจริยธรรม (ELS) และแบบวัดการตอบความต้องการของสังคม (SDS) แบบวัดภาวะผู้นำทางจริยธรรม (ELS) ใช้เพื่อประเมินมุมมองภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้อำนวยการ และแบบวัดการตอบความต้องการของสังคม (SDS) ใช้เพื่อวัดระดับความต้องการหรือความโน้มเอียงเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของผู้อำนวยการ นอกจากนี้ การทำวิจัยครั้งนี้ยังมีบทสนับสนุนการสำรวจ คือ ส่วนที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้อำนวยการเขตการศึกษาจำนวน 15 คนจากรัฐโอไฮโอ จุดประสงค์ของการสัมภาษณ์ครั้งนี้เพื่อศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับทัศนคติต่อภาวะผู้นำทางจริยธรรมและความโน้มเอียงตามความต้องการของสังคมของผู้อำนวยการเขตการศึกษาในรัฐโอไฮโอ และเพื่อเป็นการชี้วัดความเกี่ยวข้องหรือผลกระทบของคุณลักษณะของเขตการศึกษาและจำนวนประชากรผู้อำนวยการเขตเกี่ยวเนื่องกับมุมมองของภาวะผู้นำทางจริยธรรมโดยใช้แบบวัด

ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (ELS) และแบบวัดการตอบความต้องการของสังคม (SDS) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย

สรุปได้ว่า จากงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศในเรื่องของการศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนานั้นยังมีจำนวนไม่มากนัก เป็นการวิจัยในภาพรวม จึงควรมีการศึกษาในเรื่องนี้มากขึ้นเพราะความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารมีความสำคัญในการบริหารงาน มีส่วนเกี่ยวข้องไปถึงการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นทั้งนักเรียนและผู้ปกครอง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดย
ผู้ทำวิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2557 ประกอบด้วย 37 โรงเรียน
จำนวน 1,470 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2557 จำนวน 19 โรงเรียน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. รวบรวมจำนวนครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ 50% ได้จำนวนโรงเรียน 19 โรงเรียน จากนั้นกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการเปิดตารางของศิริชัย กาญจนวาสีและคณะ (ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ, 2537: 105) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยินยอมให้คลาดเคลื่อน ± 5
3. แบ่งกลุ่มตัวอย่างโดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 316 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดของ โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวนโรงเรียน	จำนวนกลุ่มประชากร	จำนวนโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
กลาง	16	553	8	119
ใหญ่	17	601	9	129
ใหญ่พิเศษ	4	316	2	68
รวม	37	1,470	316	19

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ และ งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 1 ชุดแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการปฏิบัติตนเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในด้านหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 คือ 1. ทาน คือ การให้ 2. ปิยวาจา คือ การพูดจาไพเราะอ่อนหวาน 3. อตถจริยา คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์ 4. สมานัตตตา คือ การทำตนเสมอดันเสมอปลายและในด้านหลักธรรมพรหมวิหาร 4 คือ 1. เมตตา คือ การเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา 2. กรุณา คือ การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้พ้นทุกข์ 3. มุทิตา คือ ความยินดี และ 4. อุเบกขา คือ การวางเฉย

โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับดังนี้

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

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตำรา บทความ และงานวิจัยตามที่กำหนดในกรอบและแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2. สร้างข้อคำถามในแต่ละตอนดังนี้

2.1 การสร้างแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

2.2 การสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจาก พระมหาชริวิทย์ คามพินิจ (2555:156-162) ศิริมา ศรีอรุณสุตา (2553:191-192) และผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้นโดยลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยประโยคข้อคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนตามขอบเขตและนิยามศัพท์ที่ศึกษา พร้อมทั้งตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวนทั้งหมด 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of Item-Objective Congruence, IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .60 -1.00

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

5. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.1 ยื่นเรื่องขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปยื่นขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร อนุญาตให้เก็บข้อมูลจากครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือที่ได้จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยื่นต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงระบุวันเวลาที่เข้ามาเก็บข้อมูลและแจ้งให้ทางโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบ เพื่อความสะดวกในเวลาที่ผู้วิจัยจะเข้ามาเก็บข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างตามที่นัดหมายไว้ โดยไปเก็บด้วยตนเองและส่งกลับทางไปรษณีย์ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนผู้วิจัยจะตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.10% เพื่อนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดการข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา มาคัดเลือกและตรวจสอบความสมบูรณ์ โดยพิจารณาจากแบบสอบถามที่ผู้ตอบ ตอบครบทุกข้อคำถามและตอบครบทั้งตอนที่ 1 และตอนที่ 2 สำหรับฉบับที่ตอบไม่ครบ ผู้วิจัยจะทำการคัดออก จากนั้นนำมาทำการวิเคราะห์ดังนี้

1.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์แบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน แล้วนำมาหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ตรวจเพื่อให้คะแนนข้อมูลจากแบบสอบถามที่สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตรวจให้คะแนนแต่ละข้อตามเกณฑ์ ดังนี้

เมื่อตอบในช่อง น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน
เมื่อตอบในช่อง น้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
เมื่อตอบในช่อง ปานกลาง	ให้คะแนน	3 คะแนน
เมื่อตอบในช่อง มาก	ให้คะแนน	4 คะแนน
เมื่อตอบในช่อง มากที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

นำผลคะแนนที่ได้มาหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 แบบสอบถาม ในตอนที่ 1 เป็นข้อมูลโดยทั่วไป เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กรุงเทพมหานคร ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อรายด้าน และรวมทุกด้าน โดยกำหนดเกณฑ์ความหมายของคะแนนค่าเฉลี่ยของคำตอบตามหลักการของ วิเชียร เกตุสิงห์. (2538: 9) ดังนี้

1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อย

2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Item Objective Congruence: IOC)

2.2 หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของตัวแบบสอบถามตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) กับตัวแปร 2 ตัว คือ ประสิทธิภาพการทำงาน และวุฒิการศึกษา

3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) กับตัวแปรขนาดของโรงเรียน เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของแอลเอสดี (LSD: The Least Significant Difference Method)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่างๆ ในการแปลความหมายดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการ□□□□ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนของครู ในเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	226	72.9
2. สูงกว่าปริญญาตรี	84	27.1
ประสบการณ์การทำงาน		
1. ต่ำกว่า 20 ปี	135	43.5
2. ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	175	56.5
ขนาดของโรงเรียน		
1. ขนาดกลาง	117	37.7
2. ขนาดใหญ่	127	41.0
3. ขนาดใหญ่พิเศษ	66	21.3
รวม	310	100.0

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 20 ปี ขึ้นไปจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 และปฏิบัติงานสอนอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร**

2.1 วิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตาม
หลักธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 และหลักธรรมด้านพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวม โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา	ระดับการปฏิบัติตน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักธรรมสังคหวัตถุ 4	4.39	0.58	มาก
2. หลักธรรมพรหมวิหาร 4	4.35	0.63	มาก
รวม	4.37	0.60	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตาม
หลักธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 และหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. =
0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายหลักธรรม พบว่าอยู่ในระดับมากทุกหลักธรรม โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือด้าน
หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.63)

2.2 วิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ในด้านหลักธรรม
ด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนว
พระพุทธศาสนาตามหลักธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ด้านสังคหวัตถุ 4	ระดับการปฏิบัติตน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านทาน	4.34	0.63	มาก
2. ด้านปิยวาจา	4.39	0.62	มาก
3. ด้านอัตถจริยา	4.42	0.60	มาก
4. ด้านสมานัตตตา	4.39	0.63	มาก
รวม	4.39	0.58	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านอัตถจริยา ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.60) ด้านปิยวาจา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.62) ด้านสมานัตตตา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.63) และด้านทาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.63)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านทาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านทาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ครู	4.29	0.70	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละ แบ่งปันแก่ครู	4.23	0.77	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์แก่ครู	4.36	0.71	มาก
	4.39	0.73	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนครูในด้านการทำงาน			
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้และชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแก่ครู	4.38	0.73	มาก
	4.37	0.73	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูในการปรับปรุง แก้ไข			
7. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถแก่ครู	4.36	0.75	มาก
รวม	4.34	0.63	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ตามหลักธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านทานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนครูในด้านการทำงาน ($\bar{X}= 4.39$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้และชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแก่ครู ($\bar{X}= 4.38$, S.D. = 0.73) และผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูในการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดจากการทำงาน ($\bar{X}=4.37$, S.D. = 0.73)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ตามหลักธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านปิยวาจา โดยรวม และรายข้อ

ด้านปิยวาจา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยกับครูด้วยวาจาที่สุภาพ	4.48	0.63	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีวาทศิลป์ในการพูดกับครู	4.37	0.76	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาพูดจาไม่วุ่นวายและเป็นประโยชน์	4.37	0.70	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาพูดจาเพื่อก่อให้เกิดความสามัคคี สร้างไมตรีและความรักใคร่กัน	4.38	0.70	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาพูดจาด้วยเหตุผลและมีความจริงใจ	4.39	0.70	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาพูดในสิ่งที่จริง	4.38	0.71	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาพูดจูงใจครูให้ยินยอมทำตามในทาง ที่ดีงาม	4.39	0.69	มาก
รวม	4.39	0.62	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านปิยวาจาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.62) และเมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยกับครูด้วยวาจาที่สุภาพ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารสถานศึกษาพูดจูงใจครูให้ยินยอมทำตามในทางที่ดีงาม ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.69) และผู้บริหารสถานศึกษาพูดจาด้วยเหตุผลและมีความจริงใจ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.70)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านอัตถจริยา โดยรวม และรายข้อ

ด้านอัตถจริยา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นทุ่มเทร่างกายในการบริหารงาน	4.34	0.75	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของโรงเรียน	4.47	0.67	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมกับทางชุมชนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.49	0.63	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตสาธารณะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.42	0.70	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนในสิ่งที่พึงงามเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม	4.43	0.67	มาก
รวม	4.42	0.60	มาก

จากตาราง 10 พบว่าระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านอัตถจริยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมกับทางชุมชนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.67) และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนในสิ่งที่พึงงามเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.67)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านสมานัตตตา โดยรวม และรายข้อ

ด้านสมานัตตตา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางตนอย่างเหมาะสมต่อครู	4.42	0.66	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนดีเสมอต้นเสมอปลาย	4.41	0.68	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนถูกต้องตามกาลเทศะ	4.44	0.65	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนถูกต้องตามหลักธรรม	4.48	0.64	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเสมอภาคแก่ครู และ ผู้ร่วมงานทุกคนโดยเท่าเทียมกัน	4.31	0.79	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจปฏิบัติงาน	4.31	0.78	มาก
รวม	4.39	0.63	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ตามหลักธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านสมานัตตตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนถูกต้องตามหลักธรรม ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.64) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนถูกต้องตามกาลเทศะ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.65) และผู้บริหารสถานศึกษามีการวางตนอย่างเหมาะสมต่อครู ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.66)

2.3 วิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมด้านพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดังตารางที่ 12

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมด้านพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ด้านพรหมวิหาร 4	ระดับการปฏิบัติตน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านเมตตา	4.33	0.67	มาก
2. ด้านกรุณา	4.31	0.66	มาก
3. ด้านมุทิตา	4.41	0.64	มาก
4. ด้านอุเบกขา	4.35	0.67	มาก
รวม	4.35	0.63	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ตามหลักธรรมด้านพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านมุทิตา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.64) ด้านอุเบกขา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.67) ด้านเมตตา ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.67) และด้านกรุณา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.66)

วิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมด้านพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลดังตาราง 13-15

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมด้านพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา โดยรวม และรายข้อ

ด้านเมตตา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเห็นอกเห็นใจครูเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.36	0.72	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเห็นอกเห็นใจครูเมื่อประสบปัญหาส่วนตัว	4.30	0.77	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรัก ความห่วงใยต่อครู	4.35	0.73	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความปรารถนาดีต่อครูด้วยความจริงใจ	4.38	0.71	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามสอบถามความเป็นอยู่ของครู	4.28	0.78	มาก
รวม	4.33	0.67	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ตามหลักธรรมด้านพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านเมตตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.67) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารสถานศึกษามีความปรารถนาดีต่อครูด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเห็นอกเห็นใจครูเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.72) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรัก ความห่วงใยต่อครู ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.73)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ตามหลักธรรมด้านพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา โดยรวม และรายข้อ

ด้านกรุณา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การช่วยเหลือครูเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.31	0.73	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การช่วยเหลือครูเมื่อประสบปัญหาส่วนตัว	4.25	0.76	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการทำงานของครู	4.30	0.74	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีน้ำใจต่อครูทุกคน	4.35	0.74	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลทุกข์สุขและจัดสวัสดิการให้แก่ครูตามความเหมาะสม	4.27	0.75	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ครูด้วยความจริงใจ	4.35	0.76	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศการทำงานของครูด้วยความเมตตา	4.36	0.75	มาก
รวม	4.31	0.66	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมด้านพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านกรุณา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารสถานศึกษานิเทศการทำงานของครูด้วยความเมตตา ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.75) ผู้บริหารสถานศึกษามีน้ำใจต่อครูทุกคน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.74) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ครูด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.76)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ตามหลักธรรมด้านพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านมุกิตา โดยรวม และรายข้อ

ด้านมุกิตา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความยินดีกับครูที่ได้เลื่อนตำแหน่ง	4.49	0.68	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยครูที่ทำความดีให้เป็น ที่ประจักษ์ตามความเหมาะสม	4.44	0.68	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาชื่นชมการปฏิบัติงานของครูด้วยความ บริสุทธิ์ใจ	4.40	0.72	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติ งานในหน้าที่	4.35	0.75	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพของ ตนเองให้สูงขึ้น	4.39	0.73	มาก
รวม	4.41	0.64	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ตามหลักธรรมด้านพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านมุกิตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความยินดีกับครูที่ได้เลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยครูที่ทำความดีให้เป็นที่ประจักษ์ตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.68) และผู้บริหารสถานศึกษาชื่นชมการปฏิบัติงานของครูด้วยความบริสุทธิ์ใจ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.72)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมด้านพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา โดยรวม และรายข้อ

ด้านอุเบกขา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาวางตนเป็นกลางไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด	4.31	0.73	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย	4.34	0.74	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจในการทำงานด้วยความเป็นกลาง	4.35	0.72	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาของคนในองค์กรด้วยความเป็นกลาง	4.37	0.73	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินการทำงานในหน้าที่ของครูด้วยความยุติธรรมปราศจากอคติ	4.35	0.74	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาความดี ความชอบของครูด้วยความยุติธรรม ปราศจากอคติ	4.39	0.74	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนมีเหตุผลในการทำงาน	4.39	0.69	มาก
รวม	4.35	0.67	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ตามหลักธรรมด้านพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านอุเบกขา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.67) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนมีเหตุผลในการทำงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาความดี ความชอบของครูด้วยความยุติธรรม ปราศจากอคติ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.74) และผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาของคนในองค์กรด้วยความเป็นกลาง ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.73)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

3.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test for Independent Samples

ตาราง 17 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนว พระพุทธศาสนาของผู้บริหาร สถานศึกษา	วุฒิการศึกษา					
	ปริญญาตรี (n=226)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=84)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. หลักธรรมสังคหวัตถุ 4	4.35	.61	4.47	.51	1.56	.11
2. หลักธรรมพรหมวิหาร 4	4.33	.65	4.42	.55	1.12	.26
รวม	4.34	.62	4.44	.52	1.35	.17

จากตาราง 17 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนว พระพุทธศาสนาของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน					
	ต่ำกว่า 20 ปี (n=135)		ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป (n=175)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. หลักธรรมสังคหวัตถุ 4	4.35	.56	4.41	.60	.90	.36
2. หลักธรรมพรหมวิหาร 4	4.33	.61	4.36	.64	.44	.65
รวม	4.34	.58	4.39	.61	.67	.49

จากตาราง 18 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
ระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ตามวิธีของแอลเอสดี (LSD: The Least Significant Difference Method)

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมตาม พระพุทธศาสนาของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งของความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. หลักธรรมสังคหวัตถุ 4	ระหว่างกลุ่ม	2	2.315	1.158	3.382*	.035
	ภายในกลุ่ม	307	105.068	.342		
	รวม	309	107.384			
2. หลักธรรมพรหมวิหาร 4	ระหว่างกลุ่ม	2	2.096	1.048	2.664	.071
	ภายในกลุ่ม	307	120.752	.393		
	รวม	309	122.848			
3. โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.201	1.101	3.097*	.047
	ภายในกลุ่ม	307	109.126	.355		
	รวม	309	111.327			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า ครูที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านสังคหวัตถุ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านพรหมวิหาร 4 ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านสังคหวัตถุ 4 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของแอลเอสดี (LSD: The Least Significant Difference Method)

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.28	4.43	4.49
ขนาดกลาง	4.28	-	.15*	.21*
ขนาดใหญ่	4.43	-	-	.06
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.49	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า ครูที่มีขนาดของโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อระดับของภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านสังคหวัตถุ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับครูที่มีขนาดของโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ด้านหลักธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 และหลักธรรมด้านพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2557 โดยเลือกสถานศึกษา 50% ได้จำนวนโรงเรียน 19 โรงเรียน จากนั้นได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการเปิดตารางของศิริชัย กาญจนวาสีและคณะ (ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. 2537: 105) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยินยอมให้คลาดเคลื่อน ± 5 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 316 คน โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากการส่งไปรษณีย์และเก็บด้วยตนเอง ได้รับกลับคืนมา 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.10%

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน และตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ตามวิธีของแอลเอสดี (LSD: The Least Significant Difference Method) เพื่อทดสอบสมมติฐาน จากการผลวิจัยสามารถสรุป และอภิปรายผลได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านอรรถจริยา ด้านปิยวาจา ด้านสมานัตตตา และด้านทาน

1.1 ด้านทานโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อได้พิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนครูในด้านการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้และชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูในการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดจากการทำงาน

1.2 ด้านปิยวาจาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยกับครูด้วยวาจาที่สุภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยใจครูให้ยินยอมทำตามในทางที่ดีงาม และผู้บริหารสถานศึกษาพูดจาด้วยเหตุผลและมีความจริงใจ

1.3 ด้านอรรถจริยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมกับทางชุมชนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนในสิ่งที่ดีงามเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม

1.4 ด้านสมานัตตตาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนถูกต้องตามหลักธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนถูกต้องตามกาลเทศะ และผู้บริหารสถานศึกษามีการวางตนอย่างเหมาะสมต่อครู

2. ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังต่อไปนี้ คือ ด้านมุกิตา ด้านอุเบกขา ด้านเมตตา และด้านกรุณา

2.1 ด้านเมตตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารสถานศึกษามีความปรารถนาดีต่อครูด้วยความจริงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเห็นอกเห็นใจครูเมื่อประสบปัญหาการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรัก ความห่วงใยต่อครู

2.2 ด้านกรุณา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารสถานศึกษานิเทศกรทำงานของครูด้วยความเมตตา ผู้บริหารสถานศึกษามีน้ำใจต่อครูทุกคน และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ครูด้วยความจริงใจ

2.3 ด้านมุทิตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความยินดีกับครูที่ได้เลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยครูที่ทำความดีให้เป็นที่ประจักษ์ตามความเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาชื่นชมการปฏิบัติงานของครูด้วยความบริสุทธิ์ใจ

2.4 ด้านอุเบกขา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนมีเหตุผลในการทำงาน) ผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาความดี ความชอบของครูด้วยความยุติธรรมปราศจากอคติ และผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาของคนในองค์กรด้วยความเป็นกลาง

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน สรุปผลได้ดังนี้

3.1 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 ครูที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไม่พบความแตกต่าง

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่อภิปรายได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อได้พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านอัตถจริยา ด้านปิยวาจา ด้านสมานัตตตา และด้านทาน ที่เป็นเช่นนี้ เพราะสังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมที่ผู้บริหารพึงมี เนื่องจากเป็นหลักธรรมสำหรับปกครองคน เป็นหลักธรรมสำหรับใช้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลอื่นโดยจะช่วยให้เกิดการประสานมวลหมู่ของคนรอบข้างให้เกิดความรัก ความสามัคคี มีน้ำใจต่อกันและสามารถอยู่ร่วมกันได้ด้วยความเข้าใจ (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2555: 23) เป็นการสงเคราะห์เพื่อนมนุษย์ เมื่อมนุษย์มาอยู่ร่วมกันเป็นสังคม เริ่มตั้งแต่สังคมหน่วยแรก คือครอบครัว จนกระทั่งสังคมใหญ่ในระดับประเทศชาติ สิ่งสำคัญที่สมาชิกของสังคมต้องรู้จักสงเคราะห์ อนุเคราะห์กันตามฐานะของตนเป็นหลักมาตรฐานทางจริยธรรม เพราะสังคมโลกอยู่ได้ด้วยการให้และรับ หมายความว่ามนุษย์จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกันทางพระพุทธศาสนาสอนให้คนในสังคมใช้หลักการสงเคราะห์กันเรียกว่า สังคหวัตถุ 4 (สุนันท์ เสนารัตน์, 2553: 200) สอดคล้องกับงานวิจัยของพิณัญบุหงา แสงศรีธรรมะกุล (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร งานวิจัยพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร พบว่า อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของพระสมุห์สัมฤทธิ์ ดิสุสานุตโตโร (ดิสุสา) (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านทาน พบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครุมองว่าผู้บริหารปฏิบัติตนโดยให้ทั้งสิ่งของหรือให้ขวัญกำลังใจ ให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว ไม่เห็นแก่ตัว สอดคล้องกับอนิวัช แก้วจำนงค์ (2555: 23) ได้สรุปว่า ทาน (Giving) คือ การให้ การเริ่มต้นหรือรู้จักการให้ก่อน การเสียสละแบ่งปันและมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่นโดยไม่หวังผลสิ่งใด เป็นการตอบแทน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยเจตนาที่ดี เช่นเดียวกับสุจินต์ บริหารวนเขตต์ (2553: ออนไลน์) ได้สรุปว่า ทาน คือการให้ เสียสละ แบ่งปันแก่ผู้อื่น ให้ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เป็นสิ่งของเล็กๆ น้อยๆ หรือความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระอธิการประทีป สุเมโธ (โณมศรี) (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องหลักธรรมคำสอนสังคหวัตถุ 4 ของวัดรางเทียน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมคำสอนสังคหวัตถุ 4 ของวัดรางเทียน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านทานโดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของพิณัญบุหงา แสงศรีธรรมะกุล (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตย

กรุงเทพมหานคร งานวิจัยพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ด้านทาน พบว่า อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านปิยวาจา พบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครุมองว่าผู้บริหารพูดจาสุภาพ อ่อนหวาน มีวาทศิลป์ในการพูดใช้วาจาที่เป็นประโยชน์และเป็นความจริง พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว สมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่กันถือ ตลอดจนถึงคำพูดที่มีสาระและประโยชน์ มีเหตุผล จูงใจให้ยินยอมตามในทางที่ดี สอดคล้องกับกชพร วัฒนพร เตชะ (2555: 62-63) ได้สรุปว่า ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสำหรับกาลเทศะ และยังสอดคล้องกับพระมหาสมปอง ตาลปุตโต (2556: ออนไลน์) ได้สรุปว่า ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะ อ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่หยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับกาลเทศะ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระสมุห์สัมฤทธิ์ ดิสสานุตโตโร (ดิสสา) (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษารายงานว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการใช้หลักปิยวาจา อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านอัตถจริยา พบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครุมองว่าผู้บริหารประพฤติตนเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม มีจิตสาธารณะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมก่อนประโยชน์ส่วนตน ะมัดระวังให้การกระทำแต่สิ่งที่ดีงามเป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม สอดคล้องกับอนิวัช แก้วจำนงค์ (2555: 24) ได้สรุปว่า อัตถจริยา (Useful Conduct) คือ การแสดงซึ่งพฤติกรรมหรือความประพฤติที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลอื่น การให้ความช่วยเหลือกิจการสาธารณประโยชน์ ะมัดระวังให้การกระทำแต่สิ่งที่ดีงามเป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม เช่นเดียวกับสุนันท์ เสนารัตน์ (2553: 201-202) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อัตถจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ หรือการบำเพ็ญประโยชน์ หมายถึงการชวนช่วยช่วยเหลือกิจการงานของผู้อื่นด้วยความสุจริตใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน หรือการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เช่น การสร้างโรงเรียน โรงพยาบาล ถนน สระน้ำ ศาลาที่พัก นอกจากการประพฤติประโยชน์ในส่วนที่เป็นวัตถุแล้ว ยังรวมไปถึงการให้คำแนะนำสั่งสอนในทางที่เป็นประโยชน์ เช่น การแนะนำให้รู้จักวิธีการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง อบรมวิชาที่สุจริตต่างๆ เป็นต้น สังคมจะเจริญก้าวหน้าเป็นอารยะจะต้องอาศัยคนที่มีน้ำใจที่จะช่วยเหลือสังคมเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพิณัญบุหงา แสงศรีธรรมะกุล (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตยกรุงเทพมหานคร งานวิจัยพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ด้านอัตถจริยาพบว่า อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านสมานัตตตา พบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครุมองว่าผู้บริหารมีการวางตนเสมอต้นเสมอปลาย มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ให้ความเสมอภาคร่วมงาน ร่วมทุกข์ร่วมสุข ตลอดจนการวางตนให้เหมาะสมกับฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม

ถูกต้องตามธรรมทุกกรณี สอดคล้องกับชลธิชา พิมพ์มานะกิจ (2551: 5-6) ได้สรุปไว้ว่าสมานัตตดา หมายถึง คุณธรรมด้านการเป็นผู้ไม่ถือตัว การเป็นผู้ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย มีความอ่อนน้อม ถ่อมตนไม่เป็นผู้ยกตนข่มท่าน ตลอดจนถึงการวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามธรรมทุกกรณี พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ มีน้ำใจไม่แบ่งชั้นวรรณะ ให้ความเสมอภาคทั่วกัน ให้ความเป็นมิตร วางตัวเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย เป็นคนมีเหตุผล ไม่ตัดสินใจอะไรไปด้วยความลำเอียง และสอดคล้องกับพัชรินทร์ ศรีสุวพันธ์ (2551: 4) ได้สรุปว่า สมานัตตดา (ความมีตนเสมอ) หมายถึง ทำตัวให้เข้ากับผู้อื่น วางตนเสมอต้นเสมอปลายปฏิบัติสม่ำเสมอ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของพระอธิการประทีป สุขเมโธ (โณมศรี) (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องหลักธรรมคำสอนสังคหวัตถุ 4 ของวัดรางเตียน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมคำสอนสังคหวัตถุ 4 ของวัดรางเตียน ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านสมานัตตดา โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านมูทิตา ด้านอุเบกขา ด้านเมตตา และด้านกรุณา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเป็นหลักธรรมพื้นฐานสำหรับผู้ที่ใหญ่ นักปกครอง นักบริหาร ใช้ในการปกครองคน เป็นธรรมประจำใจอันประเสริฐประกอบไปด้วย ความรัก ความสงสาร ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ความวางเฉย โดยไม่ใส่ใจเสียใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมประจำใจที่ช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ (พระเลอวุฒิ ฐิริปัญโญ, 2555: 6) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหม, ธรรมประจำใจอันประเสริฐ, ธรรมประจำใจของท่านผู้มีคุณความดีอันยิ่งใหญ่ มี 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตโต, 2544: 259) เป็นการปฏิบัติตนที่ดี ทำให้เกิดความศรัทธา ความเลื่อมใส บุคลากรทั้งหลายเชื่อมั่นโดยปฏิบัติตามผู้นำที่เขาเคารพและศรัทธา โดยเฉพาะธรรมแห่งการปกครองคน เป็นธรรมที่ยิ่งใหญ่ซึ่งเป็นธรรมมะของพระพรหมที่ใช้ในการปกครองเทวดา (สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง, 2549: 52) สอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร บุญกล้า (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและงานวิจัยของศิริมา ศรีอรุณสุตา (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านเมตตา พบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครุมองว่าผู้บริหารปฏิบัติตนที่มีความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข เห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความรักและความหวังดี แก่เพื่อนร่วมงาน มองแง่ดีหรือส่วนดีของผู้ร่วมงาน และไม่ทำให้ผู้อื่นเกิดความทุกข์ สอดคล้องกับ นิตยา นิยมวงศ์ (2555: 6) ได้สรุปว่า เมตตา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความรัก ความจริงใจ ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ปรารถนาต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข ความเจริญ ทั้งในหน้าที่ราชการและส่วนตัว มีความเป็นกัลยาณมิตร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกคนพบกับความสุขความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับวีระ ขุนอาจ (2551: 5) ได้สรุปว่า เมตตา หมายถึง การปฏิบัติตามหลักธรรม คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับความสุข ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ความสุขเกิดขึ้นได้ทั้งกายและใจ เช่น ความสุขเกิดจากการมีทรัพย์ ความสุขเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์เพื่อการบริโภค ความสุขเกิดจากการไม่เป็นหนี้และความสุขเกิดจากการทำงานที่ปราศจากโทษ เป็นต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูภัทรธรรมคุณ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านเมตตา ผู้บริหารได้มอบหมายงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานประจำให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และ ผู้บริหารมีความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร บุญกล้า (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ด้านเมตตาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านกรุณา พบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครุมองว่า ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจ ความสงสาร คอยช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ พ้นทุกข์ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ด้วยการเข้าช่วยเหลือด้วยความเต็มใจเท่าที่ตนเองสามารถจะทำได้พร้อมทั้งเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของผู้อื่น สอดคล้องกับทื่อนิวซ์ แก้วจำนงค์ (2555: 26) ได้สรุปว่า กรุณา คือการให้ความสงสาร ความเห็นใจและคิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์หรือการบำบัดทุกข์ให้กับผู้อื่น เป็นความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ซึ่งความทุกข์คือสิ่งที่ทุกคนไม่พึงปรารถนา เพราะจะทำให้เกิดความไม่สบายกายและสบายใจ ทำให้บั่นทอนสุขภาพร่างกายและจิตใจ ซึ่งทุกข์ที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลอาจเป็นทุกข์โดยสภาวะและทุกข์จรหรือทุกข์ทางใจ และยังสอดคล้องกับสุนันท์ เสนารัตน์ (2553: 88) ได้สรุปว่า กรุณา แปลว่าความสงสารปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อเห็นทุกข์เกิดแก่ผู้อื่นก็พลอยหวนใจไปด้วย ซึ่งกรุณาเป็นคุณธรรมที่มนุษย์ทุกคนควรแสดงออกต่อผู้อื่น จึงสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นสังคมได้ ซึ่งการแสดงกรุณานี้ไม่เพียงแต่ไม่เพียงแต่จะทำในหมู่มนุษย์ด้วยกันเท่านั้น แม้ในหมู่มสัตว์ยังต้องกระทำ เช่น การให้อาหาร การรักษาพยาบาลแก่สัตว์ สอดคล้องไปกับงานวิจัยของศิริมา ศรีอรุณสุตา (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4 ด้านกรุณาในหัวข้อผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเห็นอกเห็นใจต่อท่าน

ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการช่วยเหลือต่อท่านในเรื่องที่สามารถจะช่วยให้ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีน้ำใจในการทำงานร่วมกับท่าน ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ปัญหที่เกิดขึ้นกับท่านได้ ของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านมุกิตา พบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครุมองว่าผู้บริหารมีการชื่นชมยินดีในความสำเร็จและสมหวังของผู้อื่น ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีและประสบความสำเร็จและพลอยชื่นชมยินดีในความก้าวหน้าของผู้อื่น เป็นการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นการช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี ความเจริญก้าวหน้าด้วยความรู้และสามารถ สอดคล้องกับ นิตยา นิยมวงศ์ (2555: 6) ได้สรุปว่า มุกิตา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเบิกบานใจ ชื่นชมยินดีในความสำเร็จของผู้อื่นด้วยความจริงใจและจริงใจ โดยการมอบสิ่งของเพื่อเป็นประโยชน์หรือเพียงใช้คำพูดที่สุภาพอ่อนโยนฟังแล้วสบายใจ มีกำลังใจที่จะสร้างคุณงามความดี ส่งเสริมสนับสนุนผู้ที่ประสบความสำเร็จให้มีความสุขเช่นเดียวกับพระเทวินทร์ เทวินโท (2550: 150) ได้สรุปว่า มุกิตา คือ ความสุขใจ ความเบิกบานใจและพลอยยินดีในเมื่อตัวเองและผู้อื่นได้ทุกข์ร้อนได้ความดีความชอบและได้อยู่ด้วยกันอย่างสันติสุข หมายถึง คุณธรรมทั้งเมตตา กรุณา และมุกิตา ได้เกิดขึ้นร่วมกันและดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน คือ ทั้งความดี ความเหมาะสมได้เกิดขึ้นอย่างกลมกลืนกัน ไม่แตกแยกออกจากกัน ไม่คิดชั่ว ไม่ทำความชั่วและทุกคนในสังคมทำความดีไปในแนวกั้น คือ ทุกคนมีเมตตา กรุณาและมุกิตาไปทางเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร บุญกล้า (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ด้านมุกิตา ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านอุเบกขา พบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครุมองว่าผู้บริหารมีความรู้สึวางเฉยเป็นกลาง ไม่ลำเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่งด้วยความชอบหรือความชัง มีความยุติธรรมในการให้รางวัลและลงโทษ รู้เท่าทันผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ปฏิบัติตามหลักการอย่างมีเหตุผลและมีความเที่ยงธรรม สอดคล้องกับทรรษา นิลาพันธ์ (2554: 21-22) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อุเบกขา คือ ความวางเฉย เป็นกลาง ไม่โอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง โดยใช้หลักการในเรื่องของกรรมว่าสัตว์โลกย่อมมีกรรมเป็นของตน ผู้ใดทำกรรมอันใดไว้จะได้รับผลของกรรมอันนั้น มันคงเที่ยงธรรม มีความยุติธรรม วางเฉยเมื่อเห็นเขาได้รับผิดชอบตนเองได้ เมื่อเขาควรต้องได้รับผลสมควรแก่ความรับผิดชอบของตนโดยไม่สามารถที่จะช่วยเหลือได้การมองผู้อื่นผิดพลาดให้มองตามสภาพความเป็นจริง และยังสอดคล้องกับสมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549: 52) ที่ได้สรุปว่า อุเบกขา คือ การวางเฉยในบางกรณีที่มีปัญหาเล็กน้อย ผู้นำแกล้งโง่บ้าง โดยปิดหูปิดตา ปิดปากเสียบ้าง รวมทั้งไม่ฝักใฝ่ข้างหนึ่งข้างใดในกรณีที่เกิดความขัดแย้ง ควรวางตนเป็นกลางและไกลเกลี่ยเพื่อไม่ให้ปัญหาลุกลาม สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูภัทรธรรมคุณ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอพัฒนานิคม

จังหวัดลพบุรี ด้านอนุเบกขา ผู้บริหารมีภาวะผู้นำด้านความอดทนต่อการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทาย พร้อมยอมรับการประเมินผลโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า

3.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันส่วนใหญ่ผ่านหลักสูตรการบริหารสถานศึกษาได้เรียนรู้ถึงหลักการทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน บริหารตน และบริหารคนมาเป็นอย่างดี จึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร แพร่มวัน (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของพระพาบ ชิตมาโร (ปีสะหวาด) (2556: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักขรรวาสธรรม 4 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบจากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาตามหลักขรรวาสธรรมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดา ครสวรรณ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามหลักคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากทางโรงเรียนมีการจัดอบรมครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเน้นการสั่งสมความรู้ การปฏิบัติงานอันเกิดจากการเรียนรู้ การฝึกหัดทักษะของแต่ละบุคคล ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ อย่างเท่าเทียม ประกอบกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในการการประชุมสัมมนา การอบรม ตลอดจนการศึกษาดูงาน ทำให้ครูสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีทัศนคติ ความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของสร้อยสุดา อีตเส็ง (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ตาม

ทักษะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ตามทักษะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามตามประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระพาบ ชิตมาโร (ปีสะหวาด) (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักทฤษฎี 4 โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา 1 กรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้บริหารและครูที่มี ประสบการณ์สอนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาตามหลักทฤษฎี 4 ไม่แตกต่างกัน

3.3 ครูผู้ปฏิบัติงานสอนอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านสังคหวัตถุ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านพรหมวิหาร 4 ไม่พบความแตกต่าง ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากสถานศึกษา ที่มีขนาดต่างกันย่อมมีระบบการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ผู้บริหารมีบทบาทในการบริหารงานแต่ละด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับคำกล่าวของรีบบินส์และเคอ์เตอร์ (ดาร์ตัน พิมพ์ อุล. 2549: 134; อ้างอิงจาก Lobbins; & Coulter. 2004: 109-110) ที่ได้สรุปไว้ว่า ในการทำหน้าที่ การบริหารงานในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้รูปแบบและวิธีการที่แตกต่างกันในสภาพการณ์ที่ไม่ เหมือนกัน ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างของขนาดองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร แพร ม้วน (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้เชิงประจักษ์ ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการ เปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และงานวิจัยของพระมหาชริวิทย์ คามพินิจ (2555: บทคัดย่อ) ได้ ศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคี เจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 จากผลการศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ในด้านสังคหวัตถุ 4 พบว่าในด้านทานมีระดับค่าเฉลี่ยน้อยกว่าในด้านอื่นๆ จึงควรมีการส่งเสริมหรือเสริมสร้างภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาด้านทานให้เห็นเป็นรูปธรรมชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรมีการให้ทั้งสิ่งของหรือขวัญกำลังใจ ให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ

1.2 จากผลการศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ในด้านพรหมวิหาร 4 พบว่าในด้านกรุณามีระดับค่าเฉลี่ยน้อยกว่าในด้านอื่นๆ จึงควรมีการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาด้านกรุณา โดยผู้บริหารควรมีความเห็นอกเห็นใจ คอยช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ด้วยการเข้าช่วยเหลือด้วยความเต็มใจเท่าที่ตนเองสามารถจะทำได้พร้อมทั้งเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของผู้อื่น

1.3 สมควรตระหนักและคำนึงถึงขนาดของโรงเรียน เนื่องจากขนาดของโรงเรียนมีผลต่อความคิดเห็นต่อความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลางอาจมีวัสดุ อุปกรณ์น้อย ขาดงบประมาณในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานในโรงเรียน ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณส่งเสริมบุคลากรไปอบรมความรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีบทบาทของการเสนอความคิดเห็นในเรื่องการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้ตัวแปรอื่น เช่น เพศ และอายุ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาต่อไป

2. ควรมีการศึกษาวิจัยในหัวข้อภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ทั่วทุกเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของระบบการบริหาร และพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาในโอกาสต่อไป

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม ในประเด็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิจัยในรูปแบบต่างๆ เช่น การหาความสัมพันธ์ การศึกษาเป็นรายกรณี เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้นเป็นต้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชพร วัฒนพรเดชา. (2555). คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.
- กมล ฉายาวัฒน์. (2554). บริหารคนและงานด้วยวิธีการของพระพุทธเจ้า(ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: เกท ไอเดีย.
- กมลทิพย์ ทองกำแหง. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กระแสนันท์ ปลั่งมะณี;และศิริฉัตร ศรีคล้า. (2551). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต3 . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- กฤษณะ เหลืองทอง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พะเยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนา ศิลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์;จักรกฤษณ์ โปตาพล;และวิไลพรณ์ เสรีวัฒน์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์. ขอนแก่น:คลังนานาวิทยา.
- เกศราภรณ์ วิทย์ไพจิตร. (2544). คุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จรัส อติวิทยาภรณ์. (2553). หลักการและทฤษฎีทางการบริหาร = Principle and theory of administration / ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา.
- จินตนา บุญบงการ. (2553). จริยธรรมทางธุรกิจ BUSINESS ETHICS. กรุงเทพฯ:สุทธาการพิมพ์จำกัด.

- จิรวรรณ เกิดผล. (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอน เขตพระโขนงและบางนา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).*
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. ถ่ายเอกสาร.
- จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. (2548). *จริยศาสตร์:ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*
- จรัสรัตน์ สว่างพลกรัง. (2547). *การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวัดผลการศึกษา) นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. ถ่ายเอกสาร.*
- ฉลอง มาปรีดา. (2537). *คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินต์ติ้ง เฮ้าส์.*
- ชลธิชา พิมพ์มานะกิจ. (2551). *การพัฒนาแบบวัดคุณธรรมสัปดาห์ที่ 4 ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มพระนครเหนือ. ปริญญาโท กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ชนิษฐ์ภักดิ์ สิงหลกะ. (2549). *การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ชนิสรา ศิลาณกิจ. (2555). *จริยธรรมของผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2552). *จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.*
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมการวิจัยและการพัฒนาบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.*
- ดาร์ตัน พิมพ์อุบล. (2549). *การศึกษาการบริหารงานวิชาการของฝ่ายบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ตราด: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. ถ่ายเอกสาร.*
- ถาวร ศรีเกตุ. (2551). *การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ทัศนีย์ นุชนวลรัตน์. (2550). *ศึกษาวิจัยเรื่องจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.*

- ธีรรัตน์ กิจจักษ์. (2542). *คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร*. เพชรบุรี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ เพชรบุรี.
- ธีรภัทร บัวคำศรี. (2551). *คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิศสมัย อรทัย. (2551). *การสำรวจและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม*. กรุงเทพฯ. ศูนย์คุณธรรม ปริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- นพดล ละอองคำ. (2553). *คุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสังกัดเทศบาลในจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (การเมืองการปกครอง). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา นิยมวงศ์. (2555). *การศึกษาคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. ถ่ายเอกสาร.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์(1991) จำกัด.
- นืออน พิณประดิษฐ์. (2555). *จริยธรรม:ทฤษฎีและรูปแบบการพัฒนา*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2546). *จริยธรรมธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- . (2555). *จริยธรรมธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ทริปปี้ลกรุ๊ป จำกัด.
- ประพจน์ แยมทิม. (2545). *ยุทธศาสตร์การบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประภาศรี สีหอำไพ. (2550). *พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2549). *คุณธรรม จริยธรรมผู้นำรัฐ*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ปรีชา อยู่ภักดี. (2551). *การศึกษาการปฏิบัติตนตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชัยภูมิ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชัยภูมิ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. ถ่ายเอกสาร.

- ฟากรี ทองดีบุตร. (2551). *คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา*
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
 (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- พระครูภัทรธรรมคุณ.(2554). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4*
 โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
 การศึกษา). นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
 ถ่ายเอกสาร.
- พระเทวินทร์ เทวินโท. (2544). *พุทธจริยศาสตร์. นนทบุรี: สหมิตรพรินติ้ง.*
- พระธรรมโกศาจารย์. (ประยูร ธมมจิตโต). (2550). *๕ ทรงครองแผ่นดินโดยทศพิธราชธรรม.*
 กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระนาวัน ถาวโร. (2550). *รัฐศาสตร์แนวพุทธ:ศึกษาเฉพาะกรณีสังคหวัดถุ 4 กับนักปกครอง.*
 วิทยานิพนธ์ ศน.ม.(รัฐศาสตร์การปกครอง) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 มหามกุฏราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พระปลัดจักรกฤษณ์ วุฒธิยา. (2553). *การศึกษาวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของ*
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
 (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2544). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่*
ที่ 16. กรุงเทพฯ: สหธรรมมิก จำกัด
- พระพาบ ขิตมาโร (ปีสะหวาด).(2556).*ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักขรรวาสธรรม4 โรงเรียน*
ประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา :บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาไชยา หัตถ์ประกอบ. (2544). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏ*
ราชวิทยาลัย. ปริญญาโท กศ.ม. (การศึกษานอกระบบ). มหาสารคาม:
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาชีวิทย์ คามพินิจ. (2555). *ศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนว*
พระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร.
 สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาสนอง ปุโจปการี. (2550). *ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ. นครปฐม: รุ่งศิลป์*
การพิมพ์.
- พระมหาสมปอง ตาลปุตโต. (2556). *ธรรมะลดเครียด สนุกกับชีวิตและการทำงาน. สืบค้นเมื่อ*
 1 ตุลาคม 2556 จาก www.reg.cmu.ac.th/qa/55/regservices/upload/download/104.pdf.

- พระมานิต เตชวรโร. (2550). รัฐศาสตร์แนวพุทธ: พรหมวิหาร 4 กับนักปกครอง. วิทยานิพนธ์
ศน.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2553). ๖๐ ปีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. งาน
ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ.
- พระเลอวุฒิ ฐิริปัญโญ. (2555). ภาวะผู้นำตามหลักพรหมวิหาร๔ ของนายกองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์
มหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬ
าลงกรณราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พระสมุห์สัมฤทธิ์ ติสฺสานุตฺโตโร (ดิสสา). (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา :
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พระอธิการประทีป สุเมโธ (โถมศรี). (2556). หลักธรรมคำสอนสังคหวัตถุ 4 ของวัดรางเตียน ตำบลทุ่ง
คอกอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
นครราชสีมา :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พัชรินทร์ ศรีสุวพันธ์. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการปฏิบัติตาม
หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและ
สถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์จร. (2553). ผู้นำการบริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ:ปัญญาชน.
- พินัญบุหงา แสงศรีธรรมะกุล. (2555).ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคห
วัตถุ4 เขตคลองเตยกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
นครราชสีมา :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ:Life Model. กรุงเทพฯ: วิสตาอินเตอร์
ปริ้นท์จำกัด.
- พิภพ วังเงิน. (2545). จริยธรรมวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- . (2549). จริยธรรมทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- พุทธทาสภิกขุ. (2549). การดำเนินรอยพระยุคลบาทโดยทศพิธราชธรรม. กรุงเทพฯ:
สุภาพใจ.

- มานิต เตชวโร. (2550). รัฐศาสตร์แนวพุทธ:พรหมวิหาร ๔ กับนักปกครอง. วิทยานิพนธ์ ศน.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร. ปกครอง. ถ่ายเอกสาร.
- ไมตรี คงนุกูล. (2552). การศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ คินเคดกรุงเทพ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ(Leadership). กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- รัตนา กาญจนพันธ์. (2551). จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น
- โรงเรียนพญาไท.(2556). รายงานการพัฒนาดตนเองประจำปีการศึกษา 2556. กรุงเทพฯ:โรงเรียนพญาไท.
- ลัดดา ครสวรรณ. (2552). การปฏิบัติตามหลักคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา ทองโคตร. (2554). ศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรางคณา ตาเตียว. (2552). ประสพการณ์การบริหารจัดการเชิงจริยธรรมทางการพยาบาลของ หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลตติยภูมิ. วิทยานิพนธ์ พย.ม.(การบริหารพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ว.วชิรเมธี. (2550). ธรรมาคำขึ้น. กรุงเทพฯ: เวิร์คพอยท์ พับลิชชิ่ง จำกัด.
- วัชร บวรณสิงห์ ; และอารมณ ฉนวนจิตร. (2546). จริยธรรมและภาวะผู้นำในการพัฒนาหลักสูตร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง .
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์-มีนาคม). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย: เรื่องง่ายๆที่บางครั้งก็พลาดได้. ข่าวสารการวิจัย. 18(3): 8-11.
- วิเชียร บุญกล้า. (2550). ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์เขต 3. วิทยานิพนธ์. ค.ม.(การบริหารการศึกษา). สุรินทร์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- วีรวิทย์ คงศักดิ์. (2555). คุณธรรมกับสังคมไทย. กรุงเทพฯ: แวนแก้วเอดิเตอร์เนอส์ จำกัด.

- วีระ ขุนอาจ. (2551). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายอุปบลรัตน์ อำเภอบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศน.ม. (การจัดการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาภูมิพลราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วีระ โอบอ้อม. (2549). *การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบ้านลาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2*. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริชัย กาญจนวาสีและคณะ. (2544). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: บริษัทบุญศิริการพิมพ์ จำกัด.
- ศิริมา ศรีอรุณสุดา. (2553). *การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาขั้นต้น*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย เทพแสง ; และอรจิรา เทพแสง. (2549). *ผู้นำยุคใหม่ หัวใจของการปฏิรูป*. นนทบุรี: อัลฟ่า มิเลเนียม.
- . (2557). *ภาวะผู้นำกลยุทธ์: หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารสถานศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมบัติ ทิฆัมพรย์. (2547). *คุณธรรม-จริยธรรม สำหรับนักบริหาร*. สืบค้นเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2556 จาก http://www.tpmconsulting.org/dwnld/article/oth/oth_merit.pdf.
- สมพร แพร่ม้วน. (2551). *คุณธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.ถ่ายเอกสาร.
- สร้อยสุดา อี้ดีแสง. (2555). *คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.
- สายฝน สารผล. (2554). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับจริยธรรม*. สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2554, จาก http://pdc.ac.th/chinawat/CAI51/A.kanitta/unit1_2.html.
- สายฤดี วรกิจโภาคาร. (2554). *คุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้(องค์การมหาชน).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (2556). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2556*. กรุงเทพฯ: เอกสารกลุ่มนโยบายและแผน.

- (2557). โครงการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาตามหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เอกสารกลุ่มนโยบายและแผน.
- (2557). สถิติจำนวนสถานศึกษา ปีการศึกษา 2557. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2557. จาก <http://www.dataplan-bkk.com/data>
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.(2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545”. กรุงเทพมหานคร: พรินทวาทกราฟฟิค.
- (2557). มาตรฐานการศึกษาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ประถมและมัธยมศึกษา รอบที่สอง (พ.ศ. 2549 – 2553). กรุงเทพมหานคร: พรินทวาทกราฟฟิค.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2553). มาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : ประถมและมัธยมศึกษา รอบที่สอง (พ.ศ. 2549 – 2553). กรุงเทพมหานคร: พรินทวาทกราฟฟิค.
- สุจิตรา ทองวารี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารองค์การทางการศึกษาตามการรับรู้ของครูกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานของครูกรณีศึกษา: องค์การทางการศึกษาในสำนักงานเขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- สุจินต์ บริหารวนเขตต์. (2553). สัปดาห์ที่ 4. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2556. จาก www.smartgigcool.wordpress.com.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (2551). *The Leadership* ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ:เอ. อาร์.อิน เฟอ์เมชันแอนด์พับลิเคชั่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ:เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.
- สุนันท์ เสนารัตน์. (2553). จริยธรรมกับการดำเนินชีวิต. กรุงเทพฯ: พี.เอส.เพรส จำกัด
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2546). จริยธรรมทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- สุรัชย์ ทองทวี. (2557,22 ตุลาคม). สัมภาษณ์โดยนางภาวิณี ประสพศักดิ์, ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2548). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริยา มนตรีภักดิ์. (2550). ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรีย์ มีผลกิจ. (2550). คุณธรรม จริยธรรม สามัคคีธรรม ตามแนวทางพระพุทธศาสนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คอนฟอร์ม จำกัด.
- สลิลทิพ ชูชาติ. (2556). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒. วิทยานิพนธ์ พท.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ไสว มาลาทอง. (2542). คู่มือการศึกษาจริยธรรมสำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหาร นักปกครองและประชาชนผู้สนใจทั่วไป. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์การศาสนา.
- หรรษลักษณ์ รัตนปารโมทย์. (2553). การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานแบบมุ่งคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (วิชาการบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- หรรษา นิลพันธ์. (2554). การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศน.ม. (พุทธศาสนศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2555). จริยธรรมทางธุรกิจ. สงขลา: นาซิลโปโฆษณา.
- อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง และคณะ. (2546). จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ธรรมสารจำกัด.
- อัญชสา ธนาภิตติเจริญ. (2552). ศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- อัญญา ศรีสมพร. (2551). ศึกษาการใช้ผู้นำแนวพุทธของหัวหน้าภาควิชาคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ถ่ายเอกสาร.
- อารี ผลานสินธุวงศ์. (2554). ผู้บริหารที่มีจริยธรรมกับการใช้อำนาจหน้าที่. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ 2554; ปีที่2 ฉบับที่1เดือนมกราคม-มิถุนายน. 72-90

- อำนาจ วงศ์สิงห์. (2552). *การกระจายอำนาจการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา*
 ขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งกระจาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2.
 สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย โล้วม้นคง. (2552). *การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทาง*
จริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา).
 กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership And Performance Beyond Expectations*. New York:
 Free Press.
- Bowers, Trent H. (2009). *Connections Between Ethical Leadership Behavior And Collective*
Efficacy Levels As Perceived By Teachers. Ashland University.
- Brittney, Lytle E. (2010). *Efficacy Of Codes Of Ethics In Nonprofit Organizations*. Ohio:
 The University Of Toledo.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Carroll, A. (1993). *Business & Society: Ethic And Stakeholder Management*. 2 nd ed.
 London : Paul Chapman Publishing.
- Coulter, Mary. (2002). *Strategic Management In Action*. New Jersey: Prentice Hall.
- Davis, Adrian John. (2009). *Moral leadership: The leadership Of The Future: An*
Exploratory Study In A Bah-inspired Faith School. University Of Leicester.
- Donalson, G.A. (2001). *Cultivating Leadership In School*. New York: Teachers College
 Press.
- Evers, C. W.; & Lakomski, G. (2000). *Doing Educational Administration*. Oxford:
 Pergamon.
- Fowler, Denver Jade. (2014). *An Investigation Of Ethical Leadership Perspectives Among*
Ohio School District Superintendents. Ohio University.
- Hilliard, Donald P. (2004). *Leadership And Ethics : A Comparative Study Of Leader*
Moral Values And Organizational Culture. Massachusetts Institute of Technology,
 Sloan School Of Management.
- Hulshult, N.K. (2005). *Moral Leadership in Alternative Education: Theory and Practice In*
School Administration. Ohio: Miami University Oxford.
- Karin Polifko-Harris. (2004). *Case Applications In Nursing Leadership & Management*.
 Philadelphia: Saunders Company.

- Kelly Heidenthal-Patricia. (2004). *Essentials Of Nursing Leadership & Management*. U.S.A: Delmar learning.
- Likert. R. (1967). *New Pattern Of Management*. New York: McGraw-Hil .
- Mande, Wilson Muyinda. (1996). *An Ethics For leadership Power And The Anglican Church In Buganda*. University of Aberdeen.
- Marquis, B.L.;&Huston, C.J. (2006). *Leadership Roles and Management Functions in Nursing: Theory and Application*. 5 th ed. R.R.Donnelley-Crawfordsville: Lippincott.
- Nahavandi, A. (2000). *The Art and Science of Leadership*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Northouse,P.G. (2001). *Leadership:Theory and Practice*. 2 nd ed. Thousand Oaks. California : Sage.
- Sergiovanni, T.J. (1992). *Moral Leadership*. San Francisco : Jossey-Bass Publisher.
- Starratt, R.J. (2005). *Ethical Leadership in The Essentials of School Leadership*. Edited by Brent Davies. London: Pual Chapman
- Steriner, G.A. ;&Steiner, J.F. (1994). *Business,Government, And Society: Amanagerial Perspective,Text And Cases*. New York: McGraw-Hill.
- Wheelen, T.L.; & Hunger, J.D. (2002). *Strategic Management and Business Policy*. 8th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Yukl,G. (1998). *Leadership in Organization* 4th ed. Engle cliffs, New Jersey: Prentice Hall.





ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีจำนวน 7 หน้า แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามระดับการปฏิบัติตนที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 และหลักธรรมสังคหวัตถุธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 49 ข้อ

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น โดยทำการวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคลหรือโรงเรียน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี เพื่อผลการวิจัยจะก่อประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจ ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางอาภาสินี ประสพศักดิ์

นักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัย

โทร. 08-1254-8776

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ต่ำกว่า 20 ปี

☐ ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

2. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ขนาดของโรงเรียน

☐ ขนาดกลาง ตั้งแต่ 121-600 คน

☐ ขนาดใหญ่ ตั้งแต่ 601-1,500 คน

☐ ขนาดใหญ่พิเศษ ตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 สอบถามระดับการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 และหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นการสอบถามระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 และหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติจริง

2. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ซึ่งตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดและโปรดตอบทุกข้อ

เกณฑ์การพิจารณา มีดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถามและแปลความหมาย

ข้อ	ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
1	หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 (ทาน) ให้นโยบายในการทำงานด้านต่างๆแก่ครู				✓	

หมายถึง

“ผู้บริหารสถานศึกษาให้นโยบายในการทำงานด้านต่างๆแก่ครู” นั้นมีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับน้อย



ข้อ	ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
1	หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ด้านทาน (การให้) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ครู					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละ แบ่งปันแก่ครู					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์แก่ครู					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนครูในด้านการทำงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้และชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแก่ครู					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูในการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดจากการทำงาน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถแก่ครู					
	หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ด้านปิยวาจา (คำพูดที่อ่อนหวาน)					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยกับครูด้วยวาจาที่สุภาพ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีวาทศิลป์ในการพูดกับครู					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดจาไม่วาทะและเป็นประโยชน์					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดจาเพื่อก่อให้เกิดความสามัคคี สร้างไมตรีและความรักใคร่กัน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดจาด้วยเหตุผลและมีความจริงใจ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดในสิ่งที่จริง					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดจูงใจครูให้ยินยอมทำตามในทางที่ดีงาม					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นทุ่มเทแรงกายในการบริหารงาน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของโรงเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
17	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมกับทางชุมชนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตสาธารณะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนในสิ่งที่ตั้งงามเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม					
20	หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ด้านสมานัตตตา (วางตนเสมอต้นเสมอปลาย) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางตนอย่างเหมาะสมต่อครู					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนดีเสมอต้นเสมอปลาย					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนถูกต้องตามกาลเทศะ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนถูกต้องตามหลักธรรม					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเสมอภาคแก่ครู และผู้ร่วมงานทุกคนโดยเท่าเทียมกัน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปฏิบัติงาน					
26	หลักธรรมพรหมวิหาร4 ด้านเมตตา (ความรัก ความปรารถดี) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเห็นอกเห็นใจครูเมื่อประสบปัญหาการทำงาน					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเห็นอกเห็นใจครูเมื่อประสบปัญหาส่วนตัว					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรัก ความห่วงใยต่อครู					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีความปรารถนาดีต่อครูด้วยความจริงใจ					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามสอบถามความเป็นอยู่ของครู					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
31	หลักธรรมพรหมวิหาร4 ด้านกรุณา (ความสงสาร)					
	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การช่วยเหลือครูเมื่อประสบปัญหาการทำงาน					
	32 ผู้บริหารสถานศึกษาให้การช่วยเหลือครูเมื่อประสบปัญหาส่วนตัว					
	33 ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการทำงานของครู					
	34 ผู้บริหารสถานศึกษามีน้ำใจต่อครูทุกคน					
	35 ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลทุกข์สุขและจัดสวัสดิการให้แก่ครูตามความเหมาะสม					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ครูด้วยความจริงใจ					
	37 ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศการทำงานของครูด้วยความเมตตา					
	หลักธรรมพรหมวิหาร4 ด้านมฤตา (ความพลอยยินดี)					
	38 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความยินดีกับครูที่ได้เลื่อนตำแหน่ง					
	39 ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยครูที่ทำความดีให้เป็นที่ประจักษ์ตามความเหมาะสม					
	40 ผู้บริหารสถานศึกษาชื่นชมการปฏิบัติงานของครูด้วยความบริสุทธิ์ใจ					
41	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติงานในหน้าที่					
	42 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น					
	หลักธรรมพรหมวิหาร4 ด้านอุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง)					
	43 ผู้บริหารสถานศึกษาวางตนเป็นกลางไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำทางจริยธรรม				
		5	4	3	2	1
44	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย					
45	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจในการทำงานด้วยความเป็นกลาง					
46	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาของคนในองค์กรด้วยความเป็นกลาง					
47	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินการทำงานในหน้าที่ของครูด้วยความยุติธรรมปราศจากอคติ					
48	ผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาความดี ความชอบของครูด้วยความยุติธรรม ปราศจากอคติ					
49	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนที่เห็นเหตุผลในการทำงาน					



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางอาภาสินี ประสพศักดิ์
วันเดือนปีเกิด	28 กันยายน พ.ศ.2525
สถานที่เกิด	อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	12/8 หมู่บ้านวิชนวิลส์ 4 ถ.สามัคคี อำเภอท่าทราย จังหวัดนนทบุรี 11000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนพญาไท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2544	มัธยมศึกษาปีที่ 6
พ.ศ.2548	จาก โรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต ศษ.บ (ศึกษาศาสตรบัณฑิต) วิชาเอกภาษาไทย วิชาโท จิตวิทยาและการแนะแนว
พ.ศ.2559	จาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร