

คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2558

คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2558

พระมหาไธยา สิงห์สนั่น. (2558). คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินทิพ. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: ปณิธิวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง, อาจารย์ ดร. สรภัสสรณ์ จัตรกมลทัศน์

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักของพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 4) ศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 5) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามคุณลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ 1. เพศ 2. ระดับการศึกษา และ 3. ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2557 ทั้งหมด 363 คน จากโรงเรียน 28 โรงเรียน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครชีและมอร์แกน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยใช้นาฬิกาของโรงเรียนเป็นชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) การทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสัมประสิทธิ์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านอาคารสถานที่ และด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 และอิทธิบาท 4

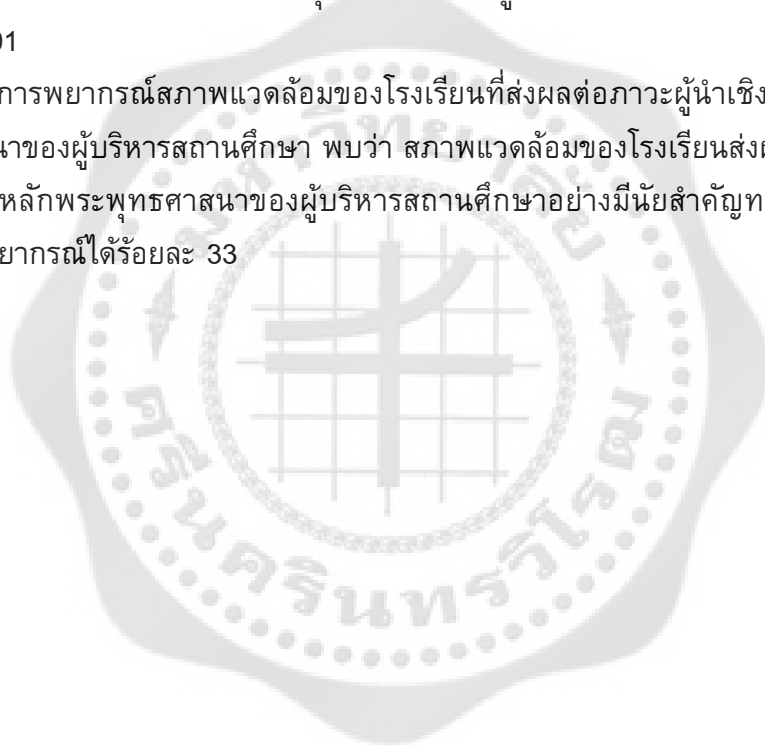
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู พบว่าโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับ การศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พรหมวิหาร 4 และอิทธิบาท 4 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.05 แต่ด้านสังคหวัตถุ 4 ไม่พบความแตกต่าง

4. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านภูมิทัศน์ ภายในโรงเรียน ด้านอาคารสถานที่ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

5. ผลการพยากรณ์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลัก พระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 33



THE BIOSOCIAL CHARACTERISTICS AND SCHOOL ENVIRONMENT AFFECTING
THE ETHICAL LEADERSHIP ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES
OF ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER BANGKOK METROPOLITAN



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

June 2015

Phramaha Anocha Singhsanan.(2015).*The Biosocial Characteristics and School Environment Affecting the Ethical Leadership According to Buddhist Principles of Administrators in School Under Bangkok Metropolitan*. Master's Thesis, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Thesis Committee: Dr. Somchai Thepsaeng, Dr. Sorrapakkson Chatrakamollathas.

The purpose of this study were 1) to study the environment of schools under Bangkok Metropolitan, 2) to study the ethical leadership according to Buddhist principles of administrators in schools under Bangkok Metropolitan, 3) to study the relationship between school environment and ethical leadership according to Buddhist principles of administrators in schools under Bangkok Metropolitan, 4) to study school environment effecting ethical leadership according to Buddhist principles of administrators in schools under Bangkok Metropolitan, and 5) to compare the teachers' opinion to the ethical leadership according to Buddhist principles of administrators in schools under Bangkok Metropolitan classified by teachers' biosocial characteristics which were 1) gender, 2) education level, and 3) working experience. The samples were 363 teachers from 28 schools in the Northern Krung Thon Schools Group under Bangkok Metropolitan in academic year 2014. The sample size was determined based upon Krejcie and Morgan table. Stratified random sampling method was applied and school size was used as strata. The research instrument for data collection was Likert 5-point rating scale questionnaire. The data were analyzed by percentage (%), mean ($\bar{X}$) and standard deviation (SD.). T-test, one-way ANOVA, correlation analysis, and multiple regression analysis were used to test the hypotheses.

The findings were follows:

1. the school environment as a whole was at high level and all aspects were at high level. As sorting by the descending order of their mean values were technology, social and culture, buildings, and landscape in school.

2. ethical leadership according to Buddhist principles of administrators in schools under Bangkok Metropolitan as a whole was at highest level. When considering each individual aspect was also at a highest level. As sorting by the descending order of their mean values were the four bases of sympathy, the four sublime states of mind and the four bases of accomplishment respectively.

3. The comparison of ethical leadership according to Buddhist principles of administrators in schools under Bangkok Metropolitan revealed that the opinions of teachers from different genders as a whole and each individual aspect were not different and the opinions of

teachers from different experiences as a whole and each individual aspect were also not different.

The comparison of ethical leadership according to Buddhist principles of administrators in schools under Bangkok Metropolitan revealed that the opinions of teachers having different education levels as a whole were different with the statistical significance level of .05.

As considering by each aspect, their opinions about the four sublime states of mind and the four bases of accomplishment were different with the statistical significance level of .05 but their opinions about the aspect of four bases of sympathy were not different.

4. The study of the relationship between school environment and ethical leadership according to Buddhist principles of administrators in schools under Bangkok Metropolitan revealed that the school environment including landscape in school, buildings, social and culture, and technology correlated with ethical leadership according to Buddhist principles of administrators with the statistical significance level of .01.

5. The study of school environment effecting ethical leadership according to Buddhist principles of administrators in schools under Bangkok Metropolitan revealed that school environment affected ethical leadership according to Buddhist principles of administrators with the statistical significance level of .05 and all had the predictability power of 33%.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
ตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ของ

พระมหาไฉนา สิงห์สนั่น

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

.....ที่ปรึกษาร่วม

(อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์)

.....กรรมการ

(เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์)



งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
กองทุน สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาของ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง ประธานที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร. สรศักดิ์ ฉัตรกมลทัศน์ กรรมการที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ ให้คำแนะนำด้วยความทุ่มเทเอาใจใส่ ปรับแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ประธานกรรมการสอบปากเปล่า ซึ่งได้เสียสละเวลาร่วมเป็นกรรมการสอบ พร้อมให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะด้วยความเอาใจใส่เพื่อให้ปริญญานิพนธ์สมบูรณ์และนำไปด้วยความเรียบร้อย

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พระมหานัทรชัย สุนตตชโย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พระมหาหมื่นวินทร์ ปุริสุตโตโม และขออนุโมทนาขอบคุณ อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ อาจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติธริวัฒน์ และอาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ ที่กรุณาอนุเคราะห์ช่วยเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งคณาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ในการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ขออนุโมทนาขอบคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่อนุเคราะห์ให้ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอบพระคุณพระเดชพระคุณพระเทพปัญญามุนี เจ้าอาวาสวัดอาวุธวิกสิตาราม ผู้เป็นอุปัชฌาย์ พระครูเกษมสุขวัฒน์ เจ้าอาวาสวัดเกาะสะอาด จังหวัดขอนแก่น พระครูพนัสศีลาจารย์ พระครูสุทัศนมุนี ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดอาวุธวิกสิตาราม คุณโยมป้าทัศนีย์ วิจิตรสอน คุณโยมอรวรรณ จุลสุวรรณ และพี่อ้อม ที่ได้มอบโอกาสและให้ทุนในการศึกษาจนสำเร็จ ขออนุโมทนาขอบคุณ พี่ ๆ รุ่นที่ 35 การบริหารการศึกษา ภาคปกติ ที่ให้กำลังใจและความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอมา

ขออนุโมทนาขอบคุณพ่อแม่ และครอบครัว ครูบาอาจารย์ ที่อบรมสั่งสอนให้กำลังใจเสมอมา คุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาใต้ร่มพระพุทธรศาสนาที่ได้เข้ามาอาศัยบูชาพระคุณครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทให้มีความรู้ กระทั่งประสบความสำเร็จในการศึกษา

พระมหาโนชา สิงห์สนั่น

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
สมมติฐานของการวิจัย	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร	16
หลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	22
หลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับจริยธรรม	40
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา	52
ด้านสังคหวัตถุ 4	55
ด้านพรหมวิหาร 4	60
ด้านอิทธิบาท 4	66
แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะทางชีวิสังคม	72
แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน	76
ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน	83
ด้านอาคารสถานที่	87
ด้านสังคมและวัฒนธรรม	97
ด้านเทคโนโลยี	101
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	106
3 วิธีดำเนินการวิจัย	118
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	118
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	119
การเก็บรวบรวมข้อมูล	121
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	121

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 3 (ต่อ)	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	123
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	125
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	125
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	126
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	127
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	156
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	156
วิธีดำเนินการวิจัย.....	156
สรุปผลการวิจัย.....	157
การอภิปรายผล.....	158
ข้อเสนอแนะ.....	161
บรรณานุกรม.....	163
ภาคผนวก.....	179
ภาคผนวก ก.....	180
ภาคผนวก ข.....	216
ประวัติย่อผู้ทำวิจัย.....	229

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน.....	18
2	คุณลักษณะและทักษะที่แยกจากผู้นำจากบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ.....	27
3	แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลัก พระพุทธศาสนา.....	54
4	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกเป็นครู ตามขนาดของโรงเรียน.....	119
5	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ จำแนกตามเพศ (n =354)	127
6	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ จำแนกตามระดับการศึกษา (n =354).....	127
7	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 354).....	128
8	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน.....	129
9	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนโดยรวมและรายข้อ.....	130
10	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านอาคารสถานที่ โดยรวมและรายข้อ.....	131
11	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านสังคมและวัฒนธรรม โดยรวมและรายข้อ.....	132
12	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านเทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ.....	133
13	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลัก พระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน.....	135
14	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลัก พระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัด 4 โดยรวมและรายด้าน.....	136

บัญชีตาราง (ต่อ)

[illegible]

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง (ต่อ)	หน้า
25 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อิทธิบาท 4 ด้านฉันทะ โดยรวมและรายข้อ.....	147
26 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อิทธิบาท 4 ด้านวิริยะ โดยรวมและรายข้อ.....	148
27 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อิทธิบาท 4 ด้านจิตตะ โดยรวมและรายข้อ.....	149
28 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อิทธิบาท 4 ด้านวิมังสา โดยรวมและรายข้อ.....	150
29 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ.....	151
30 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	152
31 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	153
32 ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	154
33 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยการใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น	155

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
2 การบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	21
3 ตาข่ายการบริหาร.....	30
4 แสดงภาวะผู้นำแบบ 3 มิติ.....	33
5 กระบวนการจัดสารสนเทศ.....	101



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องเผชิญกับสภาวะทางเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง จึงต้องเร่งพัฒนาประเทศ และประชากรของตนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่อให้สามารถรับมือกับสิ่งท้าทายดังกล่าว ได้จากการพัฒนาประเทศที่ผ่านมา นั้น เป็นที่ประจักษ์โดยทั่วกันว่ามุ่งเน้นความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่ขาดความสมดุลกับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีงามของมนุษย์นั้นก่อให้เกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนในประเทศโดยรวม และเป็นสาเหตุที่มาของปัญหาทางด้านสังคมในปัจจุบันที่นับวันจะทวีความรุนแรงขึ้นตามลำดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มเด็กเยาวชนที่เป็นอนาคตสำคัญของชาติซึ่งกำลังประสบปัญหาด้านสังคม และวัฒนธรรมมารุมล้อม คุณค่าและโน้มน้าวใจให้หลงผิด มีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน ขาดระเบียบวินัยละทิ้งค่านิยมความเป็นไทย ขาดความตระหนักในคุณค่าของคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ นับว่าเป็นปัญหาที่จะต้องได้รับการแก้ไขเยียวยาอย่างเร่งด่วน จึงทำให้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้มีข้อบัญญัติและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการปลูกจิตสำนึกของความเป็นไทยให้กับเยาวชนและประชาชนในชาติ ซึ่งส่งผลให้มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2554 จนถึงวันที่ 30 กันยายน 2559 ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะ และการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ทั้งนี้การศึกษาน่าจะให้ทางออกที่ดีต่อการแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้น และผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาก็น่าจะเป็นความหวังหนึ่งของสังคมที่เป็นผู้มีภาวะผู้นำตามหลักธรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมต่อครู นักเรียน และบุคคลอื่นในสังคม ตามความมุ่งหมายในการพัฒนาการศึกษาของชาติและความในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตราที่ 6 ที่ต้องการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีคุณภาพ (อรุณช ไขพิมพ์. 2555: 18)

ผู้นำสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา

ควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ เป็นนักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักปราชญ์ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพราะผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่จะต้องเป็นตัวอย่างของการปฏิรูปปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้และการบริหารให้กับครู นักเรียน พ่อแม่ผู้ปกครองและชุมชน ฉะนั้นการเป็นผู้บริหารที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การมีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้ดี มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีภาวะผู้นำเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรมจริยธรรมบริหารจัดการดี เป็นผู้นำวิชาชีพ มีความสามารถพิเศษรอบด้าน ถ้าผู้นำของโรงเรียนมีประสิทธิผลจะสามารถสร้างความศรัทธา ความผูกพันและความพึงพอใจของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนให้เกิดกับโรงเรียนและผู้บริหารจึงจะทำให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องรวมพลังกันจัดการศึกษาของโรงเรียนจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและในที่สุดก็จะสามารถพัฒนาครู และนักเรียนเป็นคนมีคุณภาพ ของสังคมและประเทศชาติได้สืบต่อไป (เชียวชาญ ภาวะวงศ์. 2556: 23)

การนำหลักคำสอนในทางพุทธศาสนาไปศึกษา วิเคราะห์ แล้วนำไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับหลักการปกครองสำหรับภาวะผู้นำก็จะทำให้หลักพุทธธรรมมีส่วนในการเสริมสร้างคุณธรรมและก่อให้เกิดการพัฒนาผู้นำหรือผู้ปกครองทุกระดับชั้นอย่างมีคุณภาพ กล่าวคือมีการพัฒนาชีวิตชุมชน สังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม เมื่อคนในสังคมมีการพัฒนาชีวิตให้ดีขึ้นก็จะมาพัฒนาครอบครัว พัฒนาชุมชน และพัฒนาสังคมให้ดีขึ้นด้วยเช่นกัน ดังนั้นหลักพุทธธรรมจึงเป็นพื้นฐานในการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือผู้ปกครองอย่างแท้จริงเหมือนดังที่ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้ว่า “ผู้นำที่ยิ่งใหญ่จริง ๆ คือ ผู้นำที่สามารถนำหลักความจริงหลักความถูกต้อง นำประโยชน์มาเป็นที่ยึดอิงที่จะให้ประชาชนร่วมแรงร่วมใจในการสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมโดยไม่ต้องอาศัยความโลภหรือความโกรธมาเป็นเครื่องกระตุ้นเร้า”ซึ่งสอดคล้องกับหลักการปกครองของ ขงจื๊อ ที่ว่า “ผู้ปกครองจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำเรื่องผลประโยชน์ และคุณธรรมความดีให้เป็นเรื่องเดียวกัน เพราะคุณธรรมเป็นเสาหลักของการปกครอง” ดังนั้นการปกครองจึงต้องประกอบด้วยคุณธรรม จริยธรรม อุปมา “ตั้งดาวเหนืออันมีดาวดวงอื่นแวดล้อมเป็นบริวารเพื่อประดับท้องฟ้าให้ดูสวยงาม” ฉะนั้น (จักรพรรณ วงศ์พรพัตณ. 2549: 46) เพราะการเป็นผู้นำให้ประสบความสำเร็จโดยเป็นยอดของผู้นำนั้นจะต้องใช้คุณธรรม จริยธรรมประกอบกับความรู้ความสามารถ การมีคุณธรรมจริยธรรมจะหล่อหลอมบุคคลให้เป็นผู้มีสุขภาพกายใจและสติปัญญาที่ดี มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่ดี ที่กว้างไกล สามารถปกครองบริหารจัดการองค์การให้ถึงความสำเร็จ บรรลุผลดี มีประสิทธิภาพสูง (พระราชญาณวิสิฐ. 2550: 10) การศึกษาถึงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจและนำไปสู่แนวทางในการแก้ไขปัญหาคาสตร์ทางจริยธรรมและภาวะผู้นำทางจริยธรรมนี้ได้รับความสนใจจากนักปราชญ์และนักวิชาการมาตั้งแต่สมัยโบราณ เช่นโสเครติส อริสโตเติล เป็นต้น

ศาสตร์การบริหารทางจริยธรรมในประเทศไทยนั้น ได้มีนักวิชาการทางการบริหาร ได้นำหลักธรรมคำสั่งสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาขยายความว่าเป็นหลักคำสอนที่ไม่เพียงสอนให้มนุษย์รู้จักบริหารชีวิตของตนให้ประสบความสำเร็จครอบคลุมในทุกด้านตามระดับความปรารถนา

ในชีวิตของแต่ละคนเท่านั้น แต่หลักธรรมก็สอนการบริหารจัดการผู้อื่นและองค์การด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะในระยะหลังนี้ มีผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำตามแนวพุทธ เช่น ดร.วรภัทร์ ภู่เจริญ และ ดร.ไชย ณ พล ได้ให้ความสนใจและนำหลักพุทธธรรมมาขยายความในเรื่องการบริหารจัดการ ในตำราบริหารแนวพุทธหลายเล่มด้วยกัน เพื่อให้ทางเลือกแก่นักบริหารเป็นแนวทางการบริหารจัดการ ซึ่งถ้าเปรียบเทียบความนิยมของสาธารณะที่มีต่อองค์ความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการจาก นักวิชาการชาวตะวันตกและองค์ความรู้เดิมจากตะวันออก เช่น แนวพุทธศาสนา ตามหลักธรรมที่มี มาแต่ดั้งเดิมนั้น จะเห็นได้ว่าองค์ความรู้จากโลกตะวันตกจะได้รับความนิยมและสนใจมากกว่า และ มีการต่อยอดองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องทำให้มีแนวคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นเรื่อย ๆ ในด้านการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความเป็นเลิศ ประสบความสำเร็จอย่างสูงและยั่งยืน

การชี้้นำให้คนส่วนใหญ่มองธรรมะที่เกี่ยวกับการบริหารว่าเป็นเรื่องง่าย ทันสมัยและ สามารถเกิดผลสัมฤทธิ์ไม่น้อย นำไปสู่แนวคิดการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตาม แนวพุทธศาสนา ซึ่งเป็นการต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางจริยธรรมในอีกมิติหนึ่งที่มี ผู้สนใจมากขึ้นเรื่อย ๆ ในปัจจุบัน และถือได้ว่าเป็นการส่งเสริมให้คนทั่วไปในสังคมได้ตระหนักถึง คุณค่าของอารยธรรมตะวันออกที่เรามีอยู่แล้วมายาวนานที่อาจจะถูกมองข้าม ซึ่งคุณค่าเหล่านี้ยังรอ คอยปราชญ์ที่จะคิดต่อยอดแตกฉานให้แพร่หลายและพัฒนาอีก ๆ ขึ้นไป ในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์การทำหน้าที่ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก และเป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ของสถานศึกษาก็คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้รับความสนใจและความคาดหวังจากสังคมอยู่ในระดับสูง (Hoy; & Miskel. 2001: 132) และการมีคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่ขาดไม่ได้ของผู้บริหาร ทางการศึกษา และถือเป็นหัวใจของการเป็นผู้นำ ผู้นำมีคุณธรรมจริยธรรมจะทำให้สมาชิกใน องค์การหรือคนในประเทศนั้นอยู่กันอย่างมีความสุข แต่ถ้าบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้นำ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมคนทั้งหมดก็จะทำตามอย่าง ทำให้ประเทศชาติหรือองค์การเดือดร้อน (Bennis. 2000: 232)

การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการทั้งจากภายใน และภายนอกองค์การ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของโรงเรียนในการ เป็นแบบอย่างที่ดีที่จะนำโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสู่ความสำเร็จ จึงต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่ สำคัญ ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม มีความมุ่งมั่น ขยัน อดทน มีความรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำสูง เป็นคนกล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าตัดสินใจ มีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีความจริงใจในการบริหาร โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จได้นั้นไม่มีทฤษฎี และหลักการใดที่เหมาะสม ที่สุด ที่สามารถนำมาใช้บริหารได้กับทุกโรงเรียน แต่ถ้าโรงเรียนนั้น ๆ มีผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพ ใช้หลักธรรมาภิบาลใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในการนำเทคนิควิธีทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ ที่หลากหลายมาบูรณาการเพื่อปรับใช้กับการบริหารจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพเหตุการณ์ สถานที ระยะเวลา และปัจจัยแวดล้อม จึงจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพในที่สุด

จากเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เกิดประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานทั้งของตนเองและส่วนรวมในอนาคตต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
5. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามคุณลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่
 1. เพศ 2. ระดับการศึกษา และ 3. ประสบการณ์การทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2557 จำนวน 2013 คน จำนวน 91 โรงเรียน (กองการเจ้าหน้าที่, สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2556)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2557 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 363 คน ผู้วิจัยใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง 30 เปอร์เซนต์จากโรงเรียนทั้งหมด 91 โรงเรียน ได้จำนวนโรงเรียน 28 โรงเรียน ต่อจากนั้นทำการการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) คือขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ต่อจากนั้นใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1.1 คุณลักษณะทางชีวสังคม
 - 1.1.1 เพศ
 - 1.1.2 ระดับการศึกษา
 - 1.1.3 ประสบการณ์การทำงาน
- 1.2 สภาพแวดล้อมของโรงเรียน
 - 1.2.1 ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน
 - 1.2.2 ด้านอาคารสถานที่
 - 1.2.3 ด้านสังคมและวัฒนธรรม
 - 1.2.4 ด้านเทคโนโลยี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

- 2.1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา ดังนี้
 - 2.1.1 สังคหวัตถุ 4
 - 2.1.1.1. ทาน
 - 2.1.1.2. ปิยวาจา
 - 2.1.1.3. อิตถจริยา
 - 2.1.1.4. สมานัตตตา

2.1.2 พรหมวิหาร 4

2.1.2.1. เมตตา

2.1.2.2. กรุณา

2.1.2.3. มุทิตา

2.1.2.4. อุเบกขา

2.1.3 อิทธิบาท 4

2.1.3.1. ฉันทะ

2.1.3.2. วิริยะ

2.1.3.3. จิตตะ

2.1.3.4. วิมังสา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณลักษณะทางชีวิสังคม หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลพื้นฐานของครูที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งชี้สถานภาพหรือสะท้อนคุณลักษณะเชิงชีวิสังคมประกอบด้วย

1.1 เพศ หมายถึง เพศของครู ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง

1.2 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของครูในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของครู โดยจำแนกเป็น 4 ระดับ ดังนี้ ตั้งแต่ 1-5 ปี ตั้งแต่ 6-10 ปี ตั้งแต่ 11-20 ปี และมากกว่า 21 ปี

2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน หมายถึง การจัดภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ และการใช้เทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ภายในโรงเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการตกแต่งสถานศึกษาให้มีทัศนียภาพที่สวยงามตามสังคมและวัฒนธรรมของท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยการจัดสิ่งแวดล้อม 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านภูมิทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารจัดการรูปแบบภูมิทัศน์ที่เรียบง่ายสวยงาม ปลอดภัย สะดวกต่อการดูแลรักษา เน้นความเป็นไทย ให้ครูมีส่วนร่วมออกแบบภูมิทัศน์ให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน จัดภูมิทัศน์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและโรงเรียน โดยเลือกสิ่งประดิษฐ์ อุปกรณ์ใช้สอยจากภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

2.2 ด้านอาคารสถานที่ หมายถึง ผู้บริหารวางแผนการใช้อาคารสถานที่ และห้องเรียน ให้เหมาะแก่การใช้สอยมีความสะอาดเรียบร้อย มีส่วนร่วมในการออกแบบอาคารสถานที่ จัดรูปแบบให้เหมาะแก่การเรียนการสอน ให้นักลารดูแลความสะอาดโรงอาหารให้ถูกสุขลักษณะ จัดบุคลการ

ดูแลความสะอาดห้องน้ำ ห้องส้วม จัดห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องพักครูให้เพียงพอแก่นักเรียน และครู มีสถานที่ออกกำลังกายแก่บุคลากรภายในโรงเรียน

2.3 ด้านสังคมและวัฒนธรรม หมายถึง ผู้บริหารกำหนดค่านิยมและความเชื่อในโรงเรียนให้นักเรียนประพฤติตาม แลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างชุมชนและโรงเรียน กระตุ้นครูให้มีจิตสำนึกในการทำประโยชน์ส่วนร่วม จัดให้มีนิทรรศการถ่ายทอดความเป็นมาความเชื่อต่าง ๆ ของชุมชน ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมประเพณีระหว่างชุมชนและโรงเรียน พร้อมทั้งสืบทอดงานนาฏศิลป์และดนตรีพื้นบ้าน และเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้นำภายในชุมชน

2.4 ด้านเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารวางแผนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอนมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีใช้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการใช้สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยี สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร มีแผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยคำนึงถึงประโยชน์ ความคุ้มค่าที่นำมาใช้ ความสะดวกรวดเร็ว และทันสมัย ตอบสนองความต้องการแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน รวมถึงมีการกำกับ ควบคุม ติดตามและประเมินผล การใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารตามหลักของพระพุทธศาสนา อันเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวนำใจของผู้อื่น ผู้ก่อกมล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน เป็นธรรมของผู้บริหารช่วยให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยหลักธรรม ได้แก่ สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 และอิทธิบาท 4

4. สังคหวัตถุ หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารในการใช้หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวนำใจของผู้อื่น ผู้ก่อกมล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน มีอยู่ 4 ประการ ประกอบไปด้วย

4.1 ทาน หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารในการให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเฟื้อ แบ่งปันของ ๆ ตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ให้ความรู้แนะนำการปฏิบัติงาน ให้อภัยเมื่อบุคลากรทำผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และไม่สร้างปัญหาให้กับครูในโรงเรียน

4.2 ปิยวาจา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารในการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ อ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ รู้จักถนอมน้ำใจ เกื้อกูลต่อครูและบุคลากร แสดงความเห็นอกเห็นใจต่อบุคลากร และรู้จักพูดให้กำลังใจในการทำงานร่วมกัน

4.3 อตถจริยา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารในการบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือกันและกันประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การช่วยเหลือเกื้อกูลด้วยความปรารถนาดีต่อการบำเพ็ญประโยชน์แก่ส่วนรวมโดยไม่หวังผลประโยชน์อะไรตอบแทนจึงเป็นการปฏิบัติตนของผู้บริหารในเรื่องของการเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

4.4 สมานัตตตา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารในการเป็นผู้มีความเสมอภาคต่อครูและบุคลากรในโรงเรียน ช่วยส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับครูในโรงเรียน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และช่วยกับแก้ปัญหาพร้อมกับครูในโรงเรียน

5. พรหมวิหาร หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารในการใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการโรงเรียน เป็นหลักธรรมประจำใจของผู้บริหารในการปกครองครู บุคลากรในโรงเรียน และพัฒนาโรงเรียนให้นักเรียนได้รับการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีอยู่ 4 ประการ ประกอบด้วย

5.1 เมตตา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารในการให้ความรักความปรารถนาดีต่อผู้ร่วมงาน มีมิตรไมตรีต่อครูและบุคลากร เสียสละเวลาเพื่อให้คำปรึกษาแก่ครู และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงาน

5.2 กรุณา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารในการช่วยเหลือครูและบุคลากรเมื่อพบกับอุปสรรคและไม่เบียดเบียนครูและผู้ช่วยงานในโรงเรียน มีความสงสารช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ พร้อมจัดสวัสดิการภายในโรงเรียนให้กับครูและบุคลากร มีความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ พร้อมทั้งจะช่วยแก้ปัญหา

5.3 มุทิตา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารในการแสดงออกถึงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสุขในทางที่ไม่ผิดศีลธรรม หรือพ้นจากทุกข์ด้วยใจอันบริสุทธิ์ พลอยยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่นเมื่อเจริญก้าวหน้า ยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงานเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน ให้รางวัลสิ่งของตามโอกาส ตามความเหมาะสม

5.4 อุเบกขา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารในการแสดงออกถึงความวางเฉยไม่ตีใจไม่เสียใจเมื่อผู้อื่นได้รับความทุกข์ในเมื่อตนไม่อาจช่วยได้ หรือมีใจเป็นกลางไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด มีความเที่ยงตรงและเที่ยงธรรม มีความอดทนอดกลั้น และรู้จักข่มใจ ไม่ประพฤติดุศีลธรรมและระเบียบวินัยของโรงเรียน

6. อิทธิบาท หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามที่มุ่งหวังไว้ซึ่งประกอบด้วยฉันทะ ความพอใจ วิริยะ ความเพียร จิตตะ ความเอาใจจดจ่อ และวิมังสา การใช้ปัญญาไตร่ตรอง ซึ่งจำแนกไว้เป็น 4 ประการ ประกอบไปด้วย

6.1 ฉันทะ หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารในความสนใจใฝ่รู้ในหน้าที่ของตนอยู่เสมอ มีอัธยาศัยและน้ำใจต่อทุกคน พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน นำหลักธรรมมาพัฒนาระบบคุณธรรมในโรงเรียน

6.2 วิริยะ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารด้วยความพากเพียรขยันอดทนหาความรู้เพื่อเติมอยู่เสมอ เอาธุระมีความเข้มแข็งอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคไม่เลิกละทำงานได้อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง มองความลำบากและอุปสรรคในงานเป็นสิ่งที่ท้าทายที่ต้องเอาชนะเพื่อให้งานสำเร็จให้ได้ และกระตุ้นชักจูงครูให้เกิดพัฒนาการสอนในโรงเรียน

6.3 จิตตะ หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารในการเอาใจใส่ในการทำงาน มีความตั้งใจมั่นปฏิบัติงานตามพันธกิจที่ตั้งไว้ ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพเอาใจใส่ครู บุคลากร และนักเรียน และเผยแพร่ผลงานของครู บุคลากร และของนักเรียนต่อสาธารณชน

6.4 วิมังสา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหาร มีการสอบสวนไตร่ตรองพิจารณาพิเคราะห์ใช้ปัญญาในการตรวจสอบข้อบกพร่องในงานที่ทำอยู่เสมอรู้จักค้นคว้าทดลองคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุงงานและวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ทบทวนกระบวนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติประสานงานกับทุกฝ่ายเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และมีการแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน

7. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

8. โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวน 91 โรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาหลักการแนวคิดและงานวิจัย ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาคูณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีผลวิจัย แนวคิด และบุคคลสนับสนุนความคิดเห็นไว้ ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา ผู้วิจัยศึกษาหลักการแนวคิดของพระธรรมจิติญาณ (2546: 18) ท่านพุทธทาสภิกขุ (2549: 13) พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549. 26, 2550: 9) สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง (2549: 49-50) เนตรพัฒนา ยาวีราช (2542: 90-91) พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. 2553: 14-28) กมล ฉายาวัดนะ (2554: 13-14) สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ กันหลง (2553: 49) ธิธาร์ตัน ศิละวรรณโณ (2553: 77) พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์ (2550: ออนไลน์) คะนอง วังฝายแก้ว (2555: ออนไลน์) พระมหาสมปอง ปจฺโจปการี (2550: 236) กมล ฉายาวัดนะ (2554: 36) พระมหาวิชิตวิชญ์ ความพินิจ (2554: 87) จารุมาศ เรื่องสุวรรณ (2548: 35) สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2550: 238) และ ปริญญ์ จงวัฒนา (2550: 144-145) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นหลักธรรมที่ผู้นำควรจะศึกษาและยึดถือนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันเพื่อเป็นหนทางไปสู่ความดีงาม ความสุข ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าในชีวิตได้ ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่า สังคหวัตถุ หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวหัวใจของผู้อื่น ผูกไมตรีเอื้อเฟื้อ เกื้อกูลหรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2548: 148) ให้ความหมายไว้ว่า สังคหวัตถุ 4 หมายถึง ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือ ยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี หลักการสงเคราะห์สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ กันหลง (2553: 49) ให้ความหมายไว้ว่า หลักสังคหวัตถุ 4 ถือเป็นหลักธรรมสำหรับนักปกครองหรือผู้นำ อันเป็นธรรม

เครื่องยึดเหนี่ยวเห็นอกเห็นใจบุคคล และประสานหมู่ชนให้สามัคคี เป็นหลักการสงเคราะห์ มีพื้นฐานความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การปฏิบัติด้วยความศรัทธา การยึดหลักการของการรับใช้และให้บริการ การกระทำความดีเพื่อการอยู่ร่วมกัน และการมีภาวะผู้นำอันประกอบไปด้วย ทาน ปิยวาจา อุตถจริยา และสมานัตตตา ส่วนของพรหมวิหาร หมายถึง ธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ พรหมวิหารเป็นหลักธรรมสำหรับทุกคนเป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2553: 20) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหารธรรมไว้ว่า ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหมมี 4 อย่าง ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา กมล ฉายาวิมละ (2554: 36) ให้ความหมายของพรหมวิหารธรรมไว้ว่า เป็นธรรมของผู้ยิ่งใหญ่ ผู้ประเสริฐ เป็นผู้มีจิตใจกว้างขวางยิ่งใหญ่ หรือยิ่งใหญ่ด้วยคุณธรรมความดีงาม ผู้ที่มีพรหมวิหารจึงเป็นผู้นำที่ดี เป็นบุคคลตัวอย่างที่ดีและอิทธิบาท หมายถึง บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรมเครื่องให้ถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ พระธรรมปิฎก (2546: 842) ได้ให้ความหมายว่า อิทธิบาท 4 คือธรรมเป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ 4 อย่าง ได้แก่ ฉันทะ มีความพอใจ มีใจรัก คือ พอใจที่จะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดี แห่งกิจกรรมหรืองานที่ทำ มีใช้สกว่าทำให้เสร็จ ๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร วิริยะ พากเพียรทำ คือขยันหมั่นประกอบกระทำสิ่งนั้น ด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดถอน จิตตะ เอาใจฝักใฝ่คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดเรื่องนั้นบ่อย ๆ เสมอ ๆ วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อที่ยังหย่อนเกินบกพร่องขัดข้อง เป็นต้น

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาผู้ศึกษาได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาได้ 3 หลักธรรม คือ สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 และอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมนำไปสู่หนทางแห่งความสำเร็จเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้กับผู้อื่นเป็นธรรมของพรหมหรือธรรมของผู้ใหญ่และธรรมเป็นเครื่องให้บรรลุความสำเร็จตามที่ประสงค์

ตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านคุณลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

เพศ ได้ศึกษางานวิจัยของสกรินทร์ บุญกว้าง (2551: 58-60) พบว่า ครูปฏิบัติการสอนที่มีเพศต่างกันและมีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 ด้าน คือ ด้านบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอนและด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคล และงานวิจัยของ ประเสริฐ ประคุณศึกษาพันธ์ (2553: บทคัดย่อ) เรื่อง จริยธรรมที่พึงประสงค์สำหรับนักการเมืองไทย ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อจริยธรรมที่พึงประสงค์สำหรับนักการเมืองไทย ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ การศึกษา พบว่า มีผลต่อ

ความคิดเห็นของประชาชนต่อจริยธรรมที่พึงประสงค์สำหรับนักการเมืองไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ระดับการศึกษา ได้ศึกษางานวิจัยของ สุภาภรณ์ เกษสังข์ (2550: 61-62) เกี่ยวกับจริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่ามาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีจริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานคุณลักษณะโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวม แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ณัฐนันท์ เรือนดาหลวง (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี

ประสบการณ์การทำงาน ได้ศึกษางานวิจัยของลัดดาวัลย์ วิเศษภูติ (2549: 76) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนสฤณีเดชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันและศึกษางานวิจัยของไมตรี คงนุกุล (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาระดับปริญญาโทภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรูมกรุงเทพมหานครผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรูมมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรูมตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ได้แก่ ด้านภูมิทัศน์ ด้านอาคารสถานที่ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ได้ศึกษางานวิจัยของ สักรินทร์ บุญกว้าง (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้านคือ ด้านอาคารสถานที่ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมทางสังคมโดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้านคือด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนและด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคลอยู่ในระดับมากแต่มีความพึงพอใจด้านภูมิทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง 2) คุรุปฏิบัติการสอนที่มีเพศต่างกันและมีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและสภาพแวดล้อมทางสังคมโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้านคือด้านบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนและด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุรุปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมทางสังคมโดยรวมด้านการบริหารจัดการ

และด้านการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สา สารีกุล (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็น ต่อการบริหารสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การบริหารสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม ด้านการบริหารสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารการส่งเสริม สุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ด้านการบริหารห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด พื้นที่สีเขียว และสิ่งอำนวยความสะดวก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบริหาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน 3) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ใน การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 4) ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหาร สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ เฮนเนสและเบน (Haynes & Ben, 1997: 321-329) ให้ความสำคัญ กับการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ดีช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สามารถบริหารงานประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี รวมทั้งศึกษางานวิจัยของ สมชาย เทพแสง และคณะ (2553: 112) ศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะ ผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ผลวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดมาประมวลกันเข้าเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัย โดยสามารถ สรุปรูปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาแตกต่างกัน
4. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาแตกต่างกัน
5. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาแตกต่างกัน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

- 1.1 การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
- 1.2 การจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. หลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

- 2.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
- 2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
- 2.3 คุณลักษณะของผู้นำที่ดี

3. หลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

- 3.1 คำนิยามและความหมายของจริยธรรม
- 3.2 ความสำคัญของจริยธรรม
- 3.3 องค์ประกอบของจริยธรรม
- 3.4 ประโยชน์ของจริยธรรม
- 3.5 ทฤษฎีจริยธรรม

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา

- 4.1 สังคหวัตถุ 4
- 4.2 พรหมวิหาร 4
- 4.3 อิทธิบาท 4

5. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะทางชีวสังคม

- 5.1 เพศ
- 5.2 ระดับการศึกษา
- 5.3 ประสบการณ์การทำงาน

6. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

- 6.1 ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน
- 6.2 ด้านอาคารสถานที่
- 6.3 ด้านสังคมและวัฒนธรรม
- 6.4 ด้านเทคโนโลยี

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

7.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

1.1 การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ได้รับการกิจในการจัดการศึกษาให้เยาวชนในพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร โดยมีสำนักการศึกษา เป็นหน่วยงานทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และรับผิดชอบการจัดการศึกษา สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2553: 20-21) ได้เสนอแนวคิดการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครไว้ดังนี้

ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

เหตุการณ์สำคัญของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครในอดีต มีลำดับความเป็นมาโดยสรุปได้ ดังนี้

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

พ.ศ. 2427 จัดตั้งโรงเรียนสำหรับโรงเรียนทวยราษฎร์แห่งแรกที่วัดมหรณพาราม ซึ่งปัจจุบันคือ โรงเรียนวัดมหรณพ สำนักงานเขตพระนคร

พ.ศ. 2428 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงแสดงพระราชปณิธานดังพระบรมราโชวาท ความว่า "... เจ้านายราชตระกูลตั้งแต่ลูกฉันเป็นต้นไป ตลอดจนถึงราษฎรต่ำสุดจะได้มีโอกาสเล่าเรียนเสมอกัน ไม่ว่าเจ้า ว่าขุนนาง ว่าไพร่ เพราะฉะนั้นจึงขอบอกได้ว่าการเล่าเรียนในบ้านเมืองเราจะเป็นข้อสำคัญที่หนึ่ง ซึ่งฉันจะอุตสาหกิจให้เจริญขึ้นจงได้..."

พ.ศ. 2430 จัดตั้งหน่วยงานของประเทศดูแลการจัดการศึกษา คือ กรมศึกษาธิการ

พ.ศ. 2435 ยกกระตบกรมศึกษาธิการขึ้นเป็นกระทรวงธรรมการ

พ.ศ. 2441 จัดทำโครงการศึกษาฉบับแรก

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

พ.ศ. 2480 โอนโรงเรียนในเขตเทศบาลให้เทศบาลนครกรุงเทพและเทศบาลนครธนบุรี เรียกว่า โรงเรียนเทศบาล

พ.ศ. 2509 โอนโรงเรียนนอกเขตเทศบาลให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครและองค์การบริหารส่วนจังหวัดธนบุรี

พ.ศ. 2514 จัดตั้งนครหลวงกรุงธนบุรี โดยรวมจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรีเข้าด้วยกัน ซึ่งรวมโรงเรียนในพื้นที่อยู่สังกัดเทศบาลนครหลวง และรวมโรงเรียนอยู่ในพื้นที่สังกัดองค์การบริหารนครหลวงกรุงธนบุรีเข้าด้วยกัน

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

การจัดการศึกษาในพื้นที่ของกรุงเทพมหานครนับตั้งแต่จัดโรงเรียนทวยราษฎร์ขึ้นครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2427 ที่วัดมหรณพารามและขยายออกไปโดยการจัดตั้งองค์การรับผิดชอบเป็นกรมศึกษาธิการเมื่อปี พ.ศ. 2430 และเป็นกระทรวงธรรมการเมื่อปี พ.ศ. 2435 นั้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2441 ได้มีโครงการศึกษาเกิดขึ้น โดยแบ่งความรับผิดชอบให้กรมศึกษาธิการของกระทรวงศึกษาธิการจัดการศึกษาในกรุงเทพมหานคร และให้กระทรวงมหาดไทยจัดการศึกษาในหัวเมืองร่วมกับพระสงฆ์ภายหลังได้ขยายการศึกษาภาคบังคับออกไปถึงระดับตำบลระหว่างปี พ.ศ. 2454 ถึง 2474 มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการประถมศึกษา 3 กระทรวง คือ

1. กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบจัดการระดับประถมศึกษาในส่วนกลาง
2. กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบจัดการระดับประถมศึกษาในส่วนภูมิภาค
3. กระทรวงธรรมการ ทำหน้าที่ประสานงานให้การศึกษาเป็นไปตามนโยบาย

1.2 การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน

สำนักงานการศึกษาดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในรูปแบบ “เรียนฟรี เรียนดี อย่างเป็นคุณภาพ” โดยบูรณาการการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในสำนักงานการศึกษา รายละเอียดดังนี้ สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร (2552: 4-5)

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

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

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

มีคุณภาพ สำนักการศึกษาจัดให้มีการประเมินคุณภาพตามแนวนโยบาย SMART SCHOOL เป็นการประกันคุณภาพภายใน และเตรียมความพร้อมในการรับการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. สร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษา กับสถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานที่จัดการศึกษาภายนอกสังกัด เช่น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนหน่วยงานภาคเอกชน เช่น บริษัทซีพี ออลล์ บริษัท เซ็นทรัลรีเทล เป็นต้น

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2556: ออนไลน์) มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียนให้แก่เด็กและเยาวชนของกรุงเทพมหานคร โดยมีโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 438 โรงเรียน กระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต มีครูจำนวน 14,503 คน นักเรียนจำนวน 306,285 คน ห้องเรียน 9,645 ห้อง รายละเอียด ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตาราง 1 การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน

กลุ่มเขต /สำนักงานเขต	โรงเรียน	ครู	นักเรียน	ห้องเรียน
กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง	41	1,059	21,401	730
พระนคร	11	134	2,176	104
ป้อมปราบศัตรูพ่าย	4	53	806	40
สัมพันธวงศ์	3	30	453	24
ดุสิต	9	208	4,023	139
พญาไท	1	44	971	30
ห้วยขวาง	3	152	3,469	98
ราชเทวี	4	104	2,230	76
ดินแดง	3	271	5,923	175
วังทองหลาง	3	63	1,350	44
กลุ่มกรุงเทพใต้	59	1,689	35,274	1,159
บางรัก	5	58	1,008	48
ปทุมวัน	8	181	3,491	132
ยานนาวา	6	158	3,321	109
พระโขนง	4	132	2,556	82
สาทร	2	47	993	38
บางคอแหลม	7	186	3,935	140

ตาราง 1 (ต่อ)

คลองเตย	4	116	2,366	81
สวนหลวง	8	268	5,847	181
วัฒนา	8	226	4,753	149
บางนา	7	317	7,004	199
กลุ่มกรุงเทพเหนือ	46	2,306	50,540	1,502
บางเขน	5	287	6,250	190
ดอนเมือง	6	409	8,668	248
จตุจักร	7	374	7,979	230
ลาดพร้าว	6	198	5,502	170
บางซื่อ	7	193	3,754	131
หลักสี่	6	282	5,609	176
สายไหม	9	563	12,778	357
กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	131	4,349	93,406	2,897
บางกะปิ	11	530	11,873	349
มีนบุรี	13	470	9,939	308
ลาดกระบัง	20	726	15,872	480
หนองจอก	37	757	15,627	520
ปทุมธานี	8	394	8,531	263
ประเวศ	16	521	11,339	358
คันนายาว	2	100	2,129	62
สะพานสูง	6	190	3,990	129
คลองสามวา	18	661	14,106	428
กลุ่มกรุงธนเหนือ	91	2,013	38,747	1,378
ธนบุรี	17	270	5,196	193
คลองสาน	8	205	3,939	136
บางกอกใหญ่	6	114	1,870	77
บางกอกน้อย	15	238	4,155	171
ตลิ่งชัน	16	283	4,953	195
บางพลัด	11	212	3,766	148
จอมทอง	11	443	9,223	293
ทวีวัฒนา	7	248	5,645	165

ตาราง 1 (ต่อ)

กลุ่มกรุงเทพมหานคร	70	3,087	66,917	1,979
ภาษีเจริญ	13	453	9,377	297
หนองแขม	6	405	8,968	257
บางขุนเทียน	16	762	16,569	471
ราษฎร์บูรณะ	6	262	5,366	164
บางแค	12	504	10,647	339
ทุ่งครุ	8	365	8,559	242
บางบอน	9	336	7,431	209
รวมทั้งสิ้น	438	14,503	306,285	9,645

สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร (2553: 20-21) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เปิดโอกาสให้การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้ทุกระดับตามความพร้อมของท้องถิ่น ทำให้กรุงเทพมหานครสามารถจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนที่มีความพร้อม โดยได้รับความร่วมมือจากสถาบันอุดมศึกษาทางด้านวิชาการ อีกทั้งชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษา

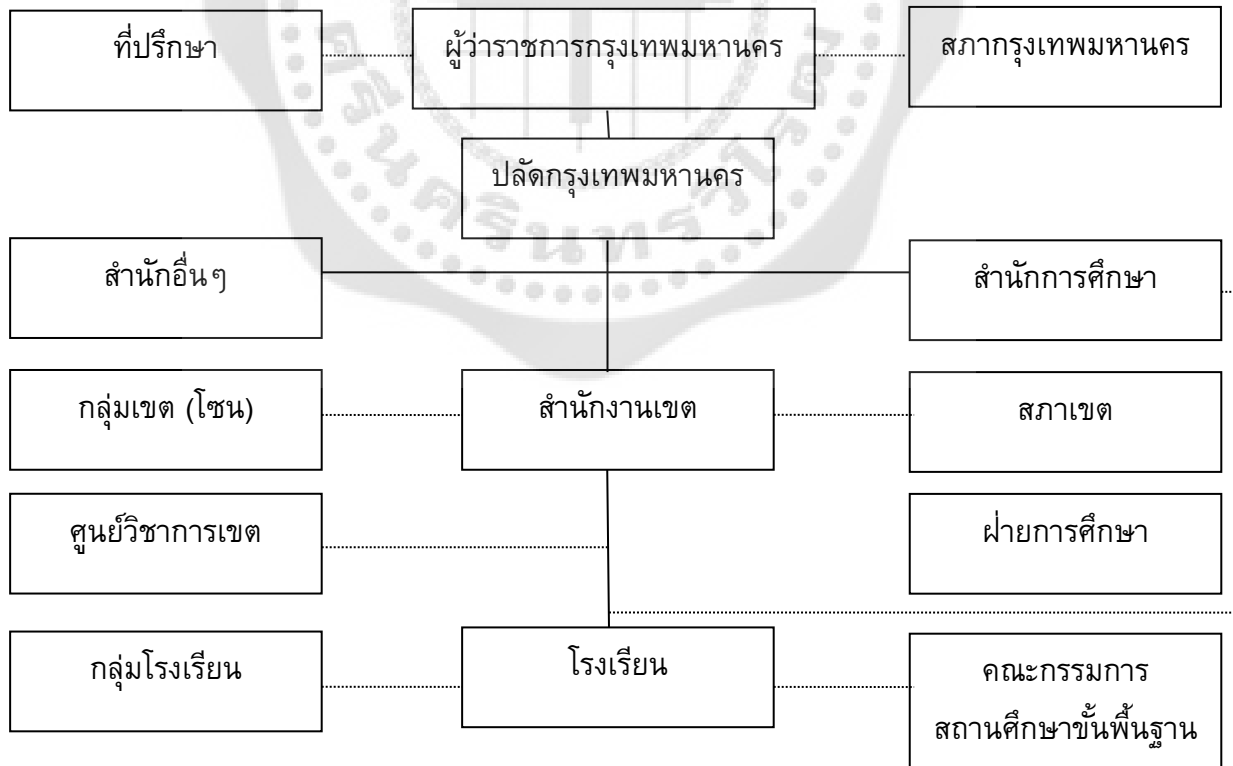
การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมเมือง ส่งผลต่อสัมพันธภาพภายในครอบครัว เกิดการหย่าร้างครอบครัวแตกแยก ความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นสู่รุ่นน้อยลง เพราะขาดความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดโดยเฉพาะสังคมไทยยังขาดภูมิคุ้มกันจากการบริโภคผ่านสื่อและเทคโนโลยี มีการรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย ทำให้เกิดปัญหาพฤติกรรมไม่เหมาะสมของเด็กและเยาวชน นอกจากนี้ยังมีการอพยพย้ายถิ่นเข้าสู่เมืองใหญ่ ทำให้กรุงเทพมหานครมีจำนวนประชากรแฝงจำนวนมากยากต่อการให้บริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ส่งผลให้ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของกรุงเทพมหานครต้องปรับปรุงเพื่อช่วยให้เด็กและเยาวชนในกรุงเทพมหานครสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและการเข้าสู่สังคมไม่ตกเป็นทาสจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้การจัดการศึกษาจะต้องส่งเสริมและพัฒนาเด็กให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน โดยพัฒนาจิตใจควบคู่ไปกับการเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แม้ว่ากรุงเทพมหานครจะมีการเปลี่ยนแปลงผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ทุก ๆ 4 ปี ผู้บริหารกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีนโยบายให้ความสำคัญด้านการจัดการศึกษาในอันดับต้น ๆ และมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการการศึกษาทุกระดับ/กลุ่มเป้าหมาย ส่งผลให้กรุงเทพมหานครจัดให้บริการการศึกษาในหลายรูปแบบและหลายระดับทำให้กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์รวมความหลากหลายของการศึกษา มีเครือข่ายการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียนที่มีชื่อเสียง

ของภาครัฐ/เอกชนและโรงเรียนต้นแบบของ กทม. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีงบประมาณสนับสนุนให้บริการการศึกษาเพิ่มเติมจากรัฐบาลได้ มีสถานศึกษากระจายอยู่ทั่วทุกเขต และมีนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย รวมทั้งบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และบุคลากรส่วนใหญ่มีความตั้งใจในการทำงานอย่างไรก็ตามนโยบายของกรุงเทพมหานครมีมากและเร่งด่วน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันกำหนดตามแผนที่วางไว้และโรงเรียนของกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีบริเวณจำกัด คับแคบ การพัฒนากายภาพทำได้ยาก และฐานข้อมูลสารสนเทศไม่เพียงพอต่อการนำไปใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการ บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดตำแหน่งบุคลากรในการบริหารทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 บุคลากรบางคนขาดทักษะในการทำงานเฉพาะเรื่อง นอกจากนี้บุคลากรบางคนยังปฏิบัติงานไม่เต็มศักยภาพ โดยเฉพาะครูอัตราจ้างขาดความมั่นคงในวิชาชีพครูจึงทำให้ไม่ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

โครงสร้างระบบการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

การบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานครในส่วนของการประถมศึกษา จัดในลักษณะของสายการบังคับบัญชา ซึ่งผู้มีอำนาจ คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต และโรงเรียน ตามลำดับ โดยมีสำนักงานการศึกษาเป็นฝ่ายอำนวยการ ทำหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งแสดงในภาพประกอบ



ภาพประกอบ 2 การบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

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

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

2. หลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) กับภาวะผู้นำ (Leadership) มีความหมายแตกต่างกัน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

2.1.1 ผู้นำ

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542: 112) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีลักษณะเฉพาะและมีรูปแบบที่ค่อนข้างพิเศษกว่าบุคคลทั่วไป เป็นความสามารถเฉพาะตัวที่บุคคลสามารถปฏิบัติการโดยใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นหรือเหนือกลุ่มตามสถานการณ์และโอกาสที่เอื้ออำนวยขณะเดียวกันก็เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

พระธรรมปิฎก (2544: 2) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยไม่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตามหรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งาม

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ (2544: 1) ได้ให้ความหมายของผู้นำคือ ผู้มีอิทธิพล สามารถทำให้คนเดินตามหรือทำตามในสิ่งที่ผู้นำต้องการพยายามจะทำให้คนเดินตาม และการเดินตามนั้นมีได้หมายความว่า ทำกันเฉพาะในขณะที่มีผู้นำนั้น ๆ มีอำนาจอยู่สามารถทำให้เกรงกลัวจึงเดินตามในสิ่งที่ผู้นำสั่งให้ทำ แม้ว่าผู้นำนั้น ๆ ไม่ได้อยู่ในอำนาจแล้ว ผู้คนก็ยังเดินตามทำตามในสิ่งที่ผู้นำเหล่านั้นพูดไว้ หรือปฏิบัติไว้เป็นแบบอย่างสอดคล้องกัน

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544: 230) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ สมาชิกกลุ่มผู้ที่มีบทบาทสำคัญกว่าผู้อื่น ในด้านการนำผู้อื่น บุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่ม เป็นผู้ใช้อิทธิพลดำเนินกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุจุดหมายของกลุ่มที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของการยอมรับของสมาชิกกลุ่มด้วย

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544: 19) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นหรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้า ผู้ตัดสินใจเพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และนำผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชน ไปในทางที่ดีหรือชั่วได้ โดยใช้

อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีอยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันในอันที่จะบรรลุเป้าหมายและสามารถที่จะชักจูงผู้อื่นให้มีความร่วมมือร่วมใจกับตน ดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายของตนได้

สมยศ นาวิการ (2549: 400-401) ได้สรุปการเป็นภาวะผู้นำ ว่าเป็นกระบวนการสั่งการและการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกกลุ่ม สามารถสั่งการกิจกรรมกลุ่มได้ต้องมีผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชาคุณสมบัติของการเป็นผู้นำจะไม่มี ความหมาย ผู้นำสามารถใช้อิทธิพลและสั่งการที่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้

กู๊ด (Good. 1959: 313) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าในหน่วยงาน

บาร์นฮาร์ทและสไตน์ (Barnhart; & Stein. 1956 : 693) สรุปว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่นำบุคคลอื่น

กูลด์เนอร์ (Gouldner. 1950: 17) อธิบายสรุปว่า ผู้นำ หมายถึง ใครก็ได้ที่พฤติกรรมของเขากระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มมีพฤติกรรมคล้ายตาม

ลิปแฮม (Lipham. 1964: 122) มีความเห็นว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาททำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change agent) หรือริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นทั้งในการวางแผนงาน การดำเนินการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

เอ็ทซियोนี (Etzioni. 1965: 688-698) นิยามว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถทำให้บุคคล อื่นยินยอมกระทำตามเขาในทุก ๆ เรื่อง

เบิร์นส์ (Burns. 1978: 19) ระบุว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่กระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินการตามวัตถุประสงค์ โดยวัตถุประสงค์นั้นต้องเป็นวัตถุประสงค์ร่วมของทั้งผู้นำและผู้ตาม

ฮาลปิน (Halpin. 1966: 27-28) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงานมากกว่าบุคคลอื่น
2. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือคนอื่น
3. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงาน เพื่อให้หน่วยงานดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

4. ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่น ๆ ให้เป็นผู้นำ

5. ผู้นำ คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าในหน่วยงาน

จากความหมายของผู้นำที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถนำคนอื่น หรือกลุ่ม โดยพฤติกรรมของเขามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น ทำให้คนอื่นมีพฤติกรรมคล้ายตามหรือยอมรับ สามารถที่จะจูงใจชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจ ต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ ตลอดทั้งการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นในองค์การ

2.1.2 ภาวะผู้นำ

กวี วงศ์พุ่ม (2542: 18) ได้ให้ความหมายว่า ความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการสร้างอิทธิพล โดยการกระทำของบุคคลที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของ ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าอิทธิพลที่ถูกต้อง และการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายขององค์การ

ประเวศ ะสี (2544: 70-71) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือภาวะที่ก่อให้เกิด ศรัทธาเป็นที่ยอมรับและเกิดจุดมุ่งหมายร่วมกันในสังคมนั้น ๆ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546: 1) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ อำนาจหรือสั่งการบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ

ชาญชัย อาจินสมจร (2546: 12) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือการกระทำ สิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยผ่านผู้อื่น โดยมีจุดประสงค์ที่ต้องทำงานให้งานสัมฤทธิ์ผล ผู้นำสามารถ บรรลุสิ่งที่ต้องการ จากการสนับสนุนของทีมงาน ซึ่งถูกชักจูงให้ดำเนินการตามภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง กับการส่งเสริมและดลบันดาลให้เอกบุคคลหรือทีมสามารถทำในสิ่งที่ดีที่สุดในสิ่งที่ได้ผลลัพธ์ ที่ต้องการ

ประทีป สยามชัย (2546: 12) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำ จากผลงานวิจัย ไว้ 6 ข้อ ดังนี้

1. กระบวนการที่ทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายจนสำเร็จ
2. การมีอิทธิพลนำทางเลือกทางเดิน และการออกความคิดเห็น
3. การปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา
4. อิทธิพลที่มีเหนือกว่าและมากกว่ากลไกการทำงานที่เป็นปกติประจำวัน
5. อิทธิพลที่มีประสิทธิภาพ
6. ความจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องใช้อำนาจเพื่อควบคุมความคิดและการ

กระทำของผู้อื่นอย่างเหมาะสมและชอบธรรม

วิเชียร วิทยอดม (2550: 3) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะ ส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป็นความสามารถที่เกิดขึ้น ระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือรวมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่ม ดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากมีน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

ภารดี อนันต์นาวิ (2552: 77) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือ

พฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สันติ บุญภิรมย์ (2552: 230) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของบุคคลคนหนึ่งที่น่าำให้บุคคลคนหนึ่งหรือบุคคลหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำประสงค์ ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

ดูบิน (Dubin. 1958: 389) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่ทำให้ บุคคลอื่น กระทำตามเขาด้วยความเต็มใจ โดยเฉพาะการเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง

กู๊ด (Good. 1959: 314) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถและความพร้อมที่จะกระตุ้น นำ สั่ง หรือบงการ บุคคลอื่น ๆ

แทนเนนบูม เวชเลอร์ และมาสซาริก (Tannenbaum, Weschler & Massarik. 1959: 125) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้กระบวนการสื่อสารสร้างอิทธิพล จูงใจคนอื่นให้ดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

เทอร์รี่ (Terry. 1960:493) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กิจกรรมการสร้างอิทธิพล จูงใจบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดความพยายามร่วมกันอย่างเต็มที่ ในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

ลิปแฮม (Lipham. 1964: 122) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การริเริ่มโครงสร้างใหม่ หรือวิธีการใหม่ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และจุดหมายขององค์การ

เฮร์เซย์และบลันชาร์ด (Hersey; & Blanchard. 1928: 53) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการสร้างอิทธิพล จูงใจคนหรือกลุ่ม เพื่อให้เกิดความพยายามร่วมกัน ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

คุนทซ์ และโอ ดอลเนลล์ (Koontz; & O'Donnell. 1959; อ้างอิงจาก วิเชียร วิทยอุดม. 2548: 2) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ การสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สต็อกดิล (Stogdill. 1974; อ้างอิงจาก สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2548: 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่การตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย

รอช และเบลลิง (Rauch; & Behling; อ้างอิงจาก ทองใบ สุดชาติ. 2548: 2) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพล เพื่อให้การดำเนินงานกิจกรรมกลุ่มบรรลุเป้าหมาย

จากนิยามภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นโดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์

ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

เมื่อเราพิจารณาเปรียบเทียบความหมายของคำว่า “ผู้นำ” กับ “ภาวะผู้นำ” จะเห็นได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งจะเน้นในเรื่องบุคลิกภาพของตัวคน ๆ นั้น แต่ภาวะผู้นำจะเป็นเรื่องลักษณะ หรือคุณสมบัติของบุคคลนั้นที่จะช่วยส่งเสริมในด้านการดำเนินการของหมู่คณะให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำและแบบภาวะผู้นำ

2.2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำสามารถแบ่งได้ 3 ยุค คือ

ยุคที่ 1 การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำจะยึดแนวทางการศึกษาด้านคุณลักษณะ (Trait Approach) เป็นหลักซึ่งมีความเชื่อว่าคนที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำได้นั้นจะต้องมีคุณลักษณะและความชำนาญพิเศษ เช่น ต้องเป็นคนที่มีความดี ต้องมีอารมณ์ดี คือ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ต้องมีความอดทน อดกลั้น ต้องมีความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นต้น

ในระหว่างปี ค.ศ. 1904-1948 สโตกดิลล์ (Stogdill. 1948; อ้างอิงจาก สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2544: 103) ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำจำนวน 124 เรื่อง พบว่า คุณลักษณะที่สอดคล้องกับความหมายของผู้นำในฐานะผู้ใช้ความสามารถของตนช่วยให้ผู้อื่นปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมาย คุณลักษณะที่ตรงตามสมมติฐานดังกล่าว ได้แก่ ผู้นำจะต้องมีความเฉลียวฉลาด (Intelligent) ผู้นำจะต้องมีความรู้สึกไวต่อการรับรู้ความต้องการของผู้อื่น (Alertness to the Needs of Others) ความเข้าใจในงาน (Understanding of the Tasks) มีความริเริ่ม มีความอดทนต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีความมั่นใจตนเอง (Self-Confidence) ต้องการแสวงหางานรับผิดชอบ (Desire to Accept Responsibility) และต้องการอยู่ในฐานะที่มีอำนาจและการควบคุม (A Position of Accept and Control) อย่างไรก็ตามความจำเป็นในคุณลักษณะแต่ละชนิดมากน้อยนั้นย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์

ในปี ค.ศ. 1974 สโตกดิลล์ (Stogdill. 1974; อ้างอิงจาก สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2544: 103) ได้ทำการสังเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำของบุคลาการต่าง ๆ ระหว่างปี ค.ศ. 1949-1970 จำนวน 163 กรณีศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของผู้นำซ้ำกับคุณลักษณะที่พบจากผลการศึกษาครั้งก่อนอยู่หลายประการ แต่ก็พบว่ามีคุณลักษณะและทักษะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ดังที่ระบุในตารางที่ 2 ต่อไป

ตาราง 2 คุณลักษณะและทักษะที่แยกจากผู้นำจากบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ

คุณลักษณะ (Traits)	ทักษะ (Skills)
1. ความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ (Adaptable to Situation)	1. เฉลียวฉลาด มีสติปัญญา (Clever, Intelligent)
2. รับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม (Alert to Social Environment)	2. มีทักษะด้านมโนทัศน์ (Conceptual Skilled)
3. มีความทะเยอทะยาน มุ่งความสำเร็จ (Ambitious, Achievement Orientation)	3. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative)
4. มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา (Assertive)	4. มีความนุ่มนวลและมีอริยาไยดี (Tactful and Diplomatic)
5. ให้ความร่วมมือ (Cooperative)	5. มีความคล่องแคล่วด้านการพูด (Fluent in Speaking)
6. ตัดสินใจดี (Decisive)	6. มีความรู้เกี่ยวกับงาน (Knowledgeable about the Work)
7. สามารถพึ่งพาอาศัยได้ (Dependable)	7. มีความสามารถจัดองค์การหรือความสามารถด้านการบริหาร (Organized, Administrative Ability)
8. ต้องการมีอำนาจเหนือและมีแรงจูงใจด้านอำนาจ (Dominant, Power Motivation)	8. มีความสามารถในการชักชวน (Persuasive)
9. ความมีพลังหรือมีระดับความกระตือรือร้นสูง (Energetic, High Activity Level)	9. มีทักษะทางสังคม (Social Skilled)
10. มีความอดทนอย่างต่อเนื่อง (Persistent)	
11. มีความมั่นใจในตนเอง	
12. สามารถทนต่อภาวะความเครียด	
13. เต็มใจแสวงหางานรับผิดชอบ	

ที่มา : (Source : Based on Stogdill, 1974; อ้างอิงจากสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2544: 104)

สรุปในช่วงแรกของการศึกษา นักวิจัยส่วนใหญ่จะให้ความเชื่อมั่นในเรื่องคุณลักษณะต่อภาวะผู้นำค่อนข้างน้อยถึงระดับที่ปฏิเสธโดยสิ้นเชิง อย่างไรก็ตามจากผลการสังเคราะห์งานวิจัยครั้งหลังของ สต็อกดิลล์ (Stogdill, 1974; อ้างอิงจาก สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2544: 105) สร้างความชัดเจนและให้การยอมรับต่อคุณลักษณะที่มีความสอดคล้องกับผู้นำมากขึ้น กล่าวคือ คุณลักษณะที่เหมาะสมและสอดคล้องจะช่วยให้ผู้นำมีแนวโน้มที่จะเกิดประสิทธิผลมากขึ้นแต่ไม่อาจประกันได้แน่นอนว่าจะต้องมีประสิทธิผล ผู้นำที่มีคุณลักษณะแบบหนึ่งเฉพาะตนอาจจะมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์หนึ่ง แต่ในอีกสถานการณ์หนึ่งอาจไร้ประสิทธิผลก็ได้ ยิ่งไปกว่านั้นผู้นำสองคนที่มีแบบแผนของคุณลักษณะของตนที่แตกต่างกัน แต่สามารถที่จะมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์เดียวกันได้

ยุคที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approaches to Leadership)

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544: 141) ในระหว่างช่วงปลายทศวรรษ 1940 นักวิจัยส่วนใหญ่หันเหการศึกษาภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นคุณลักษณะไปสู่การศึกษาผู้นำในเชิงกระบวนการ หรือกิจกรรมของผู้นำที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน ซึ่งเรียกว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยมีการพิจารณาว่าพฤติกรรมใดบ้างที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จแตกต่างจากผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ และยึดพฤติกรรมที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้ สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ แล้วบรรลุผลได้เท่ากัน การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ถือเป็นกลุ่มริเริ่มบุกเบิก ได้แก่ การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท (The Ohio State Research Studies) และทฤษฎีภาวะผู้นำของเบลคและมูตัน (Blake and Mouton) ซึ่งเรียกว่า ตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid) หรือปัจจุบันเรียกว่า ตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership Grid) โดยทั้งสามแนวคิดมีความคล้ายคลึงเกี่ยวข้องกันและเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแบบ 2 มิติ (Two-Dimensional Model)

ในช่วงปลายทศวรรษ 1940 ซึ่งเป็นงานวิจัยของกลุ่มโอไฮโอสเตท (Ohio State Research Team) โดยแบ่งมิติด้านภาวะผู้นำเป็น 2 แบบ คือ มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) และมุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) ซึ่งกลุ่มนี้มองผลสำเร็จตามเป้าหมายเป็นสำคัญ กลุ่มที่ศึกษาเป็นกลุ่มทหารและกลุ่มพลเรือน โดยหาความสัมพันธ์ของการใช้แบบภาวะผู้นำ 2 แบบ และประสิทธิผลของผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุดเป็นผู้นำที่มีการมุ่งมิตรสัมพันธ์และมุ่งงานทั้ง 2 อย่าง ผู้เขียนบางคน เช่น Tjosvold (1984) เห็นพ้องกับการวิจัยของกลุ่มโอไฮโอ ที่ว่ากลุ่มที่มุ่งมิตรสัมพันธ์เช่นเดียวกับกลุ่มที่มุ่งงานสูงสามารถจูงใจและสร้างให้เกิดผลการปฏิบัติงานได้สูงแต่ก็มีผู้ไม่เห็นด้วย เช่น Kerr และ Schriesheim การวิจัยของเชอริสแฮม (Schriesheim' Research) สรุปว่า “แบบภาวะผู้นำที่มุ่งงานสูงและมุ่งมิตรสัมพันธ์สูงนั้นไม่มีในความเป็นจริง และผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์เพียงอย่างเดียวจะอธิบายได้ว่าสร้างความพึงพอใจให้กับผู้นำได้ทั้งหมด” (Schriesheim. 1982: 221; อ้างอิงจาก กาญจนา จันทรไทย. 2539: 32) ส่วนเคอร์ และคนอื่น ๆ (Kerr; & others. 1974; อ้างอิงจาก กาญจนา จันทรไทย. 2539: 32) เน้นว่า ถึงแม้จะเป็นความจริงที่ว่า ผู้วิจัยหลาย ๆ คน พบว่า แบบภาวะผู้นำที่มุ่งทั้งงานสูงและมุ่งมิตรสัมพันธ์สูงจะมีความสัมพันธ์สูงทางด้านลบ โดยที่ผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์มีงานวิจัยบางตัวอย่างที่พบว่า มีความสัมพันธ์สูงทางด้านลบ โดยที่ผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ มีงานวิจัยบางตัวอย่างที่พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบกับสัดส่วนของผลจากการบริหารและจัดโครงสร้างงาน โดยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจของผู้ตามความคับข้องใจและการโอนย้าย ขณะที่นี้เป็นผลลบกับการปฏิบัติงานด้วย (Kerr, Schriesheim; & Stogdill. 1974: 63; อ้างอิงจาก กาญจนา จันทรไทย. 2539: 32)

อย่างไรก็ตามทฤษฎีภาวะผู้นำ 2 มิติ ของกลุ่มโอไฮโอสเตท ยังคงเป็นทฤษฎีที่กว้างขวางและใช้เป็นแนวทางสำหรับทฤษฎีอื่น ๆ งานวิจัยและกรอบวิจัยมาจนปัจจุบัน ด้วยเหตุที่ทฤษฎีนี้มีมุมมองที่ลึกซึ้งในขณะที่มีแนวคิดพื้นฐานหลากหลายและล้มเหลวในการนำตัวแปรด้านสถานการณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง (Kerr, Schriesheim; & Stogdill. 1974: 63; อ้างอิงจาก กาญจนา จันทรไทย. 2539: 32)

ผลการศึกษาของ Lewin แห่ง Iowa University (Robbins; & Coulter. 1999: 56)

เลวิน (Lewin) ได้สรุปแบบภาวะผู้นำว่า มี 3 แบบ คือ

(1) พฤติกรรมแบบเผด็จการ (Autocratic) หมายถึง ผู้นำที่สั่งการหรือออกคำสั่งใด ๆ โดยให้รวมอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้นำจำกัดการมีส่วนร่วมของลูกน้อง

(2) พฤติกรรมแบบประชาธิปไตย (Democratic) หมายถึง ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มอบอำนาจให้ลูกน้องได้กระทำการโดยไม่ต้องรอคำสั่ง

(3) พฤติกรรมแบบเสรีนิยม (Laissez Faire) หมายถึง ผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับทำตามใจชอบ ผู้นำใช้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาน้อยมาก การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ผู้นำจะให้ความช่วยเหลือต่อเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเป็นมิตรแทนจะไม่มีบทบาทผู้นำเลย วิธีนี้ไม่เป็นผลทางกระตุ้นให้ทำงานผลงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพไม่ดีไปกว่า 2 วิธีการแรก

จากการศึกษาของ Likert และคณะ ซึ่งใช้เวลากว่า 30 ปี Likert ได้เสนอระบบบริหาร 4 ระบบ ดังนี้ (Koontz, O'Donnell; & Weihrich. 1982: 427)

ระบบที่ 1 ผู้นำแบบเผด็จการอย่างทรราช (Exploitive Authoritative) ภาวะผู้นำแบบนี้ใช้ความเป็นอัตตาริปไตย (เผด็จการ) ให้ความเชื่อถือในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมากจึงบุคคลทางลบโดยทำให้เกิดความเกรงกลัวและใช้วิธีการลงโทษ ให้รางวัลเป็นบางโอกาสใช้วิธีติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง จำกัดอำนาจการตัดสินใจในระดับสูง

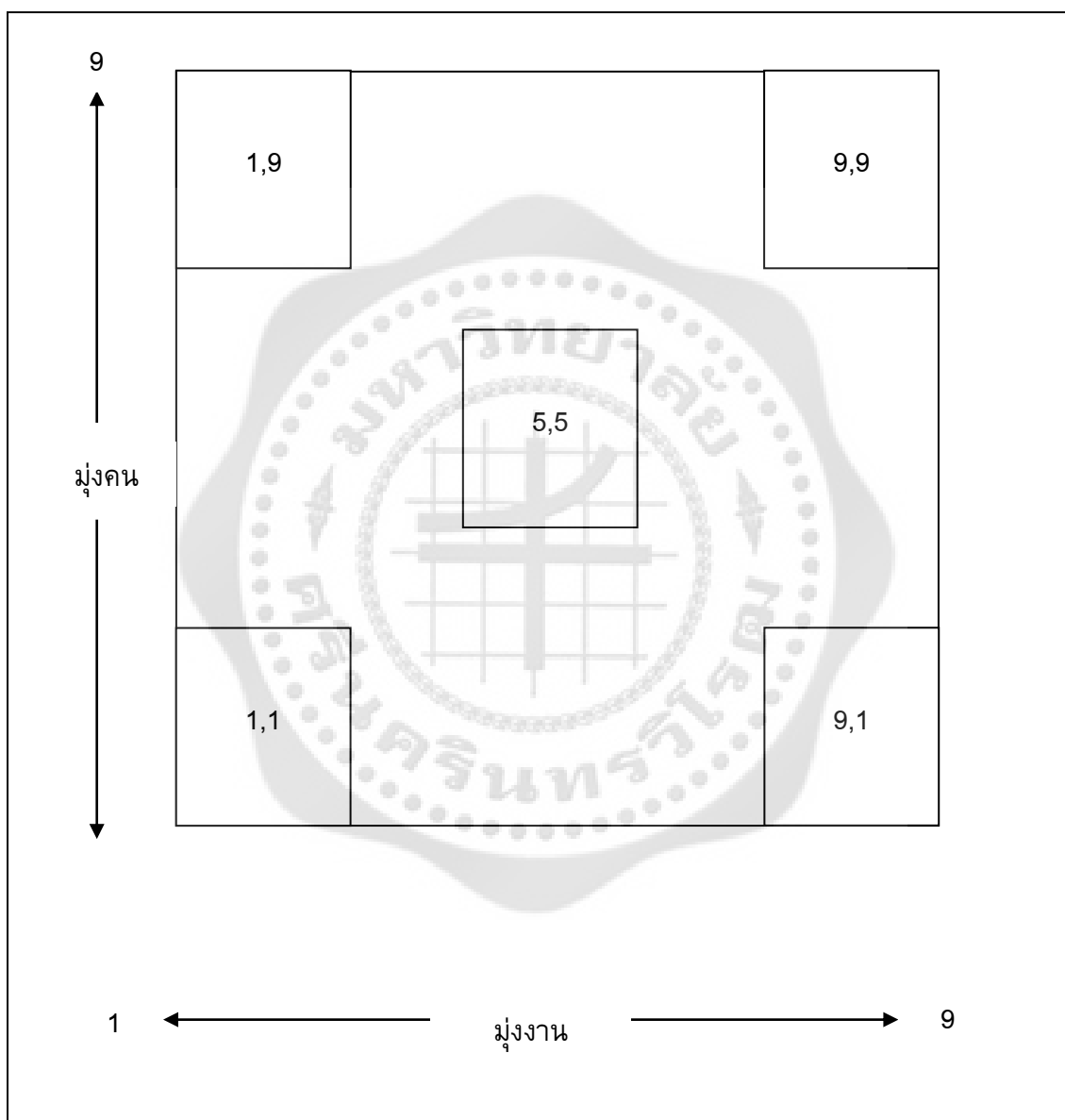
ระบบที่ 2 ผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีศีล (Benevolent Authoritative) ภาวะผู้นำแบบนี้ให้ความเชื่อถือในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง จูงใจโดยการให้รางวัล และทำให้เกรงกลัวโดยใช้วิธีการลงโทษบ้าง ยอมให้มีการติดต่อจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ให้ความสนใจต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจบางประการ แต่ยังใช้นโยบายควบคุมโดยใกล้ชิด

ระบบที่ 3 ผู้นำแบบขอคำปรึกษา (Consultative) ภาวะผู้นำนี้ให้ความเชื่อถือในตัวผู้ตามบ้าง โดยให้ความไว้วางใจอย่างเต็มที่ โดยหาทางใช้ประโยชน์จากการคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้รางวัล หรือทำโทษในบางโอกาสให้มีส่วนร่วมติดต่อสื่อสารทั้งแบบจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน กำหนดนโยบายและการตัดสินใจไว้ในระดับบนและยอมให้มีการตัดสินใจระดับล่างเป็นบางเรื่อง

ระบบที่ 4 ผู้นำให้มีส่วนร่วม (Participative-Group) ใช้วิธีการร่วมมือ โดยกลุ่มภาวะผู้นำแบบนี้ให้ความเชื่อถือไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ในทุกเรื่องรับฟังข้อเสนอคิดเห็นและนำไปใช้ให้รางวัลทางเศรษฐกิจ โดยยึดหลักการร่วมมือโดยกลุ่มและให้โอกาสเกี่ยวข้องในการกำหนดเป้าหมายและประเมินความก้าวหน้าของงาน มีการติดต่อทั้งบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน รวมทั้งติดต่อในระดับเดียวกัน ส่งเสริมให้มีการตัดสินใจในทุกระบบขององค์การ โดยยึดหลักการทำงานเป็นกลุ่ม Likert เชื่อว่าผู้นำที่ใช้รูปแบบภาวะผู้นำตามระบบที่ 4 นี้จะประสบความสำเร็จสูง

เบลค และมูตัน (Blake; & Mouton. 1964; อ้างอิงจาก กาญจนา จันทรไทย. 2539: 32) ได้พัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำที่รู้จักในนามตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid) ซึ่งเป็นช่วงของทฤษฎี

พฤติกรรมและนำพื้นฐานจากของทฤษฎี 2 มิติ โดยที่ทฤษฎี 2 มิตินี้เป็นแบบมุ่งงานและมุ่งคน รูปแบบ 2 มิติจากจิตตาคาย โดยมุ่งไปที่มุ่งงาน และมุ่งคนแล้วแบ่งภาวะผู้นำได้ 5 แบบ ได้สรุปอีกว่า ผู้นำที่มีแนวโน้มไปในทางแบบใดแล้ว อาจจะเปลี่ยนไปได้ถ้าแบบผู้นำนั้นไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ตามว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งแบบภาวะผู้นำทั้ง 5 แบบ แสดงดังภาพ 3 (Robbins; & Coulter. 1999: 58)



ภาพประกอบ 3 ตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid)

ที่มา : เบลค และมูตัน (Blake; & Mouton. 1964; อ้างอิงจาก กาญจนา จันทรไทย. 2539: 32). ตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid)

ภาพประกอบ 3 ตาข่ายการบริหารอธิบายได้ ดังนี้

1. ผู้นำไม่สนใจอะไรเลย (Improvised Management:1,1) ผู้นำแบบนี้จะไม่มุ่งเน้นทั้งด้านบุคคลและด้านผลผลิต คือ ไม่ให้ความสนใจทั้งต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและต่อความสำเร็จในผลผลิตของงาน

2. ผู้นำแบบใช้อำนาจบังคับบัญชา (Task Management:9,1) ภาวะผู้นำแบบนี้มุ่งเน้นเฉพาะด้านการผลิตให้ประสบความสำเร็จ แต่มุ่งเน้นด้านบุคคลน้อยมาก หรือไม่ใส่ใจเลย คือ เป็นผู้นำแบบอัตตาธิปไตย

3. ผู้นำแบบยี่ดทางสายกลาง (Medium Concern for Production and for People:5,5) ภาวะผู้นำแบบนี้จะมุ่งเน้นทั้งด้านบุคคลและด้านงานขนาดปานกลาง คือ มุ่งประสานให้ได้ผลผลิตและบำรุงขวัญคนงาน ซึ่งลักษณะผู้นำที่ใช้ความประนีประนอมในการปฏิบัติงานโดยไม่กำหนดเป้าหมายไว้สูงนัก

4. ผู้นำแบบชนบท (County Club Management :1,9) เน้นที่บุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อให้คนได้พักผ่อน มีมิตรภาพมีความสุขแต่ไม่สนใจประสานพลังเพื่อความสำเร็จของงาน

5. ผู้นำแบบสร้างทีม (Team Management :9,9) ภาวะผู้นำแบบนี้มุ่งเน้นทั้งบุคคลและผลผลิต เนื่องจากเห็นความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และประสิทธิภาพทางผลผลิต ผู้นำแบบนี้สามารถประสานความต้องการผลผลิตขององค์กรกับความต้องการของบุคคลในองค์กรได้

โดยสรุปแล้วยัง พบว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำที่มุ่งศึกษาพฤติกรรมนั้นยังขาดความลึกซึ้งเพราะการพยายามที่จะอธิบายถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่ซับซ้อน โดยใช้มิติของการมองพฤติกรรมเป็น 2 มิติ (มุ่งคนและมุ่งงานเท่านั้น) แต่อิทธิพลของสถานการณ์ไม่นำมาพิจารณา ด้วยเหตุผลนี้กลุ่มทฤษฎีที่เกิดขึ้นมามุ่งที่จะนำปัจจัยสถานการณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง จึงเกิดเป็นกลุ่มทฤษฎีสถานการณ์หรือทฤษฎีเงื่อนไข (Situational or Contingency Theories)

ยุคที่ 3 การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำโดยมีพื้นฐานสถานการณ์

งานวิจัยในระยะหลังต่อมาได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำ โดยมีพื้นฐานจากสถานการณ์ (ซึ่งเป็นที่รู้ว่าเป็นเงื่อนไข) การศึกษาในทฤษฎีเหล่านี้จะมีแนวคิดที่ว่าปัจจัยสถานการณ์หรือปัจจัยแทรกซ้อนนั้นมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจในงานผลการปฏิบัติงานและกำลังขวัญของผู้ตาม ทฤษฎีสถานการณ์ที่นำมาทดสอบมากที่สุด คือ รูปแบบตามทฤษฎีของ พิตเลอร์ (Path-Goal Theory) (Evan.1970; อ้างอิงจาก กาญจนา จันทรไทย. 2539: 33) ทฤษฎีสถานการณ์มีข้อสังเกตว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในสถานการณ์หนึ่งอาจจะไม่สามารถจัดการ หรือมีความสามารถเพียงพอในสถานการณ์อื่น ๆ ทฤษฎีสถานการณ์แนะนำว่า ประสิทธิภาพของผู้นำในแบบต่าง ๆ ขึ้นกับลักษณะของผู้นำ ผู้ตาม งาน เป้าหมาย และสถานการณ์ขณะนั้น ความคิดเห็นของนักทฤษฎีตามสถานการณ์นั้นมีหลากหลาย แต่อย่างไรก็ตามควรหาหนทางที่ดีที่สุด เพื่อการใช้ภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ บางคนกล่าวว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นผู้นำต้องสามารถเปลี่ยน

แบบการนำของตนเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ ในขณะที่บางคนก็เชื่อว่าผู้นำควรสามารถเปลี่ยนสถานการณ์ให้เหมาะสมกับแบบภาวะผู้นำของตน การเปลี่ยนสถานการณ์พอสรุปได้ว่า หมายถึง เรื่องของโครงสร้างของงาน การใช้อำนาจกับผู้ตาม การสนับสนุนให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้อำนาจกับผู้ตามเป็นไปในแนวทางบวก (Fiedler, Chemers; & Mahar, 1976; Fiedler; & Mahar. 1979; อ้างอิงจาก กาญจนา จันทรไทย. 2539: 33)

ในช่วงทศวรรษที่ 1950 ฟิดเลอร์ (Fiedler) ได้พัฒนาตัวแบบสถานการณ์โดยเน้นที่การสร้างให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล รูปแบบนี้กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นขึ้นกับบุคลิกของผู้นำและระดับที่ผู้นำสามารถควบคุมสถานการณ์ สภาพตามสถานการณ์พิจารณาจากพฤติกรรมที่มุ่งกิจสัมพันธ์ (Task-Oriented) หรือ มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Relationship-Oriented) ที่เหมาะสม ฟิดเลอร์กล่าวว่า ไม่ได้มีเพียงแบบภาวะผู้นำแบบเดียว ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้ซึ่งปรับพฤติกรรมให้ไปสู่สภาพแวดล้อมที่หลากหลายได้ ฟิดเลอร์ และคนอื่น ๆ (Fiedler; & Others. 1976; อ้างอิงจาก กาญจนา จันทรไทย. 2539: 34) ยืนยันว่าผู้นำที่ได้ผ่านการอบรมสามารถแยกแยะและปรับสถานการณ์ เพื่อให้การใช้แบบภาวะผู้นำของเขาเป็นไปอย่างเหมาะสม

รูปแบบภาวะผู้นำของฟิดเลอร์มีจุดแข็งหลายประการ อย่างหนึ่ง คือ สามารถทำความเข้าใจได้ว่าทำไมผู้นำบางคนมีประสิทธิผลมากกว่าคนอื่น ๆ รูปแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์จะกล่าวได้ว่าไม่มีแบบภาวะผู้นำแบบใดดีที่สุด และนำไปปรับใช้ได้ในทุก ๆ สถานการณ์ ตามรูปแบบภาวะผู้นำของฟิดเลอร์นั้น ในสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำสูง และไม่เอื้อต่อผู้นำสูงนั้นผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ (Task-Oriented) จะมีประสิทธิผลสูงสุดในการไปสู่เป้าหมาย ส่วนในสถานการณ์อื่น ๆ ที่เอื้อต่อผู้นำปานกลางควรใช้แบบภาวะผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Relationship) (กาญจนา จันทรไทย. 2539: 34)

โดยสรุปแล้ว รูปแบบตามสถานการณ์ของฟิดเลอร์ สามารถใช้ประโยชน์ในการที่เป็นเครื่องมือวิเคราะห์ถึงผลลัพธ์ ของบางกลุ่มในด้านความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพของผู้นำ (มุ่งกิจสัมพันธ์และมุ่งมิตรสัมพันธ์) และการจัดการทำงาน ทฤษฎีนี้ระบุว่าไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำเพียงรูปแบบเดียวที่นำมาใช้ได้ทุกสถานการณ์ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้ที่สามารถปรับพฤติกรรมให้ตอบสนองสถานการณ์ที่เขาเป็นอยู่

ภาวะผู้นำแบบ 3 มิติ ของ William Reddin แห่งมหาวิทยาลัย Ohio (Reddin. 1970: 354-357; อ้างอิงจาก พรณี ประเสริฐวงศ์. 2540: 82-85)

เรตติน (Reddin) ได้รวมช่วยการบริหารของ เบลค และมูตัน (Blake and Mouton) เข้ากับทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ขึ้นโดยจัดทำเป็นรูปแบบ 3 มิติ (Three Production) คือใช้คำว่า “เน้นงาน” แทนเน้นการผลิต และใช้ Relationship Orientation-Ro แทน Concern to People คือ “เน้นความสัมพันธ์” ดังภาพ 4 แสดงถึงรูปแบบพื้นฐาน 4 แบบของทฤษฎี 3 DLM (Tri-Dimension Leadership Model)

สูง เน้น ความสัมพันธ์ (RO)	3 ภาวะผู้นำแบบ Related	4 ภาวะผู้นำแบบ Integrated
	1 ภาวะผู้นำแบบ Separated	2 ภาวะผู้นำแบบ Dedicated
ต่ำ เน้นงาน (TO) สูง		

ภาพประกอบ 4 แสดงภาวะผู้นำแบบ 3 มิติ

ที่มา : William Reddin แห่งมหาวิทยาลัย Ohio (Reddin, 1970:354-357, อ้างอิงจาก พรณี ประเสริฐวงศ์. 2540: 82-85)

เรดดิน (Reddin) กำหนดรูปแบบภาวะผู้นำขึ้น 4 แบบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบแบ่งแยกพฤติกรรม (Separated) หมายถึง ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นงานต่ำ และเน้นความสัมพันธ์ต่ำ หรือแยกพฤติกรรม TO ออกจาก RO
2. ภาวะผู้นำแบบอุทิศให้กับงาน (Dedicated) แสดงถึงพฤติกรรมการบริหารที่เน้นงานสูง แต่เน้นความสัมพันธ์ต่ำ หรือพฤติกรรมที่เน้นการอุทิศตนเพื่องาน คือ TO สูงแต่ RO ต่ำ
3. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์ (Related) พฤติกรรมการบริหารที่เน้นความสัมพันธ์สูง แต่เน้นงานต่ำ คือ เน้นความเกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ RO สูง แต่ TO ต่ำ
4. ภาวะผู้นำแบบประสม (Integrated) หมายถึง พฤติกรรมการเน้นงานสูงและเน้นความสัมพันธ์สูง หรือเป็นพฤติกรรม TO สูง และ RO สูง

เรดดิน (Reddin) ได้อ้างถึงภาวะผู้นำแบบ 2 มิติ Blake และ Mouton ได้เพิ่มมิติใหม่ 1 มิติ คือ ระดับความสำเร็จในผลงานตามข้อกำหนดของตำแหน่งกับยังไม่เชื่อมโยงคิดของ Fielder เข้าด้วยกัน โดยอ้างถึงความสำเร็จของภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ภาวะผู้นำแบบหนึ่งจะเหมาะสมกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเท่านั้น Reddin ยังได้กำหนดแบบภาวะผู้นำขึ้นอีก 8 แบบ โดยแยกเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จมาก 4 แบบ และรูปแบบภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จน้อย 4 แบบดังนี้

รูปแบบภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จมาก มี 4 แบบ คือ

1. แบบเจ้าขุนมูลนายหรือแบบราชการ (Bureaucracy) หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบเน้นงานต่ำและเน้นความสัมพันธ์ต่ำด้วย ผู้นำแบบนี้จะสนใจกฎระเบียบวิธีปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของตนเองในการรักษาและควบคุมสถานการณ์ส่วนตัว

2. แบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ (Benevolent Autocrat) หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบเน้นงานสูงและเน้นความสัมพันธ์ต่ำ ผู้นำแบบนี้จะรู้ว่าผู้ตามต้องการอะไร และยังรู้วิธีที่จะทำให้งานสำเร็จโดยไม่ทำให้ผู้ตามเกิดความน้อยใจ

3. แบบนักพัฒนา (Developer) หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์สูงและเน้นงานต่ำ ผู้นำแบบนี้ให้ความเชื่อถือต่อผู้ตาม และสนใจพัฒนาผู้ตาม โดยปฏิบัติต่อผู้ตามเยี่ยงประชาชนคนหนึ่ง

4. แบบนักบริหารระดับสูง (Executive) หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบเน้นงานสูงและเน้นความสัมพันธ์สูง ผู้นำแบบนี้เป็นนักจูงใจซึ่งกำหนดมาตรฐานไว้อย่างสูง และปฏิบัติต่อผู้ตามแตกต่างกันไปแต่ละบุคคลเป็นผู้ชอบใช้วิธีการบริหารแบบกลุ่ม

รูปแบบภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จน้อยมี 4 แบบ คือ

1. แบบผู้ละทิ้งงาน (Deserter) หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบเน้นงานต่ำและเน้นความสัมพันธ์ต่ำด้วย ผู้นำแบบนี้ไม่ยุ่งเกี่ยวกับใครและไม่มีความอดทน

2. แบบเผด็จการ (Autocrat) หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบเน้นงานสูงและเน้นความสัมพันธ์ต่ำ ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่ไม่มีความเชื่อมั่นในผู้อื่น ไม่ชื่นชมและสนใจแต่งานที่อยู่เฉพาะหน้า

3. แบบนักบุญ (Missionary) หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์สูงและเน้นงานต่ำ ผู้นำแบบนี้สนใจในการประสานสามัคคี

4. แบบประนีประนอม (Compromiser) หมายถึง ผู้บริหารที่เน้นงานสูงและเน้นความสัมพันธ์สูงสำหรับสถานการณ์ ที่ต้องการเน้นด้านใดด้านหนึ่ง หรือไม่เน้นเลย ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่ตัดสินใจไม่ได้และพยายามจะลดความกดดันให้น้อยลงและลดปัญหา มากกว่าที่จะเพิ่มผลผลิตในระยะยาว

สรุปสาระสำคัญของภาวะผู้นำแบบ 3 มิติ ของ Reddin คือ

1. ผู้บริหารจะใช้ภาวะผู้นำแบบประสม TO และ RO ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ พฤติกรรมภาวะผู้นำอาจเหมาะสมและทำให้ประสบความสำเร็จมาก หรือไม่เหมาะสมทำให้ประสบความสำเร็จน้อยก็ได้

2. เราไม่ควรตัดสินใจว่าสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ประสบความสำเร็จหรือไม่ประสบความสำเร็จ แต่ควรถือว่าเป็นกระบวนการต่อเนื่องตั้งแต่ประสบความสำเร็จมากไปจนถึงไม่ประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบหนึ่งในสถานการณ์หนึ่งอาจประสบความสำเร็จแต่อีกในสถานการณ์หนึ่งอาจไม่ประสบความสำเร็จได้

2.2.2 ทฤษฎี 3 มิติ ที่มีประโยชน์เนื่องจากมีความสำคัญ 3 ประการคือ

1. เป็นการรวมแนวคิดด้านงานเข้ากับการเน้นความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นมิติที่พิสูจน์ได้

2. เป็นการเน้นภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์

3. เป็นการเตือนผู้นำว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นไม่ได้มีรูปแบบเดียว เช่นกับไนต์คลับต้องต้อนรับลูกค้าหน้าใหม่อยู่เสมอซึ่งจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการต้อนรับให้เหมาะสมกับแต่ละกรณี ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เนื่องจากทฤษฎีไม่ได้บอกว่าต้องเปลี่ยนอย่างไร แต่จะบอกเพียงว่าผู้บริหารนั้นในภาวะผู้นำแบบใดจึงจำเป็นต้องนำทฤษฎีอื่น ๆ มาประสมประสาน

ทฤษฎีวงจรชีวิต ของ Hersey และ Blanchard (Cherryngton.1994: 634-636; อ้างอิงจาก พรณี ประเสริฐวงศ์. 2540: 85)

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ เฮอร์เชย์ และบลานชาด (Hersey and Blanchard) แนะนำว่าผู้นำจะประสบความสำเร็จได้ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแบบภาวะผู้นำของผู้นำโดยคำนึงถึงความพร้อมของผู้ตามในสถานการณ์นั้น และได้จัดทำโมเดลภาวะผู้นำตามสถานการณ์ 3 มิติ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 3 ประการ คือ

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นงาน
2. พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์
3. วุฒิภาวะหรือความพร้อมของผู้ตามในด้านความสามารถและความเต็มใจ

จุดสำคัญของโมเดลนี้อยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามและยังถือว่าวุฒิภาวะหรือความต้องการของผู้ตามเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อความสำเร็จของภาวะผู้นำ จึงเรียกทฤษฎีวงจรชีวิตของภาวะผู้นำ (Life Cycle of Leadership)

วุฒิภาวะหรือความพร้อมของผู้ตาม (Maturity) หมายถึง ความสามารถและความเต็มใจของผู้ตามในการรับผิดชอบต่อการควบคุมพฤติกรรมของตนเองในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งอาจมีความพร้อมในงานหนึ่งแต่อาจไม่มีความพร้อมในงานอื่น ๆ

วุฒิภาวะหรือความพร้อมของผู้ตามประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ คือ

1. ระดับของผลงาน
2. ความสามารถ
3. การศึกษา
4. ความเต็มใจที่จะรับผิดชอบ
5. ประสบการณ์

รูปแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ของ Hersey และ Blanchard ได้กำหนดไว้ 4 แบบ คือ

1. S1 การบอก (Telling) หมายถึง การบอกแนวทาง และชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้ตามและออกคำสั่งแก่ผู้ตามโดยละเอียดทุกขั้นตอน กำหนดให้ S1 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งงานสูงและมนุษยสัมพันธ์ต่ำ

2. S2 การขาย (Selling) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้นำใช้วิธีการสื่อสารแบบ 2 ทาง เพื่อพยายาม (ขายความคิด) ให้ผู้ตามคล้อยตามหรือเห็นด้วยกับการตัดสินใจของผู้นำกำหนดให้ S2 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งงานสูงและมนุษยสัมพันธ์สูง

3. S3 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้นำยอมให้ผู้ตามร่วมหาแนวทางตัดสินใจ โดยใช้ระบบสื่อสารแบบ 2 ทาง ในการอำนวยความสะดวกสัมพันธ์สนับสนุนให้กำลังใจและเกี่ยวข้องกับผู้ตาม เนื่องจากผู้นำมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน กำหนดให้ S3 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มนุษยสัมพันธ์สูงแต่มุ่งงานต่ำ

4. S4 การมอบหมายงาน (Delegating) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้นำมอบหมายอำนาจการตัดสินใจและดำเนินงานให้แก่ผู้ตามอย่างเต็มที่ เนื่องจากผู้ตามมีวุฒิภาวะหรือความพร้อมสูงและมีความเต็มใจจะรับผิดชอบงาน กำหนดให้ S4 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งมนุษยสัมพันธ์ต่ำและมุ่งงานต่ำ

2.2.3 การเลือกใช้แบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์

การเลือกใช้แบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์หนึ่ง ๆ นั้นจะต้องพิจารณาถึงความต้องการของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับงานที่ผู้นำต้องการทำให้สำเร็จ ความพร้อมของผู้ตาม หมายถึง ความสามารถและความเต็มใจ

ความสามารถของผู้ตาม หมายถึง การที่ผู้ตามมีความเข้าใจในหน้าที่ที่ตนจะต้องปฏิบัติว่ามีอะไรบ้างและต้องปฏิบัติอย่างไรจึงประสบความสำเร็จด้วยดี

สรุป การเลือกใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น พบว่าเมื่อทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพร้อมเกี่ยวกับงาน เป็น R1 ผู้นำควรใช้ภาวะผู้นำ S1 ดังนั้น ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้ตาม คือ R1,R2,R3,R4 สอดคล้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ S1,S2,S3,S4 ตามลำดับ กล่าวคือ จากการศึกษาวิจัยของเฮอร์เชย์ และบลานชาด (Hersey and Blanchard) พบว่า ผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำได้เหมาะสมกับสถานการณ์ ได้แก่ ลักษณะของผู้ตามที่แตกต่างกันมีแนวโน้มที่เน้นผู้ที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด

ทฤษฎีวงจรชีวิตของเฮอร์เชย์ และบลานชาด (Hersey and Blanchard's Life Cycle Theory) เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่อยู่ในช่วงของทฤษฎีตามสถานการณ์ ทฤษฎีนี้ได้รวบรวมองค์ประกอบทั้ง 2 อย่างในด้านพฤติกรรมด้านงานและความสัมพันธ์ โดยที่ไม่ได้มองเพียงแค่พฤติกรรม แต่ทฤษฎีนี้ยังมองว่าการรวมองค์ประกอบที่หลากหลายให้เกิดประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ นอกจากการนำพฤติกรรมมุ่งกิจสัมพันธ์ และมุ่งมิตรสัมพันธ์มาศึกษาแล้ว เฮอร์เชย์ และบลานชาด (Hersey and Blanchard) ยังใช้ตัวแปรวุฒิภาวะของผู้ตามมาศึกษาด้วย วุฒิภาวะของผู้ตามรวมถึงการมีศักยภาพสูงพอจะบรรลุเป้าหมายมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบมีการศึกษา

และประสบการณ์มากพอ เฮอร์เชย์ และบลานชาด แนะนำว่า ระดับวุฒิภาวะของผู้ตามสูงเท่าใด ผู้นำยิ่งควรมุ่งมิตรสัมพันธ์ให้มากและลดระดับภาวะผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ จุดบกพร่องอย่างหนึ่งของทฤษฎีนี้คือ การละเลยในตัวแปรด้านสถานการณ์อื่น ๆ ซึ่งมีอิทธิพลในสถานการณ์อย่างไรก็ตาม นับเป็นหนึ่งในทฤษฎีสถานการณ์ที่มีความยืดหยุ่น และปรับตัวได้มากพอควร (กาญจนา จันทรไทย. 2539: 31-35)

2.3 คุณลักษณะของผู้นำที่ดี

รวิชัย เปรมปรีย์ (2543: 109) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะของผู้นำ ดังต่อไปนี้

1. มีธรรมาจริย มีเพื่อนฝูง มิตรสหายคบหาสังคม
 2. รู้จักตนเอง รู้การประมาณตน การวางตนให้เหมาะสม
 3. ตัดสินใจในทางที่เหมาะสมกับความยุติธรรม ไม่หุนเหิน มีจิตใจเมตตากรุณา
 4. จดจำความผิดพลาดไว้เป็นบทเรียน และจดจำผลดีเลิศไว้เป็นหลักในการปฏิบัติต่อไป
 5. ยอมรับคำตักเตือนจากผู้อื่น
 6. มีชัยชนะด้วยใจสุภาพ และพ่ายแพ้อย่างใจเย็น
 7. กล้าที่จะทำสิ่งที่ได้รับมอบหมายแม้ว่าจะเป็นของใหม่
 8. กล้าเผชิญความกลัวด้วยใจบริสุทธิ์
 9. ระวังอารมณ์ด้วยสติปัญญา และแสดงกริยามารยาทให้เป็นปกติเมื่อมีความโกรธ
- พระธรรมปิฎก (2544: 22) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ดังต่อไปนี้

1. ตัวเองต้องดี ต้องเป็นแบบอย่างได้
2. ต้องมีกัลยาณมิตร ต้องหาที่ปรึกษา และผู้ร่วมการร่วมงานที่ดี มีความรู้ความสามารถและแสวงหาปัญหาเพิ่มเติมอยู่เสมอ
3. ต้องเป็นคนไม่ประมาท
4. ต้องเป็นคนเข้มแข็ง กระตือรือร้นเอาจริงจัง แม้มีอุปสรรค มีภัยอันตราย มีปัญหาที่ไม่ย่อท้อ วางตัวเป็นหลักได้ และอยู่ในหลักไม่วันทวิไปตามเสียงขู่
5. ต้องทำได้ และช่วยให้คนอื่นทำได้ ในสิ่งที่ต้องการจะทำ
6. ต้องเป็นคนมองกว้าง มองไกล ใฝ่สูง ซึ่งเป็นลักษณะทางปัญญา คนที่เป็นผู้นำนั้นแน่นอนว่าปัญญาสำคัญที่สุด

ธงชัย สันติวงษ์ (2545: 124) ได้ให้ความหมายว่า ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงมักจะต้องมีความเฉลียวฉลาด มีความยุติธรรม มีความเข้าใจ มีความรอบรู้ทั่วไป และความรู้เฉพาะอย่างมีการรับรู้ได้อย่างถูกต้อง เป็นผู้มอบหมายที่ดี และต้องเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สูงอีกด้วย นอกจากนี้ยังได้ศึกษา และตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำไว้หลายประการ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical Traits) เกี่ยวกับรูปร่างหน้าตา เช่น ความสูงพอเหมาะ น้ำหนักไม่มากนัก หน้าตาดี สุขภาพแข็งแรง

2. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personality Traits) เกี่ยวกับความกระตือรือร้นในหน้าที่การงาน ความริเริ่มในทางความคิด ความอดทน ความพยายาม

3. คุณลักษณะทางนิสัยส่วนตัว (Personal Traits) เกี่ยวกับความฉลาดความรับผิดชอบ การตัดสินใจ การชอบและรักงาน

4. คุณลักษณะทางสังคม (Social Traits) เกี่ยวกับความเห็นอกเห็นใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นผู้ไว้วางใจได้ ร่วมงานกับผู้อื่นได้

กิติ ตยัคคานนท์ (2547: 18-24) ได้ให้ความหมายว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้นำพอสรุปได้ดังนี้ สุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงดี ความรู้ดี ผู้นำที่ดีจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรู้ทั่วไป ท่าทางดีและบุคลิกดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความกระตือรือร้น การตัดสินใจกับการใช้ดุลยพินิจที่ดี และถูกต้อง ความกล้าหาญ เด็ดขาดและไม่โลเล มีความแนบเนียน ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดี และต้องมีศิลปะในการทำงาน มีความอดทน มีสมาธิในการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี คำสั่งไม่คลุมเครือ มีความเห็นอกเห็นใจ และมีน้ำใจต่อผู้ร่วมงาน ความไม่เห็นแก่ตัวเสียสละ ไม่ใช้อิทธิฤทธิ์ชน ยกย่องให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

ทวี วงศ์พูน (2549: 106-110) ได้ให้ความหมายลักษณะผู้นำที่ดีไว้ว่า การศึกษาดี มีความเฉลียวฉลาด มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรและสังคม มีจิตสำนึกที่จะทำความดี มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเพียรพยายาม มีความรับผิดชอบ มีความกล้า มีความตื่นตัวและรอบรู้สถานการณ์รอบด้านอยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปรับตัว ปรับอารมณ์ มีความสามารถในการพูด มีอารมณ์ขัน มีความสามารถทางด้านกีฬา มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมดี มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานและมาตรฐานในการทำงาน เป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ เป็นผู้มีความวินัยในตนเอง เป็นผู้มีความสุภาพทางกายและทางใจ เป็นผู้มีความมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถจัดหน่วยงานได้ดี มีความสามารถในการตัดสินใจ มีเหตุผลฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และลูกน้อง เป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวหน้า เป็นผู้มีความยุติธรรม มีความเสียสละ มีพรหมวิหาร 4 ในการทำงาน มีบุคลิกลักษณะดี ไม่เคร่งระเบียบวินัยเกินไป มีใจคอหนักแน่น สุขุม รอบคอบ ไม่หุนเหิน มีความจริงใจ เปิดเผย เป็นคนตรงมีเทคนิคในการยกย่องชมเชย มีศักดิ์ศรี มีเกียรติ เข้ากับคนได้ ทุกกลุ่ม ทุกสังคม มีความพร้อมที่จะนำผู้อื่น มีความรู้ในหน้าที่การงานดี มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการประเมินผลได้ มีความสามารถในการคัดเลือก และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถสร้างความสามัคคีได้ เป็นผู้ไม่โอ้อวด ยโสโอหัง เป็นผู้เข้าใจตนเองและบังคับตนเองได้ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีความสุจริตใจต่อทุกคน เป็นผู้ที่ไม่ถูกเหยียดหยามผู้อื่น

บาร์นาร์ด (Barnard. 1961: 45) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำต้องมีความตื่นตัว มีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็วและถูกต้อง มีความสามารถในการจูงใจคน มีความรับผิดชอบ และมีความฉลาดรอบรู้ทันโลกและทันเหตุการณ์

แฮสเกล (Haskell. 1963: 33) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำควรมีคุณสมบัติ ดังนี้ กล่าวคือมีสติปัญญาเหนือบุคคลอื่นโดยทั่วไป มีความรู้สนใจรอบด้าน มีความสามารถในการพูดและการเขียนมีจิตใจ ร่างกาย อารมณ์ มีความริเริ่มและมีฝีมือที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสานงานกัน อย่างดีที่สุด

ยูกัล (Yukl. 2000: 106) ได้จำแนกคุณลักษณะของผู้นำออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. แบบมุ่งงาน (Task Oriented) พฤติกรรมของผู้นำประเภทนี้จะใส่ใจที่ความสำเร็จของงานเป็นอันดับแรก โดยการใช้บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาไว้ซึ่งลำดับขั้นของการสั่งการและความเชื่อมั่นของการดำเนินงาน

2. แบบมุ่งความสัมพันธ์ (Relations Oriented) พฤติกรรมของผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นอันดับแรก พยายามส่งเสริมความร่วมมือกันในการทำงาน การเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากร

3. แบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (Change Oriented) พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้จะใส่ใจที่การปรับปรุงศาสตร์ในการตัดสินใจ การปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มความยืดหยุ่นและนวัตกรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลัก ๆ ในกระบวนการทำงาน ผลผลิตหรือบริการ

ลูเนนเบิร์ก และเอิร์นสไตน์ (Lunenburg & Ornstein. 2004: 278) ให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะที่จะทำให้เกิดภาวะผู้นำได้นั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะเด่นใน 5 ประการ ดังนี้

1. ด้านศักยภาพ (Capacity) ผู้นำจะต้องมีศักยภาพในการทำงานสูง
2. ด้านการประสบผลสำเร็จ (Achievement) ผู้มีภาวะผู้นำได้นั้นจะต้องมีผลงานเชิงประจักษ์ มีความสำเร็จในการดำเนินการงานเป็นอย่างดี
3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ผู้มีความรับผิดชอบสูงย่อมจะเป็นที่มาของภาวะผู้นำได้ดี
4. ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกด้านกับองค์กรหรือกลุ่มบุคคล
5. ด้านสถานภาพ (Status) ผู้ที่จะมีภาวะผู้นำต่อผู้อื่นได้นั้นต้องมีสถานภาพที่มั่นคงและน่าเชื่อถือ

พงศ์ หรดาล (2546: 163) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พระพุทธศาสนาถือเป็นศาสนาหลักประจำชาติ การนำหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้นั้นจะเอื้อกับวัฒนธรรมไทยไม่มากนักน้อย การนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ก็เพื่อการเป็นผู้นำที่ดี และคำสั่งสอนที่สำคัญ ๆ ของพระพุทธองค์ที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของผู้นำที่ดี หรือวิธีการของการที่จะเป็นผู้นำที่ดีเพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางที่จะนำไปปฏิบัติ ได้แก่ ทศพิธราชธรรม 10 ประการ อริยสัจธรรม 4 พรหมวิหาร 4 อคติ 4 คหิสุข 4 สังคหวัตถุ 4 โสรัจจะ หิริโอตตปปะ อิทธิบาท 4 เวสาร์ชชกณะ 5 ยุติธรรม 5 อปริหานิยธรรม 7 นาถกรณธรรม 10 กัลยาณมิตรธรรม 7 และบารมี 10 (ทศบารมี) ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารและจัดการสมัยใหม่ได้ และหากผู้นำและบุคคลใดนำไป

ปฏิบัติก็จะเกิดความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นที่รักและเคารพของผู้อื่น เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคโลกาภิวัตน์

นอกจากนี้ บราวน์ เทรวินและแฮริสัน (Brown, Trevino; & Harrison. 2005: 117-134) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะเป็นผู้ที่มีความยุติธรรม มีความเมตตาให้ความช่วยเหลือลูกน้อง และคำนึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน อีกทั้งดริกและเฟอร์เรน (Dirks; & Ferrin. 2002: 611- 628) เน้นภาวะผู้นำด้านการให้ความไว้วางใจแก่ลูกน้องและบุคลากรโดยทั่วไป ผู้นำควรมีใจเป็นกลางและไม่ลำเอียง โดยเฉพาะปาปา ดาเนียลและสไปเกอร์ (Papa, Daniels; & Spiker. 2008: 123) สนับสนุนผู้นำควรส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ลูกน้อง แสดงความดีใจเมื่อบุคลากรประสบผลสำเร็จที่สำคัญผู้นำจำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความพยายามให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ มีความตั้งใจในการทำงานและรับผิดชอบงาน (Stansbury. 2009: 33-56)

สรุปความว่า ผู้นำควรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือเป็นผู้นำที่มีความสมบูรณ์ มีความรับผิดชอบ มีความกล้าหาญ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถนำพาผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาในองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไป และผู้นำที่แสดงถึงความเป็นผู้นำที่ดีต้องมีพื้นฐานการนำหลักจริยธรรมมาเป็นเครื่องประพฤติปฏิบัติ

3. หลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

3.1 คำนิยามและความหมายของจริยธรรม

ประภาศรี สีหอำไพ (2550: 19) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม คือ หลักความประพฤติที่อบรมกิริยาและปลูกฝังลักษณะนิสัย ให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมหรือศีลธรรม คุณค่าทางจริยธรรมชี้ให้เห็นความเจริญงอกงามในการดำรงชีวิตอย่างมีระเบียบแบบแผนตามวัฒนธรรมของบุคคลที่มีลักษณะทางจิตใจที่ดีงาม อยู่ในสภาพแวดล้อมที่โน้มนำให้บุคคลมุ่งกระทำความดี ละเว้นความชั่ว มีแนวทางความประพฤติอยู่ในเรื่องของความดี ความถูกต้อง ควรในการปฏิบัติตน เพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างสงบเรียบร้อย และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น มีคุณธรรมและมโนธรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี โดยมีสำนึกที่จะใช้สิทธิและหน้าที่ของตนตามคำนิยามที่พึงประสงค์

วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2550: 28) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม คือ ข้อที่ควรประพฤติปฏิบัติ ความประพฤติหรือการแสดงออกที่ดีงามที่ชอบที่ควรของคนในชุมชน สังคม และประเทศชาติเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550: 9) ได้ให้ความหมายว่า จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่พึงประพฤติปฏิบัติ มีพฤติกรรมที่ดีงามต้องประสงค์ของสังคมเป็นหลักหรือกรอบที่ทุกคนกำหนดไว้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม เกิดความสงบร่มเย็นเป็นสุข เกิดความสามัคคี เกิดความอบอุ่น มั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีวิต เช่นศีลธรรม กฎหมาย ธรรมเนียม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. 2551: 57) ได้ให้ความหมายว่า จริยธรรม คือ ธรรมคือความประพฤติ ธรรมคือการดำเนินชีวิต หลักความประพฤติ การดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นข้อ

ประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม หรือกฎศีลธรรม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า อันประเสริฐ เรียกว่า พรหมจริยธรรม หรือ พรหมจรรย์ แปลว่า ความประพฤติอันประเสริฐ หรือการดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐ

นงลักษณ์ วิรัชชัย บุปผา เมฆศรีทองคำ และธีรวัฒน์ ฆะราช (2551: 4) ได้ให้ความหมายว่าจริยธรรม คือ คุณลักษณะสภาวะหรือสภาพของคุณงามความดีที่บุคคลประพฤติปฏิบัติในลักษณะที่ดั่งงาม ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับกฎเกณฑ์และมาตรฐานทางสังคม

วรางคณา ตาเตียว (2552: 24) ได้สรุปความหมายว่า จริยธรรม คือ จริยธรรมเป็นกฎเกณฑ์ความประพฤติที่ถูกต้องดั่งงาม เป็นสิ่งที่เหนี่ยวนำมนุษย์ว่าสิ่งใดควรประพฤติปฏิบัติ โดยผ่านกระบวนการคิดใคร่ครวญ ไตรตรอง เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม โดยได้จากหลักการทางศีลธรรม หลักปรัชญา วัฒนธรรม เพื่อสร้างเสริมคุณสมบัติที่มีอยู่แล้วในตัวบุคคลตามธรรมชาติ เพื่อเป็นหลักในการกระทำและการปฏิบัติต่าง ๆ ในการอยู่ร่วมกันในสังคม และใช้เป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจเลือกประพฤติหรือกระทำได้อย่างถูกต้องเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2553: 409-410) ได้ให้ความหมายว่า จริยธรรม คือ หลักประพฤติแนวทาง แบบแผน หรือหลักการที่ว่าด้วยความดีงามซึ่งมีพื้นฐานมาจากหลักการของศาสนา หรือสิ่งที่คนในสังคมยอมรับว่าเป็นความดีความถูกต้อง เป็นต้นว่า หลักของศีล สมาธิ หลักของการยึดประโยชน์ส่วนรวม หรือหลักของการพัฒนาประเทศ ฯลฯ เพื่อความสามารถในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข การปลูกฝังจริยธรรม จึงเปรียบเสมือนการพัฒนาคุณภาพจิตที่มีอิทธิพลต่อความประพฤติของมนุษย์ในสังคม

ธร สุนทรายุทธ์ (2553: 63) ได้ให้ความหมายว่า จริยธรรม คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎ ศีลธรรม หลักเกณฑ์ หรือกฎที่สังคมใช้ตัดสินว่าการกระทำใดเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ควรปฏิบัติ และการกระทำใดเป็นสิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

พระมหาชริวิชัย คามพินิจ (2554: 29) ได้ให้ความหมายว่า จริยธรรม หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติตามหลักความถูกต้องดีงาม ในสภาวะและหน้าที่ของตน หมายรวมถึงการปฏิบัติตามหลักกฎหมายและหลักแนวทางในวิชาชีพของตน ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมด้วย

โคลเบอร์ก (Kohlberg. 1976: 4-5) ได้ให้ความหมายว่า จริยธรรม คือ ธรรมที่เป็นพื้นฐานของความยุติธรรมซึ่งยึดถือการกระจายสิทธิและหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีได้หมายถึงกฎเกณฑ์ที่บังคับโดยทั่วไป แต่เป็นกฎเกณฑ์ซึ่งมีความเป็นสากลที่คนส่วนใหญ่รับไว้ในทุกสถานการณ์ไม่มีการขัดแย้งกัน เป็นอุดมคติ ดังนั้นพันธะทางจริยธรรมจึงเป็นการเคารพต่อสิทธิ และข้อเรียกร้องของบุคคลอย่างเสมอภาคกัน

บราวน์ (Brown. 1965: 411) ได้ให้ความหมายว่า จริยธรรม หมายถึง ระบบ กฎเกณฑ์สำหรับวิเคราะห์ การกระทำผิดหรือถูกของบุคคล จริยธรรมเปลี่ยนแปลงวิวัฒนาการจากประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งบราวน์จำแนกองค์ประกอบของจริยธรรมออกเป็น 3 มิติ คือ 1. ความรู้ (Knowledge) 2. ความประพฤติ (Conduct) และ 3. ความรู้สึก (Feeling)

กู๊ด (Good. 1973: 641) ให้ความหมายว่า จริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกผิดชอบ ชั่วดี เป็นเกณฑ์มาตรฐานของความประพฤติในสังคม ซึ่งบุคคลจะพัฒนาขึ้นจนกระทั่งมีพฤติกรรมเป็นของตนเอง ผลของการกระทำพฤติกรรมนั้น จะเป็นเครื่องตัดสินว่า การกระทำนั้น ผิดหรือถูก โดยแต่ละระดับของการพัฒนาทางจริยธรรมจะมีเกณฑ์การตัดสินใจของสังคมนั้น ๆ

สรุปความว่า จริยธรรมหมายถึง แนวทางการประพฤติปฏิบัติ ที่ควรแก่การยึดถือ และนำไปปฏิบัติตามให้เกิดประโยชน์ในวิชาชีพของตน และสามารถอยู่ร่วมกับสังคม อันก่อให้เกิดแนวทางสร้างสภาพชีวิตที่ดีงามทั้งกาย วาจา และใจ

3.2 ความสำคัญของจริยธรรม

จำเรญรัตน์ เจือจันทร์ (2548: 5-6) ได้ให้ความสำคัญว่า จริยธรรมมีความสำคัญอยู่ที่ การให้คุณค่าของบุคคลจนเกิดเป็นความประทับใจอย่างลึกซึ้งซึ่งเรียกว่าเป็นค่านิยมเฉพาะของบุคคล ต่อสิ่งนั้น ๆ จริยธรรมที่เกิดจากค่านิยมอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประการ ประการแรก คือ ค่านิยมพื้นฐาน เป็นค่านิยมที่ทำให้บุคคลมีคุณธรรมประจำใจ มีธรรมเนียมประเพณีที่ดี กฎหมาย และกฎระเบียบที่ควบคุมสังคม และประการที่ 2 คือ ค่านิยมวิชาชีพ ทำให้บุคคลมีอุดมการณ์ประจำวิชาชีพ มีจรรยาบรรณวิชาชีพหรือมีพระราชบัญญัติวิชาชีพ เป็นต้น ความสำคัญของจริยธรรมแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับการดำรงชีวิต คุณธรรมและจริยธรรมจะเป็นตัวนำที่ทำให้บุคคลได้กำหนดพฤติกรรมของตนเอง เพื่อทำให้เกิดความสุข

2. ระดับสังคม สุขของบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเพื่อนและสังคม คือ การได้รับการยอมรับ บุคคลต้องอาศัยคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณของบุคคล และในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพ เช่น จริยธรรมจะเป็นอุดมการณ์หรือจุดมุ่งหมายอันสูงสุดสำหรับวิชาชีพนักกฎหมายในอันที่จะให้ความยุติธรรม การดำรงไว้ซึ่งความสุขของสังคม และการใช้เหตุผลยิ่งกว่าการกระทำตามอำเภอใจ

3. ระดับโลก คุณธรรมและจริยธรรมอาจกล่าวได้ว่าเป็นหลักธรรมที่คุ้มครองโลกให้อยู่รวมกันได้อย่างสันติสุข โดยเฉพาะในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมก่อให้เกิดการแพร่กระจายในด้านข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการไหลของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ในยุคนี้เป็นยุคของการแข่งขันและท้าทายความสามารถในการดำเนินการบริหารทุกสาขารวมทั้งธุรกิจการค้าในระบบโลกสากล

การดำรงชีวิตตามปกติสุขของมนุษย์จะมีปัญหาถ้ามนุษย์เกิดความวิตกกังวลและสับสนในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรม และเรียกร้องสิ่งนี้เพื่อความอยู่รอดร่วมกันอยู่ตลอดเวลา จะพบว่าความไม่มีคุณธรรมและจริยธรรมของประเทศหนึ่งอาจทำลายล้างสันติสุขของทุกประเทศในโลกนี้ได้ แต่ทว่าความมีคุณธรรมและจริยธรรมต้องได้รับการปลูกฝังด้วยการอบรมสั่งสอนให้คึดอยู่ในระบบความคิด ซึ่งต้องใช้ระยะเวลายาวนานพอสมควร

อุทัย โสวมันคง (2552: 25) ให้ความสำคัญทางจริยธรรมว่า มีความสำคัญต่อการบริหารมาก การบริหารหมายถึง การทำงานให้เกิดผลสำเร็จโดยผ่านคนอื่นและร่วมกับคนอื่นภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จากความหมายของการบริหารดังกล่าวนี้จะเห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารรวมทั้งการดำเนินงานตลอดจนการพัฒนาธุรกิจและพัฒนาประเทศ ถ้าหากองค์กรใดหรือประเทศใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ และปัญญาแล้วย่อมทำให้องค์กรหรือประเทศนั้นมีความแข็งแกร่ง เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์หมายรวมถึงคนผู้ทำหน้าที่ทางการบริหารและทำหน้าที่การปฏิบัติการตัดสินใจ การกระทำ และพฤติกรรมของคน จึงมีผลต่อองค์กรทั้งทางบวกและทางลบ ถ้าหากการตัดสินใจ การกระทำหรือพฤติกรรมเป็นไปอย่างถูกต้องมีศีลธรรม มีจริยธรรม ย่อมนำความเจริญก้าวหน้า และยั่งยืนมาสู่องค์กรได้ และในทางตรงกันข้ามถ้าหากการตัดสินใจ การกระทำและพฤติกรรม เป็นไปอย่างผิดศีลธรรม จริยธรรม หรือเป็นไปอย่างไม่มีศีลธรรม จริยธรรมแล้ว ย่อมนำผลร้ายมาสู่ องค์กรได้ จริยธรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารไม่ว่าจะเป็นการบริหารธุรกิจ หรือ หน่วยงานราชการก็ตาม

การบริหารองค์กรทุกประเภทจำเป็นต้องมีจริยธรรม (จรัส อติวิทยากรณ์. 2553: 411) ด้วยเหตุผล ดังต่อไปนี้

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

ธร สุนทรายุทธ (2553: 68) จึงได้สรุปความสำคัญของจริยธรรมให้ครอบคลุมจากนักปรัชญา และนักบริหารจัดการแล้ว เห็นว่าจริยธรรมมีความสำคัญ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างความมีระเบียบวินัยให้แก่คนในชาติ เพราะจริยธรรมหากมีมาก มนุษย์จะอยู่ร่วมกันโดยสันติสุข
2. ช่วยให้มนุษย์นำความรู้ประสบการณ์ที่ประสบมาสร้างสรรค์ในสิ่งที่มีคุณค่า
3. ช่วยให้คนมีสติสัมปชัญญะตลอดเวลา จะทำอะไรก็มีสติ ทำอย่างระมัดระวัง เกรงกลัว ต่อบาป และทำแต่บุญ คือ ทำแต่สิ่งที่ดีงาม
4. ช่วยรักษาสมดุลความเจริญ ระหว่างวัตถุนิยม และจริยธรรม เพราะความเจริญทางเทคโนโลยีที่ว้างความเจริญทางวัตถุมาก ศีลธรรมก็ย่อมเสื่อมตาม ดังนั้นจริยธรรมจะเป็นตัวสำคัญ ในการลดปัญหาที่เกิดกับบุคคล กลุ่ม สังคม และประเทศชาติได้

3.3 องค์ประกอบของจริยธรรม

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549: 18) ได้สรุปจริยธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ

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

อุทัย โล้วม้นคง (2552: 27) ได้สรุปองค์ประกอบของจริยธรรมไว้ ดังนี้ คือ

1. มิติด้านความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด ทำแล้วได้รับการยกย่อง เป็นความเข้าใจเหตุผลของความถูกต้องดีงามจากการอบรมสั่งสอน
2. มิติด้านทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกชอบ ศรัทธา ยินดีรับจริยธรรมมาปฏิบัติ มักสอดคล้องกับค่านิยมของสังคม ทัศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เช่น มีเหตุผลใหม่มาลบล้าง
3. มิติด้านเหตุผล หมายถึง แรงจูงใจเบื้องหลังในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยสามารถคิดได้ว่าควรทำไม่ควรทำ ทัศนคติเชิงจริยธรรมสัมพันธ์กับพัฒนาการทางสติปัญญาและอารมณ์
4. มิติด้านพฤติกรรม หมายถึง การเลือกแสดงออกหรือปฏิเสธการแสดงออกพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ปฏิเสธการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคลนั้นหรือความรุนแรงสถานการณ์ที่รุนแรง

จรัส อติวิทยากรณ์ (2553: 412) ได้สรุปไว้ว่า จริยธรรมเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา ดังนั้น จริยธรรมของแต่ละบุคคลจึงมีความเป็นมาที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของจริยธรรม ซึ่งมีดังนี้

1. ด้านความรู้ คือ ความเข้าใจเหตุผลของความดีงาม ความถูกต้อง สามารถแยกแยะตัดสินใจได้
2. ด้านอารมณ์ความรู้สึก คือ ความยินดี นิยมชมชอบ ความพึงพอใจ ความศรัทธา เลื่อมใสที่จะนำมาประพฤติปฏิบัติ
3. ด้านพฤติกรรมแสดงออก คือ พฤติกรรมการกระทำที่บุคคลตัดสินใจ ถูกหรือผิดในสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ

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

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

2. ด้านความประพฤติ (Conduct) ได้แก่ พฤติกรรมภายนอกที่แสดงให้เห็นปรากฏในสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้แก่ ความประพฤติทางจริยธรรม ทศนคติทางจริยธรรม

3. ด้านความรู้สึก (Feeling) ได้แก่ ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาที่มีต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม ได้แก่ ความรู้ทางจริยธรรม ทศนคติทางจริยธรรม

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

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

2. ความรู้สึกทางจริยธรรม (Moral Feeling) ได้แก่ ความรู้สึกและทศนคติทางจริยธรรม ปฏิบัติทางจริยธรรม เป็นต้น

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

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

3.4 ประโยชน์ของจริยธรรม

คำ พาหอม (2544: 5) ได้ให้ความหมายว่า สัตว์กับมนุษย์มีความเหมือนกันหลายประการ เช่น การกิน การนอน การหนีภัย การสืบพันธุ์ แต่จริยธรรมและคุณธรรมเท่านั้น ทำให้มนุษย์แตกต่างจากสัตว์อื่น ๆ จริยธรรมมีประโยชน์พอสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคม อย่างมีระเบียบเป็นระบบมีความอบอุ่น มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีสันติภาพ

2. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์รู้จักตนเอง มีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อนตนเอง ความรับผิดชอบต่อบรรพบุรุษ ความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ

3. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์สามารถกำหนดเป้าหมายของชีวิต การดำเนินชีวิตและการพัฒนาชีวิตให้สำเร็จตามเป้าหมาย

4. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์สามารถปรับตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่น ๆ และสังคมได้อย่างมีระบบและระเบียบ เช่น การครองตน ครองงาน การครองเรือน การครองคน

5. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์สามารถแก้ปัญหาของชีวิตและมีความสามารถขจัดปัดเป่าให้ทุกข์จางหายไปได้

6. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์มีเครื่องยึดเหนี่ยวและมีหลักปฏิบัติ เพื่อป้องกันการเบียดเบียนการเอาเปรียบกันในส่วนตัวและสังคม

7. จริยธรรมช่วยพัฒนาคุณธรรมชีวิต ให้มนุษย์มีชีวิตที่ดีงาม มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายดีเป็นชีวิตที่สมบูรณ์

8. จริยธรรมช่วยสร้างสันติภาพในสังคมและสร้างสันติภาพของโลก

9. จริยธรรมเป็นวิธีทางแห่งปัญญา ทำให้มนุษย์มีเหตุผลรู้จักใช้สติปัญญา แก้ปัญหาของชีวิต มีความเชื่อมั่นในการทำความดี โดยนำหลักจริยธรรมเป็นเครื่องมือแก้ปัญหาชีวิตแก้ปัญหาสังคม ไม่หลงงมงายในสิ่งที่ปราศจากเหตุผล

10. จริยธรรมช่วยให้มนุษย์เป็นคนหนักแน่น มีความขยันอดทน มานะ ต่อสู้เพื่อเอาชนะความทุกข์ยากลำบากต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เป็นที่พึ่งของตนเองได้ไม่ต้องรอโชคชะตา หรือเทพเจ้าฟ้าดินช่วยเหลือ

สุริยา ผันพลี (2552: 36) ได้สรุปไว้ว่า ประโยชน์ของจริยธรรมนั้นจะช่วยให้มนุษย์รู้จักตนเอง มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ รู้จักใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา และนำหลักจริยธรรมมาเป็นเครื่องมือแก้ปัญหาชีวิตและแก้ปัญหาสังคม

3.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

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

1. ส่วนดอกและผลของต้นไม้ คือ พฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ที่รวมเข้าเป็นพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง พฤติกรรมของพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ นี้มีสาเหตุมาจากจิตใจที่เป็นส่วนของลำต้น และลักษณะพื้นฐานทางจิตใจที่เป็นส่วนรากของต้นไม้

2. ส่วนลำต้นของต้นไม้ คือ สาเหตุทางจิตใจของพฤติกรรมที่ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติ

3. ส่วนรากของต้นไม้ คือ ลักษณะพื้นฐานทางจิตใจของพฤติกรรม ประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ ความเฉลียวฉลาด มีสุขภาพจิตดี และมีประสบการณ์ทางสังคมสูง

ถ้าบุคคลมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจทั้ง 3 ด้าน ที่เป็นส่วนรากของต้นไม้ในปริมาณที่เหมาะสมกับอายุ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ด้าน อันเป็นสาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้ได้ โดยจิตลักษณะทั้ง 5 ด้านนี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลมีความพร้อมทางจิตใจทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าวและอยู่ในสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เหมาะสมจะนั้นจิตลักษณะพื้นฐานทั้ง 3 ประการจึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งนั่นเอง

นอกจากทฤษฎีแนวคิดทางจริยธรรมต่าง ๆ ที่นักการศึกษาด้านนี้ได้เสนอแนวคิดไว้อย่างหลากหลายแล้ว ยังมีแนวการพัฒนาจริยธรรมที่สำคัญอีกแนวคิดหนึ่งที่ปรากฏการพัฒนาอย่างกว้างขวางในโลกตะวันออก ซึ่งจะนำมากล่าวในที่นี้คือ ปรัชญาพุทธศาสนา หรือทฤษฎีทางพุทธศาสตร์

ทฤษฎีจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์

พระเทวรินทร์ เทวรินทร์ (2544: 346-349) สรุปว่า ทฤษฎีจริยธรรมตามแนวพุทธศาสตร์นี้เรียกว่า ทฤษฎีพุทธจริยศาสตร์ซึ่งเป็นสัจจทฤษฎีแห่งธรรม โดยประกอบด้วยเหตุและผล เป็นการศึกษาธรรมที่มีความเป็นธรรมชาติซึ่งหมายถึงสิ่งที่เป็นจริง การศึกษาด้านทฤษฎีทางจริยศาสตร์นี้เป็นการศึกษาด้วยการสังเกต ทดลองด้วยการปฏิบัติจริงและนำผลมาเป็นองค์ความรู้ของศาสตร์ ดังนั้น การศึกษาด้านจริยศาสตร์จึงเป็นการศึกษาในเชิงวิทยาศาสตร์ จากองค์ประกอบในด้านธรรมชาติของสสาร การรวมตัวและการแยกสลายออกจากกันจนไม่มีตัวตนที่แน่นอน คือ พระอภิธรรมปิฎก ข้อประพฤติปฏิบัติของมนุษย์ต่อธรรมชาติที่จะทำให้สังคมมีความสงบสุขและวิธีการที่จะทำให้มนุษย์หลุดพ้นจากความทุกข์ ได้แก่ เกิด แก่ เจ็บ ตาย คือ พระสูตรตันตปิฎก และข้อห้ามไม่ให้มนุษย์ทำ ได้แก่ ศีล ๑๐ ระเบียบ คือ พระวินัยปิฎก ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงสัจธรรมที่เป็นธรรมชาติของมนุษย์ ไว้ 3 หลักธรรม คือ

หลักธรรมที่ 1 ได้แก่ อรูปธรรม และรูปธรรม ซึ่งอธิบายได้ว่า ธรรมชาตินั้นมีอยู่สองสภาวะ สภาวะหนึ่ง คือ สภาวะที่ยังไม่รวมกันเป็นธาตุ เป็นสารเคมีชนิดใดชนิดหนึ่ง มีสภาวะเป็นกลาง เป็นอยู่อย่างอัตตพิสัย ไม่มีปฏิกิริยา ไม่มีพลังในตัวเอง และสภาวะสอง คือ สภาวะของธรรมชาติที่เป็นอัตตพิสัยแล้ว ได้รวมตัวกันเป็นปรพิสัย คือ เป็นธาตุ เป็นสารเคมีต่าง ๆ จนมีปฏิกิริยามีพลังงานอยู่ในตัวเอง

หลักธรรมที่ 2 ได้แก่ อสังขตธรรม และสังขตธรรม อธิบายได้ว่า ธรรมชาติที่ยังไม่มีปัจจัย ยังไม่ธาตุ ยังไม่มีสารเคมีใด ๆ มาปรุงแต่ง ให้เป็นสังขาร ให้เป็นสิ่งที่มีชีวิตใดชีวิตหนึ่ง ยังอยู่ในสภาพที่เป็นอากาศ เป็นธาตุที่บริสุทธิ์อยู่ ซึ่งในอีกธรรมชาติหนึ่งคือธรรมชาติที่มีการปรุงแต่งของปัจจัยต่าง ๆ ธาตุชนิดต่าง ๆ จนรวมกันเป็นพืชเป็นสัตว์ เป็นมนุษย์เป็นสังขาร มีชีวิต และจิตใจ มีวิญญาณ เป็นสิ่งมีชีวิตที่เป็นไปตามปกติวิสัยของธรรมชาติทั้งที่ดีและไม่ดี

หลักธรรมที่ 3 ได้แก่ โลภียธรรมและโลภุตตธรรมอธิบายได้ว่า ธรรมที่ทำให้มนุษย์สัตว์ พืช ต้องเป็นไปตามโลกธรรม มีการเวียนว่ายตายเกิด มีความไม่เที่ยง มีความทุกข์ ความสุข

ตามปกติวิสัยไม่มีที่สิ้นสุด มีความเป็นอนันตตา และตกอยู่ใต้อำนาจการครอบงำของธรรมชาติที่เลว ซึ่งเป็นสภาวะหนึ่งของธรรมชาติ ในอีกซีกหนึ่งของธรรมในหลักนี้ คือ ธรรมที่ทำให้มนุษย์และสัตว์ได้พ้นจากสภาวะปกติของโลกธรรมและโลกียธรรม ไม่มีการเวียนว่ายตายเกิด เมื่อบรรลุถึงสภาวะสูงสุดของโลกุตตรธรรม ก็จะไม่ตกอยู่ใต้อำนาจการครอบงำของธรรมชาติที่เลวที่ดำรงอยู่เหนือความชั่วร้ายทั้งปวง

ประกาศรี สืออำไพ (2550: 32) สรุปว่า จริยธรรมมีพัฒนาการเป็นลำดับจากวัยทารกจนถึงตลอดชีวิต การพัฒนามีลักษณะทฤษฎีที่สำคัญแบ่งออกเป็น 3 แนวทางใหญ่ คือ

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psycho Analytic Theory) จริยธรรมกับมโนธรรม เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมนุษย์อยู่ในสังคมกลุ่มใดก็จะเรียนรู้ความผิดชอบชั่วดี จากสิ่งแวดล้อมในสังคมนั้นจนมีลักษณะพิเศษของแต่ละสังคมที่เรียกว่า เอกลักษณ์ เป็นกฎเกณฑ์ให้ประพฤติปฏิบัติตามข้อกำหนดโดยอัตโนมัติ คนที่ทำชั่วแล้วรู้สึกสำนึกเกิดหิริโอตตปปะละอายใจตนเอง ถือว่าได้รับการลงโทษด้วยตนเอง เมื่อสำนึกแล้วพึงละเว้นไม่ปฏิบัติอีกโดยไม่ต้องมีสิ่งควบคุมจากภายนอก เป็นการสร้างมโนธรรมขึ้นมาโดยไม่จำเป็นต้องสนใจองค์ประกอบของลำดับขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมในลักษณะทฤษฎีเช่นนี้ บทบาทของการศึกษา คือ การพัฒนาทางด้านจิตใจ เพื่อเสริมสร้างกำลังคนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามที่ระบบเศรษฐกิจและสังคมต้องการ ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ การศึกษาเพื่ออบรมฝึกฝนการนำสติปัญญาไปใช้เป็นประโยชน์แก่กล้ายิ่งขึ้น พยายามแสวงหาจุดมุ่งหมายให้แก่ชีวิต คือ ความเป็นอยู่อย่างดีที่สุด หรือการมีอิสรภาพ การศึกษาจึงเป็น “กิจกรรมของชีวิต โดยชีวิต เพื่อชีวิต เป็นความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและรู้จักเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน” รายละเอียดของทฤษฎีมีดังนี้

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) อธิบายการเกิดของจริยธรรมว่า เป็นกระบวนการสังคมประกิต (Socialization) โดยการซึมซาบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ จากสังคมที่เติบโตมา รับหลักการเรียนรู้เชื่อมโยงกับหลักการเสริมแรง และการทดแทนสิ่งเร้า (Stimulus Substitution) รับแนวคิดของทฤษฎีจิตวิเคราะห์เป็นรูปแบบ โดยยึดถือว่าการเรียนรู้ คือ การสังเกตเลียนแบบจากผู้อื่นใกล้ชิดเพื่อแรงจูงใจ คือ เป็นที่รักที่ยอมรับในกลุ่มพวกเดียวกับกลุ่มต้นแบบเพื่อเป็นพวกเดียวกัน ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมกับพัฒนาการจริยธรรมของบุคคล (วรางคณา ตาเตียว. 2552: 27) ดังนี้

1.1 มนุษย์เรียนรู้เงื่อนไขความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างสิ่งต่าง ๆ รอบตัวมนุษย์ระหว่างเหตุการณ์กับเหตุการณ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลของพฤติกรรมนั้น การเรียนรู้เงื่อนไขความสัมพันธ์ต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้มนุษย์สามารถคาดหวังหรือทำนายเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลังการแสดงพฤติกรรมหนึ่งพฤติกรรมใด ตามความคาดหวังนี้กลายเป็นความเชื่อที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะเลือกแสดงหรือไม่แสดงพฤติกรรม

1.2 วิธีการเรียนรู้ มนุษย์สามารถเรียนรู้ได้จากประสบการณ์ตรงของตนเอง อาจจะเรียนรู้โดยบังเอิญหรือการเรียนรู้จากการลอกเลียนแบบ แต่สิ่งที่เรียนรู้มีมากมายเกินกว่ามนุษย์จะประสบด้วยตนเองทั้งหมด มนุษย์จึงต้องเรียนรู้ด้วยการสังเกต ดังนั้น บุคคลที่ช่างสังเกต

และช่างคิดจะมีโอกาสได้เรียนรู้และกำหนดความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ทำให้สามารถมองเห็นวิธีการควบคุมการแสดงพฤติกรรมที่ทำให้เกิดผลตามที่ตนปรารถนาได้ และมองเห็นวิธีการที่ไม่แสดงพฤติกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงผลที่ตนไม่ปรารถนาได้

2. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Cognitive Theory) จริยธรรมเกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติตนสัมพันธ์กับสังคม การพัฒนาจริยธรรมจึงต้องมีการพิจารณาเหตุผลเชิงจริยธรรมตามระดับสติปัญญาของแต่ละบุคคล ซึ่งมีวุฒิภาวะสูงขึ้น การรับรู้จริยธรรมพัฒนาขึ้นตามลำดับลักษณะสำคัญของการพัฒนาการทางจริยธรรม (วรางคณา ตาเตียว. 2552: 28) คือ พัฒนาการจะเป็นสากลมีขั้นตอนเหมือนกับทุกวัฒนธรรม เพราะทุกวัฒนธรรมมีการปฏิสัมพันธ์กันในสังคม มีการสวมบทบาทและมีความขัดแย้งในสังคม กฎเกณฑ์ปกติเบื้องต้นของจริยธรรม เกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลอื่นมากกว่าการสร้างกฎเกณฑ์ภายในด้วยตนเอง สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาจริยธรรม พิจารณาจากคุณภาพและขอบเขตทั่วไปของสิ่งเร้าทางพุทธิปัญญาและทางสังคม ตลอดช่วงของการพัฒนาของเด็กเกิดจากประสบการณ์จากพ่อแม่ หรือประสบการณ์ที่ได้จากวินัยหรือการลงโทษ

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจต์ (Piaget)

เพียเจต์ (Piaget. 1971) สรุปว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์เป็นไปตามขั้นและขึ้นอยู่กับการวัดตลอดจนความฉลาดของบุคคลในการที่จะรับรู้กฎเกณฑ์และลักษณะต่าง ๆ ของสังคมตามพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลนั้น โดยขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจต์แบ่งเป็น 2 ขั้นใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ขั้นยอมรับกฎเกณฑ์จากผู้ที่มีอำนาจเหนือตน (Heteronomous) เริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 8 ปี ในขั้นนี้บุคคลยอมรับกฎเกณฑ์จากผู้ที่มีอำนาจเหนือตน เช่น บิดา มารดา ครู และบุคคลอื่นที่มีอำนาจมากกว่าและเชื่อว่ากฎระเบียบเป็นสิ่งที่แน่นอนตายตัวไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น ระเบียบนี้บิดามารดา และผู้ใหญ่จึงมีอิทธิพลต่อเด็กอย่างชัดเจน

2. ขั้นการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของกฎเกณฑ์ (Autonomous) อายุตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป ในขั้นนี้บุคคลจะมองสิ่งต่าง ๆ อย่างมีความสัมพันธ์กันมากขึ้นและเชื่อว่ากฎระเบียบต่าง ๆ ไม่ใช่สิ่งที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดสมบูรณ์ แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ถ้าทุกคน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น ในขั้นนี้เป็นระยะที่บุคคลเริ่มพัฒนาจริยธรรมขึ้นสู่ความคิดที่เป็นของตนเอง ใช้เหตุผลโดยคำนึงถึงความยุติธรรมและพิจารณาจากผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ เพียเจต์เชื่อว่าการที่บุคคลจะพัฒนาจากขั้นยอมรับกฎเกณฑ์จากผู้ที่มีอำนาจเหนือตนมายังขั้นการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของกฎเกณฑ์นี้เกิดจากการที่บุคคลได้สัมผัสกับสภาวะรอบตัวที่กว้างขวางขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง การมีบทบาทในกลุ่มเพื่อน กลุ่มคนในสังคม ประกอบกับพัฒนาการทางสติปัญญาที่มีมากขึ้นตามวุฒิภาวะ สิ่งเหล่านี้จะช่วยทำให้บุคคลสามารถใช้สติปัญญาและประสบการณ์ของตนเองวิเคราะห์ปรากฏการณ์ต่าง ๆ จนในที่สุดบุคคลก็จะได้ข้อสรุปต่าง ๆ ที่เป็น หลักการในใจของตนเอง

ทฤษฎีของโคลเบอร์ก (Kohlberg's Theory)

โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1981: 55-59) ได้ค้นพบว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์นั้นไม่ได้พัฒนาถึงจุดสมบูรณ์ เมื่ออายุ 10 ปี แต่เชื่อว่ามนุษย์มีการพัฒนาทางจริยธรรมหลายขั้นตอน ซึ่งจะมีการพัฒนาได้จนถึงอายุ 25 ปี และยังเชื่อว่าการวัดการพัฒนากฎการทางจริยธรรมนั้นต้องใช้เหตุผลและกระบวนการเชิงจริยธรรม ดังนั้น การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg แบ่งได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับมีจริยธรรมก่อนเกณฑ์ (Pre-Conventional Level) เป็นการตัดสินใจที่ดี การใช้เหตุผลในการเลือกทำหรือไม่ทำ โดยคำนึงถึงผลที่ตนเองจะได้รับจากผลกระทบทางร่างกายหรือความพอใจเป็นหลัก ยอมรับกฎเกณฑ์และคำสั่งของผู้มีอำนาจทางกายเหนือตน เช่น บิดา มารดา และครู เป็นต้น บุคคลที่ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระดับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ขั้น ได้แก่

ขั้นที่ 1 หลักการหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ จะเชื่อฟังและทำตามด้วยเหตุผลของรางวัลตอบแทน ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งของหรือคำชมเชยก็ได้

ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล ทำอะไรเพื่อให้ผู้อื่นพอใจ หรืออยากได้ของรางวัลตอบแทน ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งของหรือคำชมเชยก็ได้

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

ขั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ ยอมรับทำตามผู้อื่นซึ่งอาจเป็นเพื่อนหรือบุคคลที่ตนและกลุ่มเดียวกับตนยอมรับเป็นแบบอย่าง

ขั้นที่ 4 หลักการทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม ซึ่งมักเป็นไปตามบุคคลที่มีอิทธิพลหรือมีอำนาจกำหนด เช่น ทำตามหน้าที่รับผิดชอบหรือระเบียบสังคม

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

ขั้นที่ 5 หลักการทำตามพันธะทางสังคม คือ ทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามเพื่อประโยชน์ของการอยู่ร่วมกันในสังคม มีเหตุมีผลของตนเอง เห็นความสำคัญของคนส่วนใหญ่สนใจความคิดเห็นและคุณค่าของผู้อื่น

ขั้นที่ 6 หลักการทำตามอุดมคติสากล เป็นระดับของการบรรลุวุฒิภาวะทางจริยธรรม บุคคลจะกระทำสิ่งที่ถูกต้องโดยการกำหนดและตัดสินใจด้วยความคิด คุณธรรมประจำใจยึดถือ

ประโยชน์ส่วนรวม สามารถสร้างแนวคิดหรือการกระทำต่าง ๆ ตามแนวทางของตนเองที่สอดคล้องกับหลักอุดมคติตามเหตุและผลอันเป็นหลักสากลจนเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งประกอบด้วยความมีมนุษยธรรม ความยุติธรรม การเคารพต่อคุณค่าความเป็นมนุษย์ เป็นการทำความดีเพื่อความดี

จากแนวคิดของโคลเบอร์ก (Kohlberg) พัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลจะเกิดขึ้นและพัฒนาตามลำดับ โดยผ่านการพัฒนาทางสติปัญญา กระบวนการทางสังคม และการฝึกฝนตนเอง การพัฒนาจะไม่ข้ามขั้นตอนแต่สามารถถดถอยได้ เช่น จากเดิมที่ทำอะไร โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมต่อมา การพัฒนาการทางจริยธรรมและอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องกระทำอย่างถูกต้องสม่ำเสมอ การได้เรียนรู้แบบอย่างที่ดีและการนำไปปฏิบัติตาม การให้การเสริมแรงและการกระตุ้นให้ปฏิบัติซ้ำ ๆ จนเกิดเป็นค่านิยมที่ยึดถือจะทำให้บุคคลนั้นบรรลุวุฒิภาวะทางจริยธรรมได้

ทฤษฎีจริยธรรมของ Kitchenner

คิทเชนเนอร์ (Kitchenner. 2000: 67) ให้ความหมายว่า ถ้าบุคคลใดปฏิบัติตามหลักทั้ง 5 ประการ จะทำให้สามารถตัดสินใจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมได้หลัก 5 ประการดังกล่าวประกอบด้วย

1. การเคารพในเสรีภาพ (Respect Autonomy) โดยบุคคลมีสิทธิในการตัดสินใจในการดำรงชีวิตหรือทำการใด ๆ อย่างเสรีตามความคิดและการเลือกกระทำของแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้อื่นจึงไม่ควรไปรบกวนความสุขหรือสวัสดิภาพส่วนตัว
2. ไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น (Do Not Harm) โดยบุคคลต้องระมัดระวังการทำความผิดใจผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกายหรือจิตใจ
3. รู้จักสร้างประโยชน์ให้ผู้อื่น (Benefit Other) โดยบุคคลต้องพยายามที่จะทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น
4. มีความยุติธรรม (Be Just) โดยบุคคลต้องมีความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยเท่าเทียมกันทุกคน และปฏิบัติตามเกณฑ์เดียวกัน
5. มีความซื่อสัตย์ (Be Faithful) โดยบุคคลต้องการรักษาความสัตย์สุจริต เคารพผู้อื่น รวมทั้งการบอกกล่าวแต่ข้อเท็จจริง

ทฤษฎีจริยธรรมของ Boeree

โบรี (Boeree. 2003: Online) สรุปทฤษฎีพัฒนาการด้านจริยธรรมในอีกแนวคิดหนึ่งโดยอธิบาย ดังนี้

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

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

รูปแบบที่ 3 จริยธรรมโดยยึดเพื่อน (Peer-Oriented Morality) เป็นจริยธรรมที่ยึดถือความสอดคล้องกับกลุ่ม ไม่ใช่ด้วยอำนาจจากใครแต่ด้วยเพื่อนเป็นผู้ตัดสินว่าถูกหรือผิด ส่วนใหญ่จริยธรรมในระดับนี้จะพบมากในวัยรุ่น เนื่องจากเป็นวัยที่ต้องการการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

รูปแบบที่ 4 จริยธรรมโดยยึดถือกลุ่ม (Collective-Oriented Morality) เป็นจริยธรรมที่ยืนอยู่ข้างกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่บุคคลนั้นดำเนินชีวิตอยู่โดยไม่ได้คำนึงถึงตัวบุคคล หน้าที่ของบุคคลในสังคมนั้นเป็นเกณฑ์ที่กำหนดให้เป็นจุดยืนที่ต้องคำนึงถึง

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

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา

4.1 ภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา

พระธรรมจิติญาณ (2546: 18) ได้สรุปภาวะผู้นำทางจริยธรรมนั้น คือ ความเป็นผู้มีความสามารถทำหน้าที่ดำเนินการ จัดการและควบคุมดูแลกิจการทั้งหมดที่มีอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเป็นผู้มีความสามารถดี ความประพฤติดี มีคนยอมรับนับถือ ซึ่งจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐานของผู้นำอันประกอบด้วย หลักทศพิธราชธรรม ทศธรรม และพรหมวิหารธรรม เป็นต้น

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2549: 13) ได้สรุปภาวะผู้นำทางจริยธรรมนั้น คือ เป็นผู้นำอย่างสัตบุรุษ นำอย่างผู้มีคุณธรรม เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ นำให้ถูกต้องทางจิตใจ โดยยึดหลักทศพิธราชธรรม และอิทธิบาท 4

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

สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549: 49-50) ได้สรุปความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมนั้น คือ เป็นบุคคลที่สามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือศรัทธาและสามารถปฏิบัติตาม เพื่อไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้อย่างไม่มีข้อสงสัยและปราศจากการโต้แย้งแต่ประการใด เป็นผู้นำแห่งจิตวิญญาณ ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำเหนือผู้นำ ผู้นำเหล่านี้จะต้องยืนอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมดังนี้ คือ หลักพรหมวิหารธรรม 4 อริยสัจ 4 และสังคหัตถุธรรม 4

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552: 90-91) ได้สรุปภาวะผู้นำทางจริยธรรมนั้น คือ ผู้นำที่มีบทบาทในด้านการกำหนดนโยบายที่มีความรับผิดชอบทั้งโดยทางตรงและโดยทางอ้อม เพื่อให้ใช้อย่างคุ้มค่า ประหยัด ถูกวิธี และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ฉะนั้นหลักธรรมที่จะช่วยให้ผู้นำหรือผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมนั้นส่วนใหญ่มาจากหลักธรรมทางศาสนาอันได้แก่ พรหมวิหารธรรม 4 อิทธิบาท 4 สังคหัตถุ 4 และสัปปริสธรรม 7 เป็นต้น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. 2553: 14-28) ได้สรุปภาวะผู้นำทางจริยธรรมนั้น คือ ผู้นำที่สมบูรณ์แบบมีความเป็นผู้นำโดยสมบูรณ์ เป็นบุคคลที่มีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติ เป็นผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและความสวัสดิ มีธรรมหรือคุณสมบัติดังนี้ คือ สัปปริสธรรม 7 พรหมวิหารธรรม 4

กมล ฉายาวัณณะ (2554: 13-14) ได้สรุป ภาวะผู้นำทางจริยธรรมนั้น คือ เป็นผู้นำที่มีความสามารถประกอบไปด้วยคุณธรรมซึ่งนำมาใช้ในการบริหารได้ดี เพื่อให้เกิดประโยชน์สำหรับการบริหาร ซึ่งมีหลักธรรมที่สำคัญและสามารถนำมาใช้ได้ตลอดเวลา ได้แก่ อริยสัจ 4 พรหมวิหารธรรม 4 อิทธิบาท 4 สังคหวัตถุธรรม 4 สัปปริสธรรม 7

จากการศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา ตามแนวคิดของ นักการศึกษาหลายท่านดังกล่าว จะเห็นได้ว่ามีหลักจริยธรรมบางประการที่นักการศึกษามีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วเห็นว่า ความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรม ตามหลักจริยธรรม ที่มีความเหมาะสมน่าจะก่อให้เกิดผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตกรุงเทพมหานคร ควรประกอบไปด้วย ด้านสังคหวัตถุ 4 ประการ พรหมวิหาร 4 ประการ และอิทธิบาท 4 ประการ ดังรายละเอียดในตาราง 3 ดังนี้



สรุปได้ว่า นักการศึกษาได้กล่าวถึงหลักธรรมที่สำคัญของความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา ผู้วิจัยได้นำหลักธรรมที่วิเคราะห์ และสังเคราะห์แล้วมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษางานวิจัย คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีอยู่ 3 หลักธรรม ดังนี้

1. สังคหวัตถุ 4
2. พรหมวิหาร 4
3. อิทธิบาท 4

4.1 หลักสังคหวัตถุสำหรับผู้บริหาร

ความหมายของสังคหวัตถุ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2548: 142) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สังคหวัตถุ 4 คือ ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือ ยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคีหลักการสงเคราะห์

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 549: 70-75) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสังคหวัตถุ 4 ไว้ว่า สังคหผละ แปลว่า กำลังแห่งการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญมากสำหรับนักบริหาร ผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่นถ้านักบริหารบกพร่องเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ก็จะไม่มีคนมาช่วยทำงาน เมื่อไม่มีใครช่วยทำงานเขาก็เป็นนักบริหารไม่ได้พระพุทธเจ้าทรงสอนหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้เรียกว่า สังคหวัตถุ หมายถึง วิธีผูกใจคน พระองค์ตรัสว่า รถม้าแล่นไปได้เพราะมีลิ่มสลักคอยตรึงส่วนประกอบต่าง ๆ ของรถม้าเข้าด้วยกันฉันใด คนในสังคมก็ฉันนั้น คือทำหน้าที่เป็นกาวใจเชื่อมประสานคนทั้งหลายเข้าด้วยกัน ลิ่มสลักดังกล่าวนี้คือสังคหวัตถุนักบริหารจะสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาไว้ได้ ถ้ามีสังคหวัตถุ 4 ประการ

พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์ (2550: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า สังคหวัตถุ 4 คือ หลักอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวบุคคล ซึ่งในที่นี้รวมถึงพลเมืองบริษัท (Corporate Citizen) ให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข สามารถใช้เป็นตัวแบบหรือวิธีการในการดำเนินกิจกรรมซีเอสอาร์ขององค์กร โดยมีความสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย ที่มีอุปนิสัยของการสงเคราะห์เกื้อกูลเป็นพื้นฐาน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ และสรายุทธ กันหลง (2553: 49) ได้ให้ความหมายไว้ว่าหลักสังคหวัตถุ 4 ถือเป็นหลักธรรมสำหรับนักปกครองหรือผู้นำ อันเป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวเห็นอกเห็นใจบุคคล และประสานหมู่ชนให้สามัคคี เป็นหลักการสงเคราะห์ มีพื้นฐานความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การปฏิบัติด้วยความศรัทธา การยึดหลักการของการรับใช้และให้บริการ การกระทำความดีเพื่อการอยู่ร่วมกัน และการมีภาวะผู้นำอันประกอบไปด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตา

ธิดารัตน์ ศิละวรรณโณ (2553: 77) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงาน ติดต่อประสานงานกับประชาชน จะเป็นหลักอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหารงาน มีความราบรื่นมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และนำไปสู่การเป็นองค์การที่มีคุณภาพต่อมา

คะนอง วังฝายแก้ว (2555: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า สังคหวัตถุ 4 หมายถึง หลักธรรมที่สอนให้คนมีความเอื้ออาทรต่อกัน เอื้อเพื่อเกื้อกูล แบ่งปัน และไว้น้ำใจเชื่อใจกัน และสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ดี “สังคหะ” แปลว่า การสงเคราะห์กัน สังคหวัตถุ 4 ก็คือ สิ่งที่เป็นเครื่องสงเคราะห์และยึดเหนี่ยวน้ำใจซึ่งกันและกัน

สรุปความว่า สังคหวัตถุ หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารในการใช้หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเพื่อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ทาน คือ การให้ ปิยวาจา คือ วาจาอันเป็นที่รัก อตถจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ สมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ

องค์ประกอบของสังคหวัตถุ

4.1.1 ทาน

ปรีชา นันทาภิวัฒน์ (2544: 143) ได้ให้ความหมายว่า ทาน คือการให้ เอื้อเพื่อ เผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 70-75) ได้ให้ความหมายว่า ทาน หมายถึง การให้ (โอปอัมมอารี) นักบริหารที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาการให้ทานจะช่วยให้ผู้คนอื่นไว้วางใจได้ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ทโท คนฺถติ มิตฺตานิ ผู้ให้ย่อมผูกใจมิตรไว้ได้” นักบริหารอาจให้ทานได้ 3 วิธี คือ

1. อามิสทาน การให้สิ่งของ หมายถึง การให้สิ่งของแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการให้เพื่อผูกใจในยามที่เขาตกต่ำหรือมีความเดือดร้อน ดังภาษิตอังกฤษที่ว่า “เพื่อนแท้คือเพื่อนที่ช่วยเหลือในยามตกยาก” การให้รางวัลหรือขึ้นเงินเดือนจัดเข้าในอามิสทาน

2. วิทยาทาน คือ ธรรมทาน หมายถึง การให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานที่ถูกต้อง รวมถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรหรือส่งไปศึกษาและดูงาน

3. อภัยทาน หมายถึง การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน การให้อภัยไม่ทำให้ผู้ให้ต้องสูญเสียอะไร เป็นการลงทุนราคาถูกแต่ได้ผลตอบแทนราคาสูง นั่นคือ ได้มิตรภาพกลับคืนมา และมีคนสนองงานเพิ่มขึ้นอีกคนหนึ่ง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2553: 142) ได้ให้ความหมายว่า ทาน คือ การให้ หมายถึง เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

พระดุษฎี อนาวิโล (2554: 58-59) ได้ให้ความหมายว่า ทาน คือ การให้ ประกอบด้วย การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรตามโอกาส การเสนอแนะแนวทางการพัฒนาให้กับบุคลากรด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังนิเทศการสอน และการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมทำกิจกรรมอย่างทั่วถึง

คะนอง วังฝายแก้ว (2555: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า ทาน คือ การให้ การบริจาค หรือการแบ่งปันวัตถุสิ่งของ รวมถึงอุปกรณ์ในการทำงานหรือเอกสารที่ใช้ในการทำงาน เช่น หากเพื่อนร่วมงานขาดอุปกรณ์สิ่งของ ก็นำมาแบ่งปันกันใช้ การเริ่มต้นด้วยการแบ่งปันวัตถุสิ่งของ ภายนอก จะช่วยสร้างนิสัยให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน มีการให้และรับ เพราะนอกเหนือจากการแบ่งปันเรื่องของความรู้ ประสบการณ์ อันเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคนแล้ว การแบ่งปันเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน ก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้งานของความรู้มีการขับเคลื่อน โดยเป็นการแบ่งปันความรู้ที่เป็นความรู้ที่ชัดเจนให้กับผู้เป็นศิษย์ด้วย

สรุปความว่า การปฏิบัติตนของผู้บริหารในการให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเฟื้อแบ่งปัน ของ ๆ ตน เพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ให้ความรู้แนะนำการปฏิบัติงาน ให้อภัย เมื่อบุคลากรทำผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และไม่สร้างปัญหาให้กับครูในโรงเรียน

4.1.2 ปิยวาจา

ปรีชา นันทาภิวัฒน์ (2544: 143) ได้ให้ความหมายว่า ปิยวาจา คือ วาจาเป็นที่รัก วาจา ดุดตี่มน้ำใจ กล่าวถ้อยคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานทำให้เกิดความสามัคคี ตลอดจนคำแสดง ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ประยุตโต. 2548: 143) ได้ให้ความหมายว่า ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ หมายถึง การมีวาจาเป็นที่รัก วาจาดีดุดตี่มน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำสุภาพ ไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 70-75) ได้ให้ความหมายว่า ปิยวาจา หมายถึง การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน (วจีไพเราะ) นักบริหารที่ดีจะรู้จักผูกใจคนด้วยคำพูด อ่อนหวาน คำพูดหยาบกระด้างผูกใจใครไม่ได้ ตามปกติคนเราจะมัดสิ่งของต้องใช้ของอ่อน เช่น เชือก หรือลวดมัด ในทำนองเดียวกันเราจะมัดใจคนได้ก็ด้วยถ้อยคำอ่อนหวาน

พระดุษฎี อนาวิโล (2554: 58) ได้ให้ความหมายว่า ปิยวาจา คือ วาจาอันเป็นที่รัก ประกอบด้วย การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและให้เกียรติซึ่งกันและกัน การชี้แนะและติชมเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์ด้วยน้ำเสียงที่เป็นมิตร และการใช้ภาษาสุภาพเมื่อสนทนาพูดคุยกับนักเรียนและเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

คะนอง วังฝายแก้ว (2555: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า ปิยวาจา คือ การเจรจา คำน่ารัก ได้แก่ การพูดถ้อยคำที่สุภาพอ่อนโยน ทำให้ผู้ฟังเกิดความเบิกบานสำราญใจ คำพูดที่เราพูด

กันอยู่ทุกวันนี้ มี 2 ชนิด คือ ก. คำพูดที่พูดออกไปแล้ว ทำให้คนฟังเกลียดชังคนพูด และ ข. คำพูดที่พูดออกไปแล้วทำให้คนฟังรักคนพูด คำพูดประเภทที่ 1 คือคำพูดที่ทำให้คนฟังเกลียดคนพูด หมายถึง คำที่ไม่สุภาพต่าง ๆ ซึ่งรวมเรียกว่า คำหยาบ มีหลายชนิด เช่น คำด่า คำประชด คำกระทบ คำแดกดัน คำหยาบช้า คำจ่าพวกนี้รวมเรียกว่า อปฺปิยวาจา คือ คำพูดไม่เป็นที่รัก คำพูดประเภทที่ 2 คือ คำพูดที่เป็น ปิยวาจา ตามนัยแห่งสังคหวัตถุ ข้อนี้ หมายถึง คำพูดที่อ่อนโยน ตรงกันข้ามกับคำพูดหยาบคายดังกล่าวมานั้น เช่น คำว่า คุณ ท่าน ผม เธอ ฯลฯ ตลอดจนคำอื่น ๆ ตามที่นิยมกันว่าสุภาพในหมู่นั้นนั้น ๆ เช่น ลุง ป้า น้า อา พี่ น้อง ฯลฯ รวมความว่าเป็นปิยวาจา คือ คำที่ไพเราะจับใจของคนฟังนั่นเอง

สรุปความว่า การปฏิบัติตนของผู้บริหารในการพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ รู้จักถนอมน้ำใจเกื้อกูลต่อครูและบุคลากร แสดงความเห็นอกเห็นใจต่อบุคลากร และรู้จักพูดให้กำลังใจในการทำงานร่วมกัน

4.1.3 อัตถจริยา

ปรีชา นันทาภิวัฒน์ (2544: 143) ได้ให้ความหมายว่า อัตถจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ คือชวนช่วยช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. 2546: 143) ได้ให้ความหมายว่า อัตถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ คือ ชวนช่วยช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 70-75) ได้ให้ความหมายว่า อัตถจริยา หมายถึง การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น (สงเคราะห์ประชาชน) ตรงกับคำพังเพยที่ว่า “อยู่บ้าน ทำนอย่านิ่งดูตาย ปั่นวัวปั่นควายให้ลูกท่านเล่น” นักบริหารทำอัตถจริยาได้หลายวิธี เช่น บริการช่วยเหลือยามเขาป่วยไข้ หรือเป็นประธานในงานพิธีของผู้ใต้บังคับบัญชา

พระดณฺย อนาวิโธ (2554: 58) ได้ให้ความหมายว่า อัตถจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ ประกอบด้วย การบริหารงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นหลัก การให้ความสนใจกับบุคลากรด้วยการมอบหมายงานให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อผู้เรียนและสถานศึกษา และตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตนในฐานะผู้บริหารโดยมุ่งทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ครู และชุมชน

คะนอง วังฝายแก้ว (2555: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า อัตถจริยา แปลว่า ประพฤติประโยชน์ ได้แก่ การบำเพ็ญประโยชน์ ธรรมะข้อนี้มุ่งถึงการปรับปรุงตัวเอง 2 ประเด็นคือ ก. การทำตนให้เป็นคนมีประโยชน์ ข. การทำสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์ในประเด็นแรกที่ว่า ทำตนให้เป็นคนมีประโยชน์ หมายความว่า ทำให้ตัวเรามีค่า มีราคา มีความดีที่พอจะเป็นประโยชน์แก่คนอื่นได้ด้วยวิธี

ทำตัวให้เป็นคนมีประโยชน์อาจทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษาอบรมและการฝึกฝนตน ให้เป็นคนมีสมรรถภาพพอที่จะช่วยคนอื่นได้ เมื่อรวมความแล้วคนมีประโยชน์ก็คือคนมีกำลังในตัว คือ มีกำลังกาย มีกำลังความคิด มีกำลังปัญญา มีกำลังทรัพย์ ฯลฯ ในประเด็นที่ 2 คือ การทำสิ่งที่เป็นประโยชน์เรื่องนี้เป็นเรื่องจ่ายกำลังออกไปช่วยคนอื่น คนใจกว้างจึงทำได้คนใจแคบเป็นคนเห็นแก่ตัว ความมุ่งหมายเพียงเพื่อบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่คนอื่น แสดงอหยาตัย อันนาร์กน่านับถือเท่านั้น การบำเพ็ญประโยชน์ดังกล่าวนี้ เช่น ช่วยเหลือเพื่อนบ้านในคราวมีกิจ ช่วยบอกกล่าวสั่งสอนวิชาความรู้ ช่วยหางาน ช่วยแนะทางอาชีพให้คนที่บำเพ็ญประโยชน์จะต้องปฏิบัติตนอีกอย่างหนึ่ง คือ เว้นจากการกระทำที่จะเป็นภัยแก่ผู้อื่นเสียทั้งสิ้น แม้แต่ของเล็กน้อย เช่น ทั้งเศษแก้ว ตามถนนหนทางหรือทำลายสิ่งที่เป็นสาธารณะประโยชน์ให้เสียหาย

สรุปความว่า การปฏิบัติตนของผู้บริหารในการบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือกันและกัน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การช่วยเหลือเกื้อกูลด้วยความปรารถนาดีต่อกัน การบำเพ็ญประโยชน์แก่ส่วนรวมโดยไม่หวังผลประโยชน์อะไรตอบแทน จึงเป็นการปฏิบัติตนของผู้บริหารในเรื่องของการเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

4.1.4 สมานัตตตา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. 2548: 143) ได้ให้ความหมายว่า สมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ หมายถึง ทำตนเสมอด้วยปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 70-75) ได้ให้ความหมายว่า สมานัตตตา หมายถึง การวางตัวสม่ำเสมอ (วางตนพอดี) เมื่อนักบริหารไม่ทอดทิ้งผู้ร่วมงานทั้งหลาย เขาจึงจะสามารถสร้างทีมงานขึ้นมาได้ นั่นคือถือคติว่า “มีทุกข์ร่วมทุกข์ มีสุขร่วมสุข” นักบริหารต้องกล้ารับผิดชอบในผลการตัดสินใจของตนเอง ถ้าผลเสียตกมาถึงผู้ปฏิบัติตามคำสั่งของตน นักบริหารต้องออกมาปกป้องคนนั้น ไม่ใช่หนีเอาตัวรอดตามลำพัง

พระคณฺย อนุวโร (2554: 58) ได้ให้ความหมายว่า สมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ หรือทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ประกอบด้วย การให้ความยุติธรรมในการพิจารณาและตัดสินเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา การดูแลนักเรียนและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และการเปิดโอกาสให้บุคลากรครูและคณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ

คณะ วังฝ้ายแก้ว (2555: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า สมานัตตตา คือ การวางตัวสมกับฐานะ หมายความว่า เรามีฐานะเป็นอะไร เช่น เป็นลูก เป็นพ่อ เป็นแม่ เป็นพี่ เป็นเมีย เป็นครู เป็นศิษย์ ฯลฯ ก็ให้วางตัวสมกับที่ตัวเป็น อย่าเย่อหยิ่งจองหอง เกินฐานะ อย่าปล่อยให้ต่ำต้อย น้อยหน้าจนเกินดี การปรับปรุงตนเอง วางตัวเอง ให้พอเหมาะสมกับฐานะของตัวเอง

ปรีชา นันทาภิวัฒน์ (2544: 143) ได้ให้ความหมายว่า สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย

สรุปความว่า การปฏิบัติตนของผู้บริหารในการเป็นผู้มีความเสมอภาคต่อครูและบุคลากรในโรงเรียน ช่วยส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับครูในโรงเรียน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และช่วยกับแก้ปัญหาพร้อมกับครูในโรงเรียน

4.2. หลักพรหมวิหารสำหรับผู้บริหาร

ความหมายของพรหมวิหาร

จากแนวความคิดของพรหมวิหารธรรมซึ่งเป็นหลักธรรมสำหรับปกครองคน เป็นธรรมสำหรับผู้บริหาร ธรรมดังกล่าวเป็นพื้นฐานของการเป็นนักบริหารที่ดีที่พึงมี ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและยั่งยืน จากแนวคิดดังกล่าวมี นักการศึกษา คณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิหลายสาขาให้ความหมายที่สอดคล้องกันพอสรุปได้ ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 75) ได้ให้ความหมายว่า พรหมวิหารธรรมคือธรรมที่นักบริหารที่จะปกครองคนได้จะต้องมีคุณธรรมที่เรียกว่า ธรรมของผู้ใหญ่ คือ มีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทร และทำใจให้เป็นกลาง นั่นคือ การใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้พระเดช มีพระคุณควบคุมการบริหาร

สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549: 52) ได้ให้ความหมายว่า พรหมวิหารธรรม คือ การปฏิบัติตนที่ดี ทำให้เกิดความศรัทธา ความเลื่อมใส บุคลากรทั้งหลายเชื่อมั่นโดยปฏิบัติตามผู้นำที่เขาเคารพและศรัทธา โดยเฉพาะธรรมแห่งการปกครองคน เป็นธรรมที่ยิ่งใหญ่ ซึ่งเป็นธรรมะของพระพรหมที่ใช้ในการปกครองเทวดา

พระมหาสมปอง ปุจฉาปการี (2550: 263) ได้ให้ความหมายว่าพรหมวิหารธรรม คือ สิ่งที่ผู้นำจะขาดไม่ได้ก็คือคุณธรรม ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานสำหรับผู้นำ เรียกว่า พรหมวิหารธรรม

เนตรวิวัฒนา ยาวีราข (2552: 93) ได้ให้ความหมายว่า พรหมวิหารธรรม คือ เป็นธรรมประจำใจอันประเสริฐ ใช้กำกับความประพฤติ เรียกว่า พรหมวิหารธรรม

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล. 2552: 117) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พรหมวิหาร 4 ประการ เป็นคุณธรรมเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้นำเป็นหัวหน้า ผู้นำคน ให้เป็นคนเที่ยงธรรม รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้รู้จักเห็นใจ รู้จักเข้าใจ เอ็นดูผู้น้อยหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราก็ยังน่าเคารพนับถือ เลื่อมใส ศรัทธาให้เกิดแก่หมู่ชนทุกฝ่าย

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. 2553: 20) ได้ให้ความหมาย ว่าพรหมวิหารธรรมคือ ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม มี 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

กมล ฉายาวัณณะ (2554: 36) ได้ให้ความหมายว่า พรหมวิหารธรรม คือ ธรรมของผู้ยิ่งใหญ่ ผู้ประเสริฐ เป็นผู้มั่งใจกว้างขวางยิ่งใหญ่ หรือยิ่งใหญ่ด้วยคุณธรรมความดีงาม ผู้ที่มีพรหมวิหารจึงเป็นผู้นำที่ดี เป็นบุคคลตัวอย่างที่ดี

พระมหาพรหมวิชัย คามพินิจ (2554: 87) ได้ให้ความหมายว่า พรหมวิหารธรรมเป็นหลักธรรม 4 ประการ สำหรับผู้ปกครอง ซึ่งในยุคปัจจุบัน หมายถึง เป็นหลักธรรมพื้นฐานสำหรับผู้ที่เป็นผู้ใหญ่ ผู้ปกครอง และนักบริหาร ซึ่งมีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทร และทำให้เป็นกลางโดยการใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้พระเดชและพระคุณควบคุมการบริหารในการครองใจคน

สมหวัง วิทยาปัญญาพนธ์ (2556: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า พรหมวิหารธรรมเป็นธรรมอันเป็นที่อยู่ของพรหม ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เหมาะสำหรับผู้ใหญ่ ผู้นำ นักปกครอง ผู้จัดการ เมตตาเป็นการทำให้ผู้อื่นสุขยิ่งขึ้น กรุณาเป็นการช่วยเหลือแก้ไขให้เขาพ้นทุกข์ที่มีอยู่ มุทิตา เป็นการพลอยยินดีเมื่อเขาได้ดี และอุเบกขา เมื่อเกิดประสบสิ่งไม่ดีก็ไม่ซ้ำเติม วางใจเป็นกลาง เป็นการประยุกต์พรหมวิหารมาใช้ในเชิงธุรกิจอย่างเป็นระบบ

สรุปความว่า การปฏิบัติตนของผู้บริหารในการใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นหลักธรรมประจำใจของผู้บริหารในการปกครองครู บุคลากรในโรงเรียน และพัฒนาโรงเรียนให้นักเรียนได้รับการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ อันประกอบไปด้วย เมตตา คือความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข กรุณา คือความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี อุเบกขา คือการรู้จักวางเฉย

องค์ประกอบของพรหมวิหาร

4.2.1 เมตตา

จากหลักการแนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหารธรรมที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นนักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาถึงหลักของเมตตาไว้ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 76) ได้ให้ความหมายว่า ความรัก ความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข นักบริหารต้องมีความรักและความหวังดีแก่เพื่อนร่วมงาน ความรักจะเกิดได้ถ้านักบริหารรู้จักมองแง่ดีหรือส่วนที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียในตัวเขานักบริหารต้องรู้จักมองข้ามและให้อภัย เมื่อพบส่วนดีก็จดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา

สุภาพร พิศาลบุตร (2549: 151) ได้ให้ความหมายว่า เมตตา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขอาจจะเป็นความสุขทางกาย หรือทางวาจา เช่น การจูงคนตาบอดเดินข้ามถนน การพูดจาไพเราะอ่อนหวาน การไม่คิดร้ายต่อผู้อื่นปรับความคิดตนเองให้สอดคล้องกับผู้อื่น

สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549: 52) ได้ให้ความหมายว่า เมตตา คือ การเห็นอกเห็นใจลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอหน้า ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

สมคิด บางโม (2549: 93) ได้ให้ความหมายว่า เมตตา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข อาจให้ผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานมีความสุขไม่ทุกข์ ไม่กดขี่เบียดเบียนหรือใช้วาจาที่ไม่สุภาพกับพนักงาน

พระมหาสมปอง ปุจฉาจารย์ (2550: 263) ได้ให้ความหมายว่า เมตตา คือ ความรัก ความหวังดี ความปรารถนาดี ต้องมีอยู่ตลอดเวลา เป็นปกติของผู้นำหรือผู้บริหาร “เมตตาธรรม คำจุนโลก” ผู้นำควรถือเป็นสำคัญ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 93) ได้ให้ความหมายว่า เมตตา คือ ความรักใคร่ ปรารถนาให้เป็นสุข มีจิตแผ่ไมตรีและประโยชน์ต่อผู้อื่น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต. 2553: 20) ได้ให้ความหมายว่า เมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข

ศิริมา ศรีอรุณสุตา (2553: 14) ได้ให้ความหมายว่า เมตตา คือ ความรักใคร่ ความปรารถนาจะให้เขาเป็นสุข

กมล ฉายาวัณณะ (2554: 36) ได้ให้ความหมายว่า เมตตา คือ ความปรารถนาดี มีไมตรี อยากให้มนุษย์ สัตว์ มีสุขทั่วหน้า

พระมหาวิชิตวิญญู คามพินิจ (2554: 89) ได้ให้ความหมายว่า เมตตา คือ การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข ให้ความรักและความหวังดีแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารจะต้องรู้จักมองแง่ดีหรือส่วนที่ดีของเพื่อนร่วมงาน และจะต้องไม่สร้างความลำบากหรือความทุกข์ยากความลำบากให้กับผู้อื่น โดยมีผลมาจากเมตตาของผู้บริหาร

สรุปความว่า เมตตา คือการปฏิบัติตนของผู้บริหารในการให้ความรักความปรารถนาดีต่อผู้ร่วมงาน มีมิตรไมตรีต่อครูและบุคลากร เสียสละเวลาเพื่อให้คำปรึกษาแก่ครู และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงาน

4.2.2 กรุณา

จากหลักการแนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหารธรรมที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น นักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาถึงหลักของกรุณาไว้ ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 77) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กรุณา คือ ความสงสารเห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม นักบริหารต้องมีความสงสารห่วงใยและคิดหาทางช่วยเหลือแก้ไข ความสงสารจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อยอมรับความเห็นของคนอื่น

สุภาพร พิศาลบุตร (2549: 151) ได้ให้ความหมายว่า กรุณา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความทุกข์ คือ สิ่งที่เขาเบียดเบียนให้เกิดความไม่สบายกายและไม่สบายใจ

สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549: 52) ได้ให้ความหมายว่า กรุณา คือ การช่วยเหลือลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งบุคลากรในองค์กรให้พ้นจากความเดือดร้อนใจ

สมคิด บางโม (2549: 93) ได้ให้ความหมายว่า กรุณา คือ ช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์เมื่อผู้ใดบังคับบัญชาหรือพนักงานเดือดร้อนก็ลงไปช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ เช่น ด้านการเงิน ช่วยด้านสวัสดิการให้เบิกจ่ายได้รวดเร็ว ไปเยี่ยมเมื่อลูกน้องหรือพ่อแม่ของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเจ็บป่วย เป็นต้น

พระมหาสมปอง ปจฺโจปการี (2550: 263) ได้ให้ความหมายว่า กรุณา คือ ความสงสารช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเพื่อให้พ้นจากความทุกข์ บางครั้งอาจช่วยเหลือด้านความรู้ อามิสสินจ้าง เป็นต้น

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 93) ได้ให้ความหมายว่า กรุณา คือ ความสงสารคิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เพื่อบำบัดความทุกข์ยาก

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. 2553: 20) ได้ให้ความหมายว่า กรุณา คือ ความสงสารอยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือนร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง

ศิริมา ศรีอรุณสุตา (2553: 14) ได้ให้ความหมายว่า กรุณา คือ สงสารในสัตว์ที่ตกยากมีทุกข์ ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ ความห่วงใยเมื่อเห็นผู้อื่นมีทุกข์คิดหาทางช่วยเหลือคิดปลดปล่อยทุกข์ของเขา

กมล ฉายาวัดนะ (2554: 37) ได้ให้ความหมายว่า กรุณา คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์

พระมหาชริวิชัย คามพินิจ (2554: 91) ให้ความหมายว่า กรุณา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่คอยคิดหาทางช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสงสารเห็นใจ มุ่งสงเคราะห์ด้วยกำลังกาย กำลังปัญญา กำลังทรัพย์ โดยที่ไม่หวังผลตอบแทน

สรุปความว่า กรุณา คือ การปฏิบัติตนของผู้บริหารในการช่วยเหลือครูและบุคลากรเมื่อพบกับอุปสรรคและไม่เบียดเบียนครูและผู้ช่วยงานในโรงเรียน มีความสงสารช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ พร้อมจัดสวัสดิการภายในโรงเรียนให้กับครูและบุคลากร มีความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ พร้อมทั้งจะช่วยเหลือแก้ปัญหา

4.2.3 มุทิตา

จากหลักการแนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหารธรรมที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น นักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาถึงหลักของมุทิตาไว้ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 77) ได้ให้ความหมายว่า มุทิตา คือ ความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี มีสุข นักบริหารต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสนพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดยไม่กลัวว่าลูกน้องจะขึ้นมาทาบทามมีเรา ไม่กีดกันใครแต่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำงานแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และพลอยยินดีชื่นชมในที่ทีมงานด้วย

สุภาพร พิตาลบุตร (2549: 151) ได้ให้ความหมายว่า มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี “ดี” ในที่นี้หมายถึงการมีความสุขหรือมีความเจริญก้าวหน้า เช่น เห็นเพื่อนเรียนดีก็แสดงความยินดีกับเพื่อน

สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549: 52) ได้ให้ความหมายว่า มุทิตาคือ การที่เรารู้สึกยินดีหรือดีใจเมื่อลูกน้องได้รับความก้าวหน้า หรือผู้นำสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

สมคิด บางโม (2549: 93) ได้ให้ความหมายว่า มุทิตา คือความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี เมื่อพนักงานได้ดีเจริญก้าวหน้าก็ยินดีด้วย เช่น ลูกน้องได้เลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนหลายขั้นหรือได้ตำแหน่งที่สูง หรือได้รับปริญญาบัตรสูงขึ้นก็ยินดีด้วยความจริงใจไม่อิจฉาริษยา

พระมหาสมปอง ปจฺโจปการี (2550: 263) ได้ให้ความหมายว่า มุทิตา คือ ความพลอยยินดี เมื่อใครได้ดี อย่าไปอิจฉาริษยา ควรแสดงความยินดีและชื่นชมที่เขาได้ดี

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 93) ได้ให้ความหมายว่า มุทิตา คือ มีความยินดี เมื่อผู้อื่นเป็นสุขไม่อิจฉาริษยาผู้อื่น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. 2553: 20) ได้ให้ความหมายว่า มุทิตา คือ ความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ก็มีใจแช่มชื่นเบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำดีงามประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย พร้อมทั้งจะส่งเสริมสนับสนุนไม่กีดกันริษยา

ศิริมา ศรีอรุณสุตา (2553: 14) ได้ให้ความหมายว่า มุทิตา คือ ความยินดีในเมื่อสัตว์มีสุข ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี เห็นผู้อื่นได้ดีมีสุขก็แช่มชื่นเบิกบานใจด้วย เห็นเขาประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจพร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุนไม่กีดกันริษยา

กมล ฉายาวัดนะ (2554: 37) ได้ให้ความหมายว่า มุทิตา คือ พลอยมีใจแช่มชื่นเบิกบาน เมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุขและเจริญงอกงามประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นไป

พระมหาชริวิชัย คามพินิจ (2554: 92) ได้ให้ความหมายว่า มุทิตา คือ การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ต้องมีความยินดีชื่นชมเมื่อผู้อื่นได้ดี มีสุข และช่วยส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถจนประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยไม่มีจิตใจริษยาต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาของตน

สรุปความว่า มุทิตา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารในการแสดงออกถึงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสุขในทางที่ไม่ผิดศีลธรรม หรือพ้นจากทุกข์ด้วยใจอันบริสุทธิ์ พลอยยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่นเมื่อได้รับความเจริญก้าวหน้า ยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงานเมื่อประสบความสำเร็จในการงาน ให้รางวัลสิ่งของตามโอกาส ตามความเหมาะสม

4.2.4 อุเบกขา

จากหลักการแนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหารธรรมที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น นักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาถึงหลักของอุเบกขาไว้ ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2549: 78) ได้ให้ความหมายว่า อุเบกขา คือ ความรู้สึกวางเฉยเป็นกลางไม่ลำเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่ง นั่นคือมีความยุติธรรมในการให้รางวัลและลงโทษ ข้อสำคัญก็คือ นักบริหารต้องรู้เท่าทัน คนร่วมงานทุกคน นักบริหารที่ไม่รู้เท่าทันสถานการณ์อาจจะวางเฉยได้เหมือนกัน นักบริหารต้องวางเฉยด้วยปัญญา คือ มีอุเบกขาอย่างรู้เท่าทันคน เมื่อทุกคนทำงานในหน้าที่อย่างขยันขันแข็ง นักบริหารก็มองดูพวกเขาเฉย ๆ ถึงคราวให้บำเหน็จรางวัลก็เฉลี่ยให้แก่ทุกคนอย่างถ้วนหน้า

สุภาพร พิศาลบุตร (2549: 152) ได้ให้ความหมายว่า อุเบกขา คือ การรู้จักวางเฉยหรือการวางใจเป็นกลางปราศจากอคติ เช่น เมื่อทราบว่าเพื่อนสอบตกก็ไม่ควรแสดงความดีใจหรือเสียใจ เพราะเพื่อนคนนั้นทำตัวเอง ถ้าเพื่อนมีความขยันก็คงไม่สอบตก ดังนั้นจึงควรช่วยเหลือเพื่อนโดยการกวดวิชาหรือให้คำแนะนำในการเรียนเป็นต้น

สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง (2549: 52) ได้ให้ความหมายว่า อุเบกขา คือ การวางเฉยในบางกรณีที่มีปัญหาเล็กน้อย ผู้นำแก้งโง่บ้าง โดยปิดหู ปิดตา ปิดปากเสียบ้าง รวมทั้งไม่ฝึกฝนข้างใดข้างหนึ่งในกรณีที่เกิดความขัดแย้งควรวางตนเป็นกลางและไกลเกลี่ยเพื่อไม่ให้ปัญหาลุกลาม

สมคิด บางโม (2549: 93) ได้ให้ความหมายว่า อุเบกขา คือ การรู้จักวางเฉยริษยาหรือวางใจเป็นกลางปราศจากอคติ เห็นเพื่อนผู้บริหารหรือลูกน้องได้ดีก็ไม่วิจารณ์หรือดีใจจนออกนอกหน้า ลูกน้องทำผิดพลาดได้รับโทษก็ไม่ควรเสียใจมากหรือเป็นทุกข์ ควรทำใจวางเฉยแล้วหาทางแก้ไขและช่วยเหลือลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อลูกน้องทะเลาะกันก็ต้องวางตัวเป็นกลางตัดสินใจด้วยความเป็นธรรม

พระมหาสมปอง ปุจฉาจารย์ (2550: 263) ได้ให้ความหมายว่า อุเบกขา คือ การวางตนเป็นกลาง ไม่เข้าข้างใคร ตัดสินเอาความถูกต้องเป็นหลัก ไม่คำนึงความถูกต้องของใครทั้งสิ้น ถูกเป็นถูก ผิดเป็นผิด

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552: 93) ได้ให้ความหมายว่า อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลางมีจิตใจเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงด้วยความรักหรือชัง

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

ศิริมา ศรีอรุณสุตา (2553: 14) ได้ให้ความหมายว่า อุเบกขา คือ ความเป็นกลางต่อทุกข์สุขของสัตว์ ความวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยความชอบหรือชัง ความวางใจเฉยได้ ไม่ยินดียินร้าย

วางเฉยเมื่อแก้ไขอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ก็เฉย หรือถ้าแก้ไขได้ก็แก้ไขไป แก้ไขไม่ได้ก็เฉยเสีย อุเบกขา ไม่สมน้ำหน้า ไม่อิจฉาริษาอย่างหนึ่งอย่างใดเลย

กมล ฉายาวัดมะ (2554: 37) ได้ให้ความหมายว่า อุเบกขา คือ วางจิตเจียบสงบ สม่่าเสมอ เทียงตรงจุดตราซัง มองเห็นมนุษย์ สัตว์ทั้งหลายได้รับผลดีร้ายตามเหตุปัจจัยที่ประกอบ ไม่เอนเอียงไปด้วยความชอบหรือชัง

พระมหาชริวิชัย ความพินิจ (2554: 94) ได้ให้ความหมายว่า อุเบกขา คือ การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ต้องวางใจให้เป็นกลาง ตั้งตนเป็นกลาง โดยใช้ปัญญาพิจารณาเห็นผลอันเกิดขึ้น โดยสมควรแก่เหตุและรู้ว่าพึงปฏิบัติต่อไป ในกรณีที่เกิดความขัดแย้งควรวางตนเป็นกลางและไกลเกลี่ยเพื่อไม่ให้ปัญหาลุกลาม

สรุปความว่า อุเบกขา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารในการแสดงออกถึงความวางเฉย ไม่ดีใจไม่เสียใจเมื่อผู้อื่นได้รับความทุกข์ในเมื่อตนไม่อาจช่วยได้ หรือมีใจเป็นกลางไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด มีความเที่ยงตรงและเที่ยงธรรม มีความอดทนอดกลั้น และรู้จักข่มใจ ไม่ประพฤติดิตศีลธรรม และระเบียบวินัยของโรงเรียน

4.3 หลักอิทธิบาทสำหรับผู้บริหาร

ความหมายของอิทธิบาท

สมภพ ชีวรัฐพัฒน์ (2542: 128) ได้ให้ความหมายว่า อิทธิบาท 4 คือ พุทธธรรมที่ส่งเสริมการทำงานให้สำเร็จ การพัฒนางานให้สำเร็จไม่คั่งค้าง ต้องปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ประการ คือ ฉันทะ หมายถึง ความรักงาน มีความตั้งใจ และเต็มใจทำงาน วิริยะ หมายถึง ความขยัน หมั่นเพียรการทำงาน สู้งาน อดทน ตรากตรำทำงาน จิตตะ หมายถึง การเอาใจใส่ต่องาน ติดตามงานตรวจสอบการทำงานเป็นขั้นตอน วิมังสา หมายถึง รู้จักประเมินผลการทำงานและปรับปรุงงานให้มีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

พระเทพเวที (2543: 124) ได้ให้ความหมายว่า อิทธิบาท 4 คือ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลมุ่งหมาย ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ฉันทะ (พอใจ) หมายถึง ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาที่จะทำสิ่งนั้นให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป วิริยะ (ความเพียร) หมายถึง ความขยันประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทนเอาธุระ ไม่ท้อถอย จิตตะ (ความคิด) หมายถึง การตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป วิมังสา (ความไตร่ตรอง) หมายถึง การใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

ชัยวัฒน์ อัดพัฒน์ (2545: 81) ได้ให้ความหมายว่า อิทธิบาท 4 คือ ทางเดินไปสู่ความสำเร็จ เช่น ถ้าเราต้องการบำเพ็ญสมาธิเพื่อความสงบใจ เราก็ต้องอาศัยข้อปฏิบัติที่เรียกว่า อิทธิบาทนี้ สมาธิของเราจึงจะสำเร็จ หลักอิทธิบาท มี 4 ประการ คือ ความพอใจอย่างแรงกล้าในการทำสมาธิหรือทำความดีอื่น ๆ (ฉันทะ) ความพยายามอย่างแรงกล้าในการทำสมาธิหรือทำงานอื่น

(วิริยะ) ความตั้งใจอย่างแรงกล้าในการทำสมาธิหรือทำงานอื่น ๆ (จิตตะ) ระดมปัญญาอย่างเต็มที่ในการทำสมาธิ (วิมังสา)

พระธรรมปิฎก (2546: 842) ได้ให้ความหมายว่า อิทธิบาท 4 คือ ธรรมเป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ 4 อย่าง คือ ฉันทะ มีความพอใจ มีใจรัก คือ พอดีที่จะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดี แห่งกิจกรรมหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำให้เสร็จ ๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดยถา จิตตะ เอาใจฝักใฝ่คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดเรื่องนั้นบ่อย ๆ เสมอ ๆ วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินบกพร่องขัดข้อง เป็นต้น แปลให้ง่ายตามลำดับว่า “มีใจรัก พากเพียรทำ เอาใจฝักใฝ่ ใช้ปัญญาสอบสวน”

จารุมาศ เรื่องสุวรรณ (2548: 35) ได้ให้ความหมายว่า อิทธิบาท 4 เป็นหลักแห่งการประกอบกิจการงานใด ๆ ให้สำเร็จ ประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจและรักที่จะทำในงานนั้น ๆ วิริยะ คือ ความพากเพียรในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อจนงานสำเร็จ จิตตะ คือ การตั้งใจทำงานหมั่นตรวจตราอยู่เสมอ เอาใจใส่ในสิ่งที่ทำไม่เอาใจไปคิดในเรื่องอื่น วิมังสา คือ การคิดไตร่ตรองเกี่ยวกับงานที่ทำ ให้สติปัญญาคิดใคร่ครวญข้อดีข้อเสีย และปรับแก้อย่างมีเหตุผล

พระพรหมคุณภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต. 2550: 160/231) ได้ให้ความหมายคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมายมี 4 อย่าง คือ

1. ฉันทะ ความพอใจ คือความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2. วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้น ๆ ด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง

3. จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำในสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาใจฝักใฝ่ไม่ปล่อยให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้สิ่งที่ทำ

4. วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือทลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ วิเคราะห์แก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2550: 238) ได้ให้ความหมายว่า อิทธิบาท 4 คือ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จผลที่มุ่งหมาย หรือหนทางแห่งการดำเนินชีวิตไปสู่ความสำเร็จ ความถูกต้อง และการเข้าถึงประโยชน์สุข นอกจากนี้อิทธิบาทยังเป็นธรรมที่อนุโลมได้ว่า มีจุดมุ่งหมายเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การงานของบุคคล เช่น ประสบความสำเร็จทางการเรียน การประกอบอาชีพ การดำรงชีวิต เป็นต้น

ปริญญ์ จงวัฒนา (2550: 144-145) ได้ให้ความหมายว่า อิทธิบาท 4 คือ คุณธรรม 4 ประการที่เป็นบาทฐานนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

1. ฉันทะ ความพอใจ ความพึงใจที่จะกระทำกิจใด ๆ เพื่อให้ได้รับผลสำเร็จตามปรารถนา

2. วิริยะ ความเพียร คือ มีความขยันหมั่นเพียรที่จะกระทำกิจใด ๆ ที่ได้ตั้งปรารถนาไว้แล้วและได้มีความพอใจ พึงใจ กระทำแล้วให้สำเร็จลุล่วงตามปรารถนา

3. จิตตะ จิตจดจ่อ คือ มีสติ มีสมาธิ ในการที่จะกระทำกิจใด ๆ ที่ตั้งปรารถนาไว้แล้วได้มีความพอใจ พึงใจก่อกิจกรรมนั้น ๆ แล้วได้ใช้ความเพียรพยายามแล้ว ก็ต้องใช้กำลังใจ กำลังความคิด กำลังสติปัญญา และสมาธิ ไม่หันเหไปทางอื่น การกระทำกิจนั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามปรารถนา

4. วิมังสา ความไตร่ตรอง ทดสอบ ทดลอง พินิจพิจารณา เมื่อกระทำสิ่งเหล่านั้นด้วยอุบาย ปัญญา ตั้งข้อสมมติฐานเป็นเหตุ เพื่อที่จะหาปัจจัยองค์ประกอบในสิ่งที่ตนรู้มาเป็นข้อเปรียบเทียบเชิงกระทบ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ และทำการทดสอบทดลองว่า สามารถให้ผลได้จริงตามที่ตั้งข้อสมมุติหรือไม่ กระทำซ้ำแล้วซ้ำอีกจนมีความแน่ใจ จนสามารถประสบกับความสำเร็จได้ตามปรารถนาตั้งใจ

สรุปความว่า อิทธิบาท 4 หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน เป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ ความพอใจ วิริยะ ความเพียร จิตตะ ความเอาใจจดจ่อ และวิมังสา การใช้ปัญญาไตร่ตรอง

องค์ประกอบของอิทธิบาท

4.3.1 ฉันทะ

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต. 2542 ข.842) ได้ให้ความหมายฉันทะไว้ว่า ฉันทะ ได้แก่ ความพอใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจฝึกฝนในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นบรรลุ ถึงจุดหมายหมาย พุดง่าย ๆ ว่ารักงานและจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไป ในทางธรรมว่า ความรัก ความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะที่ดงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำ หรือซึ่งจะเข้าถึงด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่ง ๆ นั้นเข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีที่ดงาม ที่ประณีต ที่สมบูรณ์ที่สุดของมัน หรืออยากให้ภาวะที่ดงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้น ของงานนั้น ๆ เกิดมีจริงขึ้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดงามนั้น ความอยากที่เป็นฉันทะนี้เป็นคนละอย่างกันกับความอยากได้ในสิ่งนั้น ๆ มาเสพเสวยหรือนำมาเพื่อตัวตนในรูปใดรูปหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า ตัณหา ความอยากของฉันทะนั้นให้เกิดความสุข ความชื่นชมเมื่อเห็นสิ่งนั้น ๆ งานนั้น ๆ บรรลุความสำเร็จเข้าถึงความสมบูรณ์อยู่ในภาวะอันดีงามของมันหรือพุดแยกออกไปว่า ขณะเมื่อสิ่งนั้นกำลังเดินทางไปสู่จุดหมายที่เกิด ปิติเป็นความอิ่มเอิบในครันสิ่งหรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจ ที่พร้อมไปด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ส่วนความอยากของตัณหาให้เกิดความสุขความชื่นชมเมื่อได้สิ่งนั้นมาเสพเสวยรสอร่อย หรือปรนเปรอความยิ่งใหญ่พองขยายของตัวตน เป็นความฉ่ำชื่นใจที่เศร้าหมองหมกหมักตัว กัดกันกัดตนไว้ในความคับแคบ และมักติดตามมาด้วยความหวงแหนห่วงกังวลเศร้าเสียตายและหวั่นกลัวหวาดระแวง

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2542: 265-266) ได้ให้ความหมายว่า ฉันทะ คือ ความรัก ผู้บริหารควรมีความรัก ความพอใจในงานบริหาร รักในวิชาชีพ รักศิษย์ รักที่จะเห็นเพื่อนร่วมงานมีความเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต การให้คำปรึกษา บริหารทำไปด้วยรักในวิชาชีพ ไม่ได้ทำไปเพราะพอให้เสร็จไป พอให้ผ่านไป เพราะเป็นหน้าที่

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต. 2543: 183) ได้ให้ความหมายว่า ฉันทะ คือความพอใจ ใฝ่รัก ใฝ่หาความรู้ ใฝ่สร้างสรรค์ ความชอบใจ ความยินดี มีความพอใจในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นให้สำเร็จหรือให้บรรลุเป้าหมาย กล่าวว่ รักงานและรักจุดหมายของงานด้วย เป็นความอยากและความต้องการอย่างหนึ่ง ซึ่งความอยากของฉันทะจะทำให้เกิดความสุข ความชื่นชมเมื่อเห็นสิ่งหรืองานนั้นบรรลุความสำเร็จ ดังนั้นหากการทำงานมีจุดเริ่มต้นของการทำงานเกิดขึ้นที่ใจเมื่อใจรักงานก็อยากจะทำ เต็มใจที่จะทำงานนั้น ก็จะมีความต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด ให้สำเร็จผลที่ดีที่สุดในเรื่องนั้น โดยจะไม่พะวงกับสิ่งล่อใจหรือผลตอบแทนอื่น ๆ จิตใจจะแน่วแน่ในการทำงาน ฉันทะจึงไม่เป็นเพียงแค่อำนาจในงานที่ทำเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึง การอยากทำให้ดีด้วย นั่นคือเมื่อจะทำอะไรแล้วจะต้องทำให้ดีที่สุด ให้เรียบร้อยสมบูรณ์ ฉันทะจะเกิดการทำงานอย่างสม่ำเสมอ งานก็จะสำเร็จได้ดีด้วยและมีความสมบูรณ์ในงาน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต. 2550: 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ฉันทะ มีความรัก คือพอใจจะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรักต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจการงานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จ ๆ หรือเพียงอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2550: 238) ได้ให้ความหมายว่า ฉันทะ คือ ความรัก ความชอบ ความสนใจในสิ่งที่กระทำ หรือหมายถึงการมีความรักและความรับผิดชอบต่องาน ต่อหน้าที่ของตน

สรุปความว่า ฉันทะ คือ การปฏิบัติตนของผู้บริหารในความสนใจใฝ่รู้ในหน้าที่ของตนอยู่เสมอ มีธรรมาจริยและน้ำใจต่อทุกคน พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน นำหลักธรรมมาพัฒนาระบบคุณธรรมในโรงเรียน

4.3.2 วิริยะ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2542: 265-266) ได้ให้ความหมายว่า วิริยะ คือ มีความขยันแข็งแรง มีความมานะพยายาม พากเพียรที่จะค้นหาความรู้ เทคนิคที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของการบริหารมาบริหารเพื่อที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจ มีความรู้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อให้การเรียนการสอนประสบผลดี ตรงตามหลักสูตรที่ตั้งไว้หมั่นร่วมประชุมเพื่อปรึกษา เพื่อวางจุดมุ่งหมายร่วมกันหรือประชุมเพื่อจะให้คำปรึกษาทั้งในส่วนที่เป็นหมู่และเป็นรายบุคคล

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต. 2542: 843) ได้ให้ความหมายว่า วิริยะ หมายถึง ไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรค และความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้วแม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะบรรลุถึงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจให้เวลายาวเท่านั้นปีเท่านั้นเดือน เขาก็ไม่ท้อถอย กับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ ส่วนผู้ที่ขาด

ความเพียรอยากบรรลุความสำเร็จเหมือนกัน แต่พอได้ยินว่าต้องใช้เวลาเป็นปี ก็หมดแรงถอยหลัง คนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าวิริยสมาธิ พร้อมทั้งมีประธานสังขาร คือ ความเพียร สร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2550: 35) ได้ให้ความหมายว่า วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทนเอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดถอย ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2550: 239) ได้ให้ความหมายว่า วิริยะ คือความเพียร ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้น ๆ ด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดถอย จัดเป็นการฝึกหัดอบรมตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานหรือการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพที่สูงยิ่ง ๆ ขึ้นไปเป็นขั้น ๆ หรือเป็นระดับไป

สรุปความว่า วิริยะ คือ การปฏิบัติของผู้บริหารด้วยความพากเพียร ขยัน อดทนหาความรู้เพื่อเติมอยู่เสมอ เอาธุระ มีความเข้มแข็งอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ไม่เลิกละ ทำงานได้อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง มองความลำบากและอุปสรรคในงานเป็นสิ่งที่ท้าทายที่ต้องเอาชนะเพื่อให้งานสำเร็จให้ได้ และกระตุ้นชักจูงครูให้เกิดพัฒนาการสอนในโรงเรียน

4.3.3 จิตตะ

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2542: 265-266) ได้ให้ความหมายว่า จิตตะ คือ ต้องใส่ใจฝึกฝนรับผิดชอบทุกอย่างในโรงเรียน ผู้บริหารต้องมีความตั้งใจ มีความมั่นใจแน่วแน่ในอันที่จะวางตัวให้เป็นตัวอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนทั้งทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม ผู้บริหารต้องหนักแน่นและซื่อสัตย์ต่อตัวเองและผู้อื่นเสมอ

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต. 2542 ข: 843) ได้ให้ความหมายว่า จิตตะ คือ ความคิดจดจ่อหรือเอาใจใส่ฝึกฝน ได้แก่ ความมีจิตผูกพันจดจ่อเฝ้าเรื่องนั้น ใจอยู่กับงาน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใด อย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่น ๆ ใครพูดอะไรในเรื่องอื่น ๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องนั้นงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจะทำเรื่องนั้นงานนั้นขลุกขจวนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ไม่เอาใจใส่ร่างกาย การแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรเกิดขึ้นไม่สนใจเรื่องอื่น ๆ เกิดขึ้นใกล้ ๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมวันลืมคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจจดจ่อเช่นนี้ย่อมทำให้สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่มั่นคงในกิจที่ทำ มีกำลังมาเฉพาะทำจิตนั้นเรียกเป็นจิตตสมาธิ พร้อมกันนั้นก็เกิดประธานสังขาร คือ เพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2550: 36) ได้ให้ความหมายว่า จิตตะ คือเอาจิตฝึกฝน ตั้งสติรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยจิตให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดเรื่องนั้น บ่อย ๆ เสมอ ๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2550: 239) ได้ให้ความหมายว่า จิตตะ คือความคิดมุ่งไป ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตผูกใจไม่ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้สิ่งที่ทำอย่างมั่นคง

สรุปความว่า จิตตะ คือ การปฏิบัติตนของผู้บริหารในการเอาใจใส่ในการทำงาน มีความตั้งใจมั่นปฏิบัติงานตามพันธกิจที่ตั้งไว้ ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ เอาใจใส่ครู บุคลากร และนักเรียน และเผยแพร่ผลงานของครู บุคลากร และของนักเรียนต่อสาธารณชน

4.4.4 วิมังสา

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2542: 265-266) ได้ให้ความหมายว่า วิมังสา คือ การไตร่ตรองและใช้เหตุผล ใช้สติปัญญาพิจารณาคิดหาเหตุและผล รู้จักวิธีการบริหารงาน ให้สำเร็จผลไปด้วยความเรียบร้อยและทันต่อเหตุการณ์เมื่อเจอปัญหาใด ๆ ผู้บริหารต้องใช้ปัญญา ไตร่ตรอง ไม่รู้วาม รู้จักใช้เหตุผลด้วยตนเอง ก็ควรที่จะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักคิด รู้จักไตร่ตรอง พิจารณาสืบค้นต่าง ๆ อย่างถี่ถ้วนและมีเหตุผลอีกด้วย

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต. 2542 ข. 843) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิมังสา คือการสอบสวน ไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่อง หรือขัดข้องใจ เป็นต้น ในกิจที่ทำ รู้จักทดสอบและคิดหาเหตุผล ขอบสอบสวนทดลองเมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าเหตุผลนี้เกิดจากอะไร ทำไม่ถึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบนี้เข้าไป จะเกิดผลอย่างนี้ ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้วไม่เกิดผลอย่างที่เราคาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขจุดไหน ฯลฯ การคิดหาเหตุผลและสอบสวนทดลองอย่างนี้ ย่อมช่วยจิตใจให้คอยกำหนดและติดตามเรื่องที่พิจารณาอย่างจดจ่อตลอดเวลา เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และมีกำลังเรียกว่าเป็นวิมังสาสมาธิซึ่งจะปธานเป็นสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต. 2550: 36) ได้ให้ความหมายว่า วิมังสา คือใช้ปัญญาสอบสวน คือหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่องขัดข้อง เป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้น วิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2550: 239) ได้ให้ความหมายว่า วิมังสา คือ ความไตร่ตรอง หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน ในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงอยู่เสมอ

สรุปความว่า วิมังสา คือ การปฏิบัติตนของผู้บริหาร มีการสอบสวน ไตร่ตรอง พินิจพิเคราะห์ ใช้ปัญญาในการตรวจสอบข้อบกพร่องในงานที่ทำอยู่เสมอ รู้จักค้นคว้า ทดลอง คิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุงงานและวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ทบทวนกระบวนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติประสานงานกับทุกฝ่ายเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และมีการแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน

5. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะทางชีวสังคม

ผู้วิจัยสังเคราะห์ตัวแปรคุณลักษณะทางชีวสังคมของครูที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รวบรวมจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย สามารถกำหนดเป็นตัวแปรได้ ดังนี้

5.1 เพศ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของเพศไว้ ดังนี้

เพศ หมายถึง เพศของบุคลากร ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง โดยผู้วิจัยใช้เพศ เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอโดยสังเขป ดังนี้

จิรพงษ์ นามมงคล (2551: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการตามธรรมชาติของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน สามัญ สอนภาษาจีนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครู ร้อยละ 80.00 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.00 สถานภาพ สมรส ร้อยละ 50.00 อายุ 30-45 ปี ร้อยละ 64.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 81.00 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 51.00

พศิน ปัจฉิม (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 10 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการใช้เหตุผลกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 10 จำแนกตามตำแหน่งงาน อายุ วุฒิการศึกษา เพศ และประสบการณ์ในการบริหาร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 10 ผลการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มผู้อำนวยการ กลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการ กลุ่มอายุ 30-39 ปี กลุ่มอายุ 40-49 กลุ่มอายุสูงกว่า 49 ปี กลุ่มวุฒิการศึกษาปริญญาตรี กลุ่มวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 0-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี และสูงกว่า 15 ปี มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ต่ำ และเมื่อพิจารณาเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พบว่า กลุ่มผู้อำนวยการ กลุ่มอายุ 40-49 ปี กลุ่มวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มเพศหญิง กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 1-5 ปี และสูงกว่า 15 ปี มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูง ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการ กลุ่มอายุ 30-39 ปี และอายุสูงกว่า 49 ปี กลุ่มวุฒิการศึกษาปริญญาตรี กลุ่มเพศชาย กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 6-10 ปี 11+15 ปี มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ

5.2 ระดับการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของระดับการศึกษาไว้ ดังนี้

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาของบุคลากร ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยผู้ทำการวิจัยใช้ระดับการศึกษา เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอโดยสังเขป ดังนี้

ปราณี ปิ่นวงษ์งาม (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนิวิฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของครู และผู้ปกครองโรงเรียนนิวิฐราษฎร์อุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 2) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารตามความคาดหวังของครูและผู้ปกครองโรงเรียนนิวิฐราษฎร์อุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 3) ความแตกต่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นจริงและตามความคาดหวังของครูและผู้ปกครองโรงเรียนนิวิฐราษฎร์อุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของครูและผู้ปกครองโรงเรียนนิวิฐราษฎร์อุปถัมภ์พบว่าอยู่ในระดับมาก 2) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารตามความคาดหวังของครูและผู้ปกครองโรงเรียนนิวิฐราษฎร์อุปถัมภ์พบว่าอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นจริงและตามความคาดหวังของครูและผู้ปกครองโรงเรียนนิวิฐราษฎร์อุปถัมภ์ พบว่า แตกต่างกันโดยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่คาดหวังสูงกว่าคุณลักษณะที่เป็นจริง

ณัฐดา แสนสิงห์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลต่อคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เขต 1 พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติในด้านคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของตนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

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

ชนิษฐ์ภักดิ์ สิงหลกะ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชนเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่า การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตพัฒนา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรี กับวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยรวมต่อการบริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุกาญจนา เกษสังข์ (2550: 61-62) ได้ศึกษาจริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานคຸรສາของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีจริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานคຸรສາโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวม แตกต่างกัน

ณัฐชานันท์ เรือนดาหลวง (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี

5.3 ประสพการณ์การทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของประสพการณ์การทำงานไว้ ดังนี้

ประสพการณ์การทำงาน หมายถึง จำนวนปีการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ประสพการณ์การทำงานต่ำกว่า 20 ปี และตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป ได้มีผู้ทำการวิจัยโดยใช้ประสพการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอ โดยสังเขปดังนี้

ละเอียด แซ่คู (2546: 85-86) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานเรียงลำดับไว้ดังนี้ มาตรฐานที่ 3 รักเกียรติและศักดิ์ศรี มีความโปร่งใสใช้ระบบเศรษฐกิจพอเพียง เลี้ยงชีพชอบ กอปรกิจเพื่อสังคม รองลงมาคือ มาตรฐานที่ 1 รักความสุจริตอดุทศเวลารับใช้ประชาด้วยเมตตาธรรม และมาตรฐานที่ 2 ริเริ่มสิ่งใหม่ ใฝ่หาความรู้ กล้าสู้กล้าทำนำมาซึ่งประโยชน์ส่วนรวม ส่วนการเปรียบเทียบคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศและประสพการณ์การทำงาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบโดยรวมทุกมาตรฐาน แต่ละมาตรฐานและรายด้านของแต่ละมาตรฐาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศชายและเพศหญิง และครูผู้สอนที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 18 ปี และมีประสพการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป ทัศนะต่อคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน

ลัดดาวัลย์ วิเศษภูติ (2549: 76) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัันมีทัศนคติเกี่ยวกับ คุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

บังอร ไชยเผือก (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้ และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู ผลพบว่า การเปรียบเทียบ คุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู โดยรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกััน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ประวิตร โหรา (2551: 143-144) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารหญิงตามทัศนะของ บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารหญิง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ของบุคลากรที่มี ระยะเวลาในการทำงานต่างกััน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกััน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำแบบมุ่งคนแตกต่างกัน

ไมตรี คงนุกูล (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษากาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคิน เคดกรุงเทพมีกาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกาวะผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ลัดดา ทองโคตร (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยที่เสนอดังกล่าว สรุปได้ว่า เพศของครู ระดับการศึกษาของครู และ ประสบการณ์การทำงานของครูที่มีความคิดเห็นต่อกาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนด เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรอิสระเพื่อ เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อกาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบริหารสถานศึกษา ของการวิจัยครั้งนี้

6. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ดังนี้

6.1 ความหมาย เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

อารพันธ์ ประสิทธิรัตน์ (2545: 54-55) ได้ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมคือ สภาพสภาวะ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ที่มีอยู่ตามธรรมชาติหรืออาจเป็นสิ่งที่ถูกจัดทำสร้างขึ้นอาจเป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต เป็นรูปธรรมที่มองเห็นได้หรือเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ อยู่ในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียน ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียน และได้ชี้แจงเพิ่มเติมว่า พฤติกรรมของผู้เรียนจะเป็นอย่างไรนั้นเกี่ยวข้อง หรือได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมเป็นส่วนใหญ่ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เหมาะสมกับวัยและระดับของผู้เรียนจะเป็นสิ่งที่พึงพอใจในการเรียนทำให้เกิดสมาธิและปัญญา

นรา สมประสงค์ และเสรี ลาซโรจน์ (2546: 58) ได้ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นสภาพที่เกิดจากผลของสิ่งแวดล้อม ซึ่งหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ปรากฏอยู่ในสถานศึกษา อาจเป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิตก็ได้ อาจเป็นรูปธรรมมองเห็นและจับต้องได้หรือเป็นนามธรรมมองไม่เห็นจับต้องไม่ได้

นงลักษณ์ มีจรรยาสม (2546: 1) ได้ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อม คือ สิ่งที่มีอยู่โดยรอบหรือปะปนกันของสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ที่มีผลกระทบต่อสิ่งที่มีชีวิตสิ่งที่อยู่โดยรอบนี้จะมีผลกระทบต่อสิ่งที่มีชีวิตนั้น มิใช่เพียงที่เป็นรูปธรรมเท่านั้น วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม ฯลฯ ก็มีผลผูกพัน ความรู้สึกนึกคิดและกิจกรรมของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย ซึ่งเรียกว่าเป็นสภาพสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรมด้วย ดังนั้นสภาพสิ่งแวดล้อมของมนุษย์จึงต้องรวมทั้งสภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสภาพสิ่งแวดล้อมทางสังคมเข้าไปด้วยกัน

วิชัย วรรณพุฒ (2547: 21) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นมาเองตามธรรมชาติ รวมทั้งที่มนุษย์สร้างขึ้นและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

ชัชพล ทรงสุนทรวงศ์ (2548: 10) ได้ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อม คือ สิ่งต่าง ๆ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต เกิดขึ้นได้เองตามธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้น ประกอบด้วยสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์

วิชาญ สุวรรณวงษ์ (2549: 12) ได้ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่น เป็นระเบียบ และมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการและเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย มีสิ่งยั่วยุให้เกิดการเรียนรู้ และไม่มีมลภาวะ

ปฎิคม พงษ์ประเสริฐ (2550:19) ได้ให้ความหมายว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ได้แก่

สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่นเป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างการพัฒนาการและเสริมสร้างการเรียนรู้ที่หลากหลาย

สักรินทร์ บุญกว้าง (2551:9) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง สภาพการณ์ต่าง ๆ ที่อยู่หรือเกิดขึ้นในโรงเรียน ทั้งที่เป็นวัตถุ สิ่งของ ตัวบุคคล วิธีการ หรือ กระบวนการต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในโรงเรียน และส่งผลต่อพัฒนาการของนักเรียนทั้งในด้าน บวกและลบ

ทรรศนีย์ วรหาคำ (2554:13) ได้ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนคือ องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ได้แก่สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่นเป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างการพัฒนาการและเสริมสร้างการเรียนรู้ที่หลากหลายมีสิ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้และไม่มีมลภาวะ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่โรงเรียนหรือสถานศึกษานั้น ๆ กำหนด

สรุปความว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่เหมาะสมแก่การจัดการเรียนรู้ และเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งได้แก่ความร่มรื่น สวยงามเป็นระเบียบและบรรยากาศให้เกิดการพัฒนา มีความปลอดภัย เป็นสิ่งช่วยกระตุ้นส่งเสริม นักเรียน ครู สามารถพัฒนาตนเองได้

6.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

นรา สมประสงค์ และเสรี ลาขโรจน์ (2544: 60) ได้ให้แนวคิดและความสำคัญของ สภาพแวดล้อมไว้ว่า เนื่องจากสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน สถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีจะเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาสภาพแวดล้อมชุมชน กลายเป็นสถานที่มีค่าของชุมชน ส่งผลให้ทุกคนเกิดความภาคภูมิใจเพิ่มความสนใจในการศึกษาและการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษามากขึ้น มีหน่วยงานสถานศึกษาจำนวนมากเป็นที่ยอมรับในฐานะหน่วยงาน หน่วยงานนำสังคมในชุมชน สามารถเป็นแกนนำในการพัฒนาและเป็นการกำลังหลักของชุมชนสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ จะส่งผลดีต่อการพัฒนาชุมชนด้านต่าง ๆ ตามไปด้วยเช่น การอนุรักษ์พัฒนาสภาพแวดล้อมของชุมชน ซึ่งเท่ากับการยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตและการยกระดับจิตของคนที่ชุมชนให้พัฒนาไปพร้อมกัน จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งแก่ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 ได้ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อม โดยบัญญัติไว้ในหมวด 4 มาตรา 23 (2) กำหนดให้การจัดการศึกษา “ต้องให้ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน” ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มาตรา 24 (5) “ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิด

การเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ จากข้อกำหนดดังกล่าว พอจะคาดคะเนได้ว่า สถานศึกษาน่าจะได้มอบหมายให้มีบทบาทเป็นแกนนำในการมีส่วนร่วมในการจัดการ แก้ปัญหาสภาพแวดล้อมและทรัพยากร ตั้งแต่ระดับสถานศึกษา ชุมชน ประเทศและโลก จะกลายเป็นสถาบันหลักที่ให้ความรู้และประสบการณ์จริงในการจัดการอนุรักษ์และพัฒนา รวมทั้งปลูกฝังค่านิยมและเจตคติที่ดีต่อสภาพแวดล้อมและฝึกทักษะให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อมไปโดยไม่รู้ตัวซึ่งจะต้องรับผิดชอบต่อบุคคลในสถานศึกษา แล้วจะต้องส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคคลและสภาพแวดล้อมนอกสถานศึกษาด้วย”

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อม โดยกำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการ ในมาตรฐานที่ 15 ว่าสถานศึกษามีการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน โดยมีตัวบ่งชี้ คือ

1. จัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด เป็นระเบียบปลอดภัย
2. จัดระบบป้องกันให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติด อาชญากรรม และอบายมุข
3. จัดระบบป้องกันสาธารณูปโภคที่ดี
4. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครู บุคลากรอย่างเพียงพอ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อ

ต่อการเรียนรู้

เชิดชู กาพวงศ์ (2545: 14 อ้างอิงจาก ทศนีย์ วรหาคำ. 2554:14) ได้ให้แนวคิดและความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนว่า โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่จัดมวลงประสบการณ์แก่นักเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อนำประสบการณ์เหล่านั้นไปพัฒนาตนเองในอนาคต แต่จะอย่างไรให้เด็กชอบมาโรงเรียนเป็นคนใฝ่รู้ มีความสนุกสนาน มีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน การที่โรงเรียนจะได้รับการตอบสนองจากนักเรียน โรงเรียนต้องดำเนินการสร้างแรงจูงใจต่อนักเรียน ให้เกิดความคิดว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาดังกล่าว แนวทางในการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนการสอน โรงเรียนต้องดำเนินการพัฒนาสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ให้มีผลต่อการเรียนรู้ สามารถปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงเพศและวัยของผู้เรียน

อรุณชัย กัณทภา (2548: 21) ได้สรุปแนวคิดและหลักความสำคัญที่ได้กล่าวถึงในการจัดสภาพแวดล้อมในองค์กร โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะต้องเสริมสร้างผู้เรียนให้ได้รับโอกาสอันพึงควรได้รับในการพัฒนาศักยภาพตามวัย การพัฒนาองค์กร หรือโรงเรียนสิ่งหนึ่งที่มีการกล่าวถึงและให้ความสำคัญอย่างมากคือการจัดสภาพแวดล้อมในทุก ๆ ด้าน ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สภาพแวดล้อมที่ดี หมายถึง ส่วนประกอบสำคัญส่วนหนึ่งที่จะส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการ มีความปลอดภัย มีแรงจูงใจและเกิดความสุข ความเต็มใจในการแสวงหาความรู้ตรงกันข้ามโรงเรียนที่ขาดการเอาใจใส่ในด้านสภาพแวดล้อมหรือไม่เห็นความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมจะทำให้บุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษาขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีบรรยากาศที่น่าเบื่อ

ขาดความอบอุ่นและบรรยากาศที่เป็นมิตร และขาดศรัทธาต่อโรงเรียน ทำให้ส่วนประกอบของคำว่าการจัดการแห่งการเรียนรู้ขาดความสมบูรณ์ตามมาในที่สุด ในขณะเดียวกัน ประเวศ วะสี (2542:9) ได้กล่าวถึง ระบบการจัดการศึกษาทั่วโลกว่า จะใช้วิชาเป็นตัวตั้ง จึงสร้างปัญหามากมาย ฉะนั้น จำเป็นต้องศึกษาโดยใช้ความเป็นจริงเป็นตัวตั้ง ซึ่งการศึกษาถึงความจริงมีอยู่ 3 เรื่อง คือ 1. ศึกษาให้รู้จักตนเอง เข้าใจพื้นฐานความเป็นมนุษย์ ต้องเข้าใจว่าเรามีวิญญูณรับรู้ได้จากตนเอง และภายนอกแล้วนำมาสังเคราะห์ให้สูงขึ้น 2. ศึกษาให้เข้าใจสภาพแวดล้อม ซึ่งมีการเชื่อมโยงและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มนุษย์ควรศึกษาร่วมไปกับความจริง ไม่แยกจากสิ่งแวดล้อมและสามารถสังเคราะห์ได้ ทำให้การเรียนไม่น่าเบื่อ เกิดความสนุก 3. ศึกษาให้เข้าใจปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม และจัดการศึกษาให้เกิดความสัมพันธ์เกื้อกูลต่อกัน สภาพแวดล้อมนั้นมีปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์มาตลอดเวลา ถ้าศึกษาให้เข้าใจจิตคนจะเกิดในสภาพแวดล้อมนั้น

วิชิต เทพประสิทธิ์ (2549: ออนไลน์ อ้างอิงจาก ทศนีย์ วรหาคำ. 2554: 14) ได้ให้ความหมายว่า การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับวัยและระดับของผู้เรียนจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกที่อยากเรียนและเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ความสำคัญของสภาพสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้มีหลายประการ ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น ห้องเรียนมีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนครบถ้วน ทำให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน ผู้สอนก็มีความสุขในการสอน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้การเรียนการสอนดำเนินด้วยความราบรื่น สะดวกรวดเร็ว ตามแผนที่วางไว้

2. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สนับสนุนการเรียนรู้หลายด้าน เช่น ทำให้ผู้เรียนเกิดความประทับใจ กระตุ้นผู้เรียนให้มีความสนใจและเกิดแรงจูงใจในการเรียนเปลี่ยนเจตคติไปในทางที่ดี มีความพึงพอใจในการเรียนช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปัจจัยสำคัญในกระบวนการเรียนการสอนก็คือความรู้สึกที่เกิดจากตัวผู้เรียน ความรู้สึกพึงพอใจ สนใจอยากเรียนอยากรู้ ซึ่งจะเป็นตัวนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในที่สุด ดังนั้นถ้าผู้เรียนอยู่ในสภาพสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ ทั้งทางกายภาพ จิตภาพ และทางด้านสังคมภาพแล้ว จะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกดังกล่าวได้

3. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ช่วยจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน ประสบการณ์การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม ตามปกติแล้วการรับรู้และการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นหลังจากที่ได้ปะทะสัมพันธ์กับสิ่งภายนอกที่มากกระตุ้นประสาทสัมผัสของผู้เรียนการปะทะสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ เป็นการสร้างประสบการณ์ ดังนั้นถ้าเราต้องการให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีต้องจัดให้ผู้เรียนอยู่สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีก่อน แล้วสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดประสบการณ์ของผู้เรียนภายหลัง

4. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการจัดการศึกษาประการหนึ่งก็คือ มุ่งให้ผู้เรียนมีบุคลิกภาพดี มีการแสดงออกทางกาย

วาจา และใจตามแบบที่สังคมยอมรับ กล่าวคือคุณธรรมและจริยธรรมที่เป็นเครื่องหมายของคนดี มีการประพฤติปฏิบัติสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างดี การที่จะหล่อหลอมพฤติกรรม หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์นั้นต้องใช้เวลา และอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบ จึงจะสามารถกล่อมเกล่าผู้เรียนได้ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยปรับหรือโน้มน้าวพฤติกรรมของผู้เรียนโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นมิตรมีความเป็นประชาธิปไตยยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตัดสินปัญหาด้วยเหตุผล สิ่งเหล่านี้จะค่อย ๆ แทรกซึมเข้าไปในความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียนและสะสมทีละน้อยจนในที่สุดก็จะแสดงออกในลักษณะของบุคลิกภาพรูปแบบในการรับรู้ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของผู้เรียน

5. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีส่วนในการควบคุมชั้นเรียนให้ผู้เรียนมีระเบียบวินัย สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นตัวกำหนดอาณาเขตของการเรียนทำให้มีบรรยากาศที่แตกต่างไปจากกิจกรรมอื่น ยกตัวอย่างเช่น ลักษณะของสภาพแวดล้อมในสถานเริงรมย์ ผู้เรียนเมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่จัดไว้อย่างเหมาะสม ก็จักจรรโลงอยู่ในระเบียบวินัยมากขึ้น โดยเฉพาะถ้ามีการจัดโต๊ะ เก้าอี้ของนักเรียนอย่างมีวัตถุประสงค์ จะช่วยให้การควบคุมชั้นเรียนมีระบบระเบียบ และง่ายสำหรับผู้สอนมากขึ้น

6. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นแหล่งทรัพยากรทางการเรียนการจัดการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในปัจจุบันเป็นไปอย่างกว้างขวาง หลายแห่งเห็นความสำคัญของมุมวิชาการ ศูนย์วิชาการ มุมสื่อการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนและผู้สอนสามารถใช้เป็นแหล่งค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมได้ตลอดเวลาที่ต้องการ เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบยืดหยุ่นเป็นศูนย์กลางได้อย่างดี นอกจากนี้แหล่งทรัพยากรการเรียนจะช่วยพัฒนาความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ตลอดจนเป็นการสร้างนิสัยใฝ่เรียนใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองไม่ยึดติดอยู่เฉพาะความรู้ที่ได้จากผู้สอน

7. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เสริมสร้างบรรยากาศในการเรียน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีจะทำให้บรรยากาศในการเรียนเอื้อต่อการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและสิ่งรบกวน จะช่วยสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษา หาความรู้หรือทำกิจกรรมการเรียนต่าง ๆ อย่างตั้งใจ และมีสมาธิ ยิ่งถ้าผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้นซึ่งจัดว่าเป็นสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้านจิตภาพมีบุคลิกลักษณะที่อบอุ่นเป็นมิตร ก็จะทำให้บรรยากาศในการเรียนการสอนเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์มากเพิ่มขึ้น มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเพราะจะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีความสุข

8. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนให้มีประสิทธิผลมากที่สุด ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีความสะดวกสบาย สงบ การจัดสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ง่ายต่อการเคลื่อนไหวโยกย้ายทำให้ผู้สอนไปถึงตัวผู้เรียนได้สะดวก ตำแหน่งของผู้สอนไม่จำเป็นต้องอยู่หน้าชั้นเสมอไป ผู้สอน อาจนั่งอยู่ท่ามกลางผู้เรียนเพื่อให้คำปรึกษาแนะแนวทางสภาพแวดล้อมเช่นนี้ช่วยให้ผู้สอนมีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากขึ้น ทำให้ได้

รู้จักอุปนิสัยตลอดจนพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ดีส่วนผู้เรียนจะลดความกลัวและมีความกล้ามากขึ้น กล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็น มีเจตคติที่ดีต่อผู้สอน

9. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมจะช่วยลดความเมื่อยล้า หรือความอ่อนเพลีย ทางด้านสรีระของผู้เรียน เช่น การจัดโต๊ะ เก้าอี้ มีขนาดพอเหมาะกับร่างกายของผู้เรียนช่วยให้การนั่งสบายสามารถนั่งได้นาน ๆ โดยไม่ปวดหลัง การให้แสงสว่างในห้องเรียนที่เหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียนคลายความเมื่อยล้าของสายตา นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาด้วย

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียนได้แก่ การจัดภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ และการใช้เทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ภายในโรงเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน รวมถึงตกแต่งสถานศึกษาให้มีทัศนียภาพที่สวยงามตามสังคมและวัฒนธรรมของท้องถิ่น

6.3 ประเภทของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

ธนศ ขำเกิด (2541: 47-51) ได้แบ่งประเภทของการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ เช่น บริเวณโรงเรียนอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องประกอบ ครุภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ
2. สภาพแวดล้อมทางวิชาการ ได้แก่ การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ตลอดจนการจัดบริการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนวิชาการต่าง ๆ ที่จะทำให้นักเรียนได้รับความรู้ ประสบการณ์ให้มากที่สุด ภายใต้บรรยากาศที่มีชีวิตชีวา เรียนสนุก สอนสนุก ครูรักเด็ก เด็กรักครู รักเพื่อน ไม่มีบรรยากาศแห่งความน่ากลัว หวาดผวา วิตกกังวล ทุกคนอยากมาโรงเรียน
3. สภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ ได้แก่ ระบบการบริหารการจัดการภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความร่วมมือร่วมใจกัน

วสันต์ ปัญญา (2544: 12) ได้แบ่งประเภทของการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ หรือรูปธรรมที่จัดขึ้น เพื่อสนองวัตถุประสงค์หนึ่งของการศึกษา และเพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้เรียน
2. สภาพแวดล้อมทางจิตภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกหรือทางลบ สิ่งแวดล้อมทางจิตอาจเป็นวัตถุหรือบุคคลก็ได้
3. สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งที่เป็นผลต่อการเรียนและความรู้สึกทางบวกหรือทางลบ

จากสภาพแวดล้อมดังกล่าวข้างต้น เมื่อนำมาประกอบกับหน้าที่ลักษณะงานและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ทำให้เราสามารถจำแนกประเภทของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ แยกออกได้ 2 ประเภท คือ

1.1 สภาพแวดล้อมที่มีชีวิต คือ คนทุกคน พืช และสัตว์ทุกชนิดที่มีในสถานศึกษา

1.2 สภาพแวดล้อมที่ไม่มีชีวิต ซึ่งเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เช่น สภาพอากาศ แสงแดด อุณหภูมิ ทัศนียภาพของลักษณะภูมิประเทศ ลักษณะที่ตั้ง รวมทั้งปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ

2. สภาพแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งแยกได้หลายประเภท เช่น

2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สิ่งที่เราสามารถมองเห็นหรือจับต้องได้ ซึ่งปรากฏอยู่ในสถานศึกษาในหลาย ๆ ลักษณะ คือ 1) สถานที่ เช่น ภูมิทัศน์ต่าง ๆ คือ บริเวณพักผ่อน ที่ออกกำลังกาย บริเวณการเรียนการสอน พื้นที่ทำการเกษตร ที่อยู่อาศัย สวนหย่อม สวนป่า เป็นต้น 2) สิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ เช่น รั้ว อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องประชุม โรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่จอดรถ เป็นต้น 3) ห้องต่าง ๆ เป็นส่วนประกอบ เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ สถานที่พักผ่อนและป้ายนิเทศ เป็นต้น 4) สาธารณูปโภค เช่น ถนนหนทาง ทางเชื่อม การจราจร น้ำ ไฟฟ้า และระบบติดต่อสื่อสาร เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ 5) ลักษณะการบริหารด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย เช่น โรงอาหาร ห้องพยาบาล อาหารและน้ำดื่มที่ใช้ ขยะและมลพิษในสถานศึกษา เวรยาม เครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ 6) เครื่องมือ สื่อการเรียนการสอน และวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในสถานศึกษามีความทันสมัย ตรงกับความต้องการ มีความพอเพียง มีมาตรฐานและคุณภาพที่ดีจะเป็นสภาพแวดล้อมที่ดีดึงดูดและสร้างความกระหายใคร่เรียนรู้ให้ผู้เรียนและเสริมการพัฒนาคนที่อยู่ในสถานศึกษาได้อย่างดี

2.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการอยู่และปฏิบัติงานร่วมกันของคนในสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของคน โดยตั้งใจ ติดต่อสื่อสาร การแต่งกาย เพศ วัย และสถานะทางเศรษฐกิจสังคมของคน เป็นต้น ซึ่งแบ่งได้ 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมการบริหารจัดการ เช่น โครงสร้างองค์การ ปรัชญา แนวคิด ระบบวิธีการบริหารจัดการ การจัดสำนักงาน นวัตกรรมและเทคโนโลยี หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติ การติดตามนิเทศ ตรวจสอบและประเมินผลงานการพัฒนาและสร้างขวัญในการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอน เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์ด้านการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม กระบวนการเรียนรู้ การจัดแหล่งเรียนรู้ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ การใช้แรงเสริมแก่ผู้เรียนและผู้สอน และการประเมินผลและวัดผลการเรียนรู้ เป็นต้น 3) สภาพแวดล้อมด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคล เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์ และบุคลากรในสถานศึกษา ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์กับนักเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนนักศึกษาด้วยกันกับนักเรียน นักศึกษา

วิชัย วรรณพุฒ (2547: 27) ได้แบ่งการจัดสภาพแวดล้อมเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ เช่น บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องประกอบ ครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ
2. สภาพแวดล้อมทางวิชาการ หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนทางด้านวิชาการต่าง ๆ ที่จะทำให้นักเรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ให้มากที่สุด
3. สภาพแวดล้อมทางสังคมปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักเรียนกับครูผู้สอน และระหว่างนักเรียนกับเพื่อนร่วมชั้นเรียน และร่วมโรงเรียน
4. สภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ หมายถึง ระบบการบริหารจัดการในโรงเรียนที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจกันเอื้อต่อการเรียนของนักเรียนและรวมถึงการจัดสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

ชลอ ไกรทอง (2547: 10) ได้แบ่งประเภทของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ สาธารณูปโภค สนามกีฬา สวนหย่อม บริเวณโรงเรียน วัสดุอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ต่าง ๆ
2. สภาพแวดล้อมทางวิชาการ ได้แก่ การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการ เพื่อทำให้นักเรียนได้รับความรู้และประสบการณ์
3. สภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ ได้แก่ ระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนร่วมกันทำงานและอยู่ในโรงเรียนอย่างมีความสุข

วิกรม ทิพย์วิบูลย์ชัย (2548: 63-64) ได้จัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสะอาดของอาคารสถานที่ ด้านความสะอาดของบริเวณโรงเรียน ด้านความร่มรื่นสวยงามภายในบริเวณโรงเรียน ด้านการบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้นักเรียนและด้านความปลอดภัยในสถานที่

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนได้ 4 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน 2. ด้านอาคารสถานที่ 3. ด้านสังคมและวัฒนธรรม และ 4. ด้านเทคโนโลยี โดยมีรายละเอียดของตัวแปรแต่ละด้าน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 18) ได้ให้ความหมายว่า การจัดภูมิทัศน์ในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน โดยมีความมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงพื้นที่บริเวณโรงเรียนให้มีความร่มรื่นสวยงาม สะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นแหล่งเรียนรู้และสนใจให้เกิดการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมศึกษาซึ่งเป็นความสำคัญและความจำเป็นจะต้องเร่งปลูกฝังความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อมศึกษาอย่างเร่งด่วนให้แก่นักเรียน เพื่อให้เป็นไปตามความที่กำหนด

ไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในหมวดที่ 4 หน้าที่ของชนชาวไทย มาตรา 69 ตอนหนึ่งว่า ... บุคคลมีหน้าที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้ในหมวด 4 มาตรา 23 ความว่า การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยต้องเน้นทั้งด้านความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ การศึกษาในมาตรานี้ ระบุว่าสถานศึกษาต้องจัดการเรียนรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมทั้งความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้อง และเชื่อมโยงไปถึงมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้มีการกำหนดเรื่องการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานที่ 3 ความว่า ผู้เรียนมีจิตสำนึกที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

ความหมายของภูมิทัศน์

ฟาเลโรและอลอนโซ (Falero; & Alonso. 1995:7; อ้างอิงจาก สายัณห์ จันทรศรี. 2546: 14) ได้ให้ความหมายว่า ภูมิทัศน์ คือ ช่วงเวลาการแสดงความรู้สึกของนิเวศวิทยา เทคโนโลยีและอิทธิพลทางวัฒนธรรม การวางทำเลที่ตั้งที่มีลักษณะเฉพาะทั้งที่ออกแบบและไม่มี การออกแบบเอาไว้แล้ว ก่อให้เกิดอิทธิพลและประสบการณ์โดยมนุษย์ ซึ่งมีเจตนาสร้างสรรค์สำหรับบุคคลสืบชีวิตยืนยาวและปลอดภัย

ฟาริโน (Farino. 2000: 1) ได้ให้ความหมายว่า ภูมิทัศน์ (Landdscape) เป็นเรื่องเกี่ยวกับมิติสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับการเปลี่ยนแปลงภูมิประเทศภายใต้การไต่ตรอง ภูมิทัศน์จากทัศนลักษณะหรือโครงสร้างของพืชพันธุ์เป็นเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการมองเห็นที่โดยพื้นที่นั้น ๆ มิได้เป็นพื้นที่เดียวกันหรือมีลักษณะที่แตกต่างกัน ภูมิทัศน์ที่พื้นที่หนึ่งที่ดีกว่า มีที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ดีกว่าหรือมีส่วนประกอบกลมกลืนปกคลุมแผ่นดินนั้น ลักษณะรูปร่างโดยธรรมชาติและองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในความเป็นไปของระบบนิเวศวิทยา และความสัมพันธ์ของพืชต่อสถานที่ที่แตกต่างรวมทั้งสัดส่วนในบริเวณ

ประเวศ ไชยวงศ์ (2541: 1) ได้ให้ความหมายว่า ภูมิทัศน์ คือการจัดสภาพแวดล้อมอันได้แก่ อาคารสิ่งก่อสร้าง ถนนทางเท้า หินประดับ สนามหญ้า พรรณไม้ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในจุดหรือตำแหน่งที่เหมาะสม มีความกลมกลืนกัน ทำให้เกิดทัศนียภาพที่สวยงามน่าดู เนื่องจากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีกำลังถูกทำลายลง ดังนั้นมนุษย์จึงพยายามหาสิ่งทดแทนโดยการปลูกต้นไม้หรือการจัดสวนประดับตามบริเวณอาคารต่าง ๆ เช่น สวนสาธารณะ บ้านพักอาศัย บริเวณ ห้างร้าน สำนักงานตลอดจนสถานที่ราชการต่าง ๆ

สรุปความว่า การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนหรือบริเวณสถานที่ต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความสะอาดสวยงามมีภูมิทัศน์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้และให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

แนวคิดในการจัดภูมิทัศน์ในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ร่วมกับกรมอาชีวศึกษา (2540: 1) ให้แนวคิดว่าการจัดภูมิทัศน์ในสถานศึกษา จะมีรูปแบบต่างจากการจัดภูมิทัศน์ตามบ้านพักอาศัยหรือรีสอร์ทต่าง ๆ เพราะมีความแตกต่างเรื่องงบประมาณ จุดประสงค์การใช้ประโยชน์และแรงงานที่ใช้ในการดูแลรักษา จึงควรมีแนวทางในการกำหนดรูปแบบ ดังนี้

1. มีความเรียบง่าย เป็นสัดส่วน โดยแบ่งพื้นที่ของสถานศึกษาออกเป็น ส่วน ๆ ตามลักษณะการใช้สอย เช่น สนามกีฬา ลานสนามหญ้า พื้นที่ร่มรื่น บริเวณจัดสวนหย่อม และอื่น ๆ
2. ออกแบบให้มีประโยชน์ด้านใช้สอย เช่น บริเวณปลูกต้นไม้ให้ร่มเงา ปลูกต้นไม้ปิดบังส่วนที่ไม่นาดู เช่น กองขยะ บริเวณที่สกปรก ในการออกแบบ จะใช้หลักศิลปะเข้ามาช่วย เพื่อให้เกิดความสวยงาม
3. ออกแบบให้ดูแลรักษาได้ง่าย เพื่อลดแรงงานและเวลาในการดูแลรักษา เช่น เลือกใช้ต้นไม้ที่ไม่จำเป็นต้องตัดแต่งบ่อยครั้งหรือหลีกเลี่ยงการออกแบบให้มีซอกมุมต่าง ๆ ที่รถตัดหญ้าเข้าไปตัดไม่ได้หรือการทำเนินสูง ๆ ต่ำ ๆ จะดูแลรักษายากกว่าพื้นที่เรียบ ๆ
4. เลือกใช้พันธุ์ไม้ที่ทนทาน เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ไม่ต้องการการดูแลรักษามากนัก เช่น ใช้พันธุ์ไม้ในท้องถิ่น ที่หาง่าย ราคาถูก หรือใช้พันธุ์ไม้ที่ขยายพันธุ์ได้ง่าย
5. ออกแบบให้มีความปลอดภัยต่อนักเรียน หลีกเลี่ยงการใช้พันธุ์ไม้ที่มีหนามแหลมคม หรือพันธุ์ไม้ที่มีส่วนประกอบเป็นพิษ เช่น มีขน หรือยางไม้ ที่ทำให้เกิดการระคายเคืองต่อร่างกาย การปลูกพันธุ์ไม้ไม่ควรปลูกให้แน่นทึบเกินไป จะเป็นที่ยอดยลของสัตว์มีพิษได้
6. ออกแบบให้เกิดความรู้ทางวิชาการ เช่น ความรู้ทางด้านพฤกษศาสตร์ ชีววิทยา และนิเวศวิทยา เป็นต้น
7. เลือกพันธุ์ไม้ที่สามารถขยายพันธุ์ได้ง่าย เพื่อใช้ประโยชน์ในการฝึกขยายพันธุ์ให้นักเรียน เพื่อนำไปปลูกเพิ่มเติมในบริเวณอื่น ๆ หรือเพื่อจำหน่ายต่อไป
8. เลือกรูปแบบการจัดให้เหมาะสมกับสถานที่ เช่น การจัดสวนแบบประดิษฐ์หรือแบบเรขาคณิต ซึ่งเหมาะสมสำหรับบริเวณเสาธง อนุสาวรีย์ หรือบริเวณอื่น ๆ ที่มีจุดเด่นอยู่ตรงกลาง หรืออาคารสิ่งก่อสร้างที่มีปีกสองข้างเหมือนกัน ส่วนรูปแบบการจัดแบบธรรมชาติ จะเหมาะสำหรับบริเวณที่ใช้สำหรับพักผ่อน บริเวณป้าย หรือการจัดสวนหย่อมบริเวณหน้าอาคารต่าง ๆ

การจัดภูมิทัศน์ในโรงเรียน

ประเวศ ไชยวงศ์ (2541: 28) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า โรงเรียนเป็นสถานที่ที่มีผู้ใช้บริการหลายระดับ ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่ไปติดต่อราชการ ฉะนั้นบริเวณภายในสถานศึกษาจึงสมควรได้รับการพัฒนา ตกแต่งให้สวยงาม เพื่อใช้เป็นสถานที่พักผ่อนและเพื่อการศึกษา บริเวณที่สมควรได้รับการพัฒนาตกแต่งให้สวยงาม มีดังนี้

1. อาคารสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ได้แก่ อาคารอำนวยการ การปลูกพรรณไม้ อาจทำได้ ดังนี้
- 1) จัดทำสวนหย่อมซึ่งเหมาะสมกับบริเวณที่เป็นซอกมุมภายในอาคารหรือข้างตัวอาคารที่มีพื้นที่

ไม่มากนัก 2) ปลุกพันธุ์ไม้ชนิดหนึ่ง ตามบล็อก ซึ่งติดกับอาคาร ถ้าเป็นบล็อกที่ได้รับแสงแดดตลอดทั้งวันอาจจะปลุกเฟืองฟ้า เล็บครุฑ โกสน ฯลฯ แต่ถ้าเป็นบล็อกที่อยู่ในที่ที่ได้รับแสงรำไรหรือในที่ร่ม ควรเลือกใช้สavnน้อยประแบ่ง เขียวหมื่นปี ดาหลา ฯลฯ อาคารเรียน อาคารฝึกงาน หากมีพื้นที่คล้ายกับอาคารอำนวยการ อาจจะใช้วิธีการตกแต่งเหมือนกัน แต่ถ้ามีพื้นที่กว้าง ควรออกแบบจัดสวนให้ดูแลรักษาง่าย มีการปลุกต้นไม้ให้ร่มเงาแล้วจัดโต๊ะ เก้าอี้ไว้ตามจุดต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อให้เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ ห้องสุขา ควรพิจารณาปลุกพันธุ์ไม้ปิดบังส่วนที่ไม่นาดู และเลือกปลุกพันธุ์ไม้ที่มีดอกมีกลิ่นหอม เช่น ราตรี โมก ป๊อป พุด เพื่อช่วยดับกลิ่น

2. เสาธง บริเวณรอบ ๆ ฐานเสาธง ปกติจะออกแบบเว้นไว้สำหรับปลุกพันธุ์ไม้ นิยมออกแบบให้เป็นรูปปราสาทชนิด มีข้อพิจารณาในการปลุกพรรณไม้บริเวณเสาธง ดังนี้

2.1 ถ้ามีบล็อกปลุกพรรณไม้อยู่ในตำแหน่งที่สูง ควรเลือกปลุกพันธุ์ไม้ที่ลำต้นมีลักษณะเลื้อยย่อยปกคลุมขอบกระเบะ เช่น เฟืองฟ้า ผกากรองเลื้อย

2.2 ปลุกไม้ใบหรือไม้ดอกให้สีสลับกันเป็นบล็อก ๆ หรือเป็นแปลง

3. ประตูออกของสถานศึกษาส่วนมากจะอยู่ด้านหน้า ปกติจะมีป้ายชื่อสถานศึกษา ดูเด่นสวยงาม อาจจัดเป็นส่วนหย่อม โดยเลือกใช้ดินและพันธุ์ไม้ที่ไม่สูงใหญ่จนบดบังชื่อสถานศึกษา

4. รั้วของสถานศึกษา ส่วนมากเป็นรั้วคอนกรีต ลวดหนาม มีข้อพิจารณาในการปลุกพรรณไม้ประดับแนวรั้ว ดังนี้

4.1 แนวรั้วด้านหน้า อาจพิจารณาปลุกไม้พุ่มที่ง่ายต่อการบำรุงรักษาปลุกให้เป็นแถวตามแนวรั้ว เช่น เข็มชนิดต่าง ๆ ชบา สะแบก ขาไก่ ฯลฯ

4.2 แนวรั้วด้านอื่น ๆ อาจพิจารณาปลุกพรรณไม้ ดังนี้ 1) ไม้บังลม เช่น สน อโศก 2) ไม้ดอก-ไม้ประดับ เช่น เฟืองฟ้า เข็มชนิดต่าง ๆ ชบา

5. สนามกีฬา เช่น สนามตะกร้อ วอลเลย์บอล ฟุตบอล ควรเลือกปลุกพันธุ์ไม้เพื่อเป็นแนวกำบัง เช่น สน อโศก

6. บริเวณที่เป็นที่ประดิษฐานของสิ่งเคารพบูชา เช่น อนุสาวรีย์ ศาล ศาลาพระพุทธรูป บริเวณดังกล่าว ควรเลือกปลุกพรรณไม้ที่แสดงถึงความเก่าแก่และความเป็นไทย เช่น ไม้ดัด ไม้แคระ โพธิ์ไทร จำปี จำปา พุด

7. ถนนเท้า เป็นบริเวณที่จะต้องมีความสวยงามไปมาควรปลุกพรรณไม้เพื่อให้ร่มเงา โดยมีข้อพิจารณาในการเลือกพิจารณา ดังนี้ 1) ใช้พันธุ์ไม้ประดับยืนต้นดีกว่าใช้ไม้ผล 2) เลือกพันธุ์ไม้ปลุกต่างชนิดกัน เพื่อให้ผลัดกันออกดอกและใบ

8. ลานจอดรถ ควรพิจารณาปลุกพรรณไม้ที่ใบ กิ่ง ผล ไม่หล่นเป็นอันตรายต่อรถ ต้นไม้ที่มีลักษณะเหมาะสม ควรมีกิ่ง ก้าน ใบ แผ่ขยายครอบคลุมพื้นที่ได้ดี กิ่งเหนียว ไม่ผลัดใบง่าย เช่น ชงโค ไทร อินทนิล เสลา ทองหลวงต่าง ประดู่ พรรณไม้ที่ไม่ควรนำมาปลุก เช่น ก้ามปู हुกวาง มะม่วง

9. สถานที่พักผ่อน โรงเรียนที่มีบริเวณกว้าง พื้นที่บางส่วนอาจจัดเป็นสวนพักผ่อนที่มีส่วนประกอบ ดังนี้ 1) ปลูกพันธุ์ไม้ให้ร่มเงา เช่น พลับพลึง สวน้อยประแป้ง เป็นต้น 2) โต๊ะม้านั่งและศาลาพักผ่อน อาจจะทำไว้ใต้ร่มไม้ หรือจัดตามพุ่มไม้ 3) บ่อน้ำ ลำธาร น้ำตก น้ำพุ ใช้น้ำพุที่ไม่สูงนัก 4) ทางเดิน ทางเท้า สะพาน ควรเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ที่คงทนถาวร ใช้งานได้สะดวกปลอดภัย 5) ไม้ดอก ไม้ประดับ กลางแจ้ง ควรเลือกใช้พันธุ์ไม้ที่ปลูกและดูแลง่าย 6) ถังขยะ ควรออกแบบให้มีความสัมพันธ์กับสวน เช่น ทำเป็นรูปดอกไม้ หรือใช้ทำเป็นกรอบถังขยะ

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า การจัดรูปแบบภูมิทัศน์ที่เรียบง่ายสวยงาม ปลอดภัย สะดวกต่อการดูแลรักษา เน้นความเป็นไทย ให้ครูมีส่วนร่วมออกแบบภูมิทัศน์ให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน จัดภูมิทัศน์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและโรงเรียน โดยเลือกสิ่งประดิษฐ์ อุปกรณ์ใช้สอยจากภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

2. สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่

ความหมายอาคารสถานที่

สมาน ปรีชา (2548: 14-17) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านอาคารสถานที่ที่ดี ผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจึงจะทำให้การดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งจะต้องครอบคลุมทั้งด้านการจัดหา การดูแลรักษาความปลอดภัย และวางแผนการใช้ประโยชน์ให้เกิด

คุณค่าสูงสุด และควรเอาใจใส่อย่างต่อเนื่อง เพราะสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ เป็นเสมือนหน้าตาของสถานศึกษา บ่งบอกถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และเอาใจใส่ของบุคลากรในโรงเรียนอันจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนและสภาพจิตใจของผู้ใช้อาคารสถานที่ ซึ่งหมายถึงนักเรียน ครู รวมถึงบุคคลภายนอกที่มาเยี่ยมเยือนสถานศึกษาในโอกาสต่าง ๆ และได้กล่าวถึงแนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ ไว้ ดังนี้

1. ดำเนินการวางแผนการใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า โดยให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วม
2. จัดให้มีแผนผังบริเวณอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียนและห้องพิเศษ
3. จัดให้มีการทำตารางและแสดงการใช้อาคารสถานที่ รวมถึงห้องพิเศษต่าง ๆ
4. ตรวจสอบสภาพและซ่อมบำรุงอาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน
5. จัดให้มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอาคารสถานที่ของบุคลากร
6. ส่งเสริมให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาอาคารสถานที่
7. จัดสภาพบริเวณสถานศึกษาให้ร่มรื่น สะอาด สวยงาม น่าดู น่าเรียนและปลอดภัย
8. จัดบริเวณอาคารเรียน อาคารประกอบ และบริเวณอื่น ๆ ให้มีความแข็งแรง สะอาด และแสงสว่างเพียงพอ

จากที่กล่าวมา โรงเรียนนอกจากจะอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานทางการศึกษาแล้ว ยังมีส่วนช่วยเสริมสร้างความเจริญงอกงามด้านร่างกาย จิตใจ ด้านสังคมและ

สติปัญญาของนักเรียนเป็นอย่างมาก การกำหนดแผนผังอาคารจัดบริเวณและการจัดสภาพแวดล้อม เพื่อให้ตอบสนองการเรียนรู้ และการพัฒนาของเด็กโดยหลักการแล้วจะไม่นิยม การวางรูปแบบตายตัวที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งรูปร่าง ขนาดทรวดทรง เพื่อประโยชน์ด้านการเรียนการสอน และการปรับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม หากนักเรียนได้พบเห็นสภาพบรรยากาศอันดีงาม จะเป็นการกระตุ้นทางสติปัญญา เสริมพัฒนาการทางสุนทรีย์และความซาบซึ้งในความงามเมื่อเติบโตก็สามารถสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมทางสังคมได้โดยอาศัยประสบการณ์ในอดีตซึ่งส่วนใหญ่ได้มาจากโรงเรียนในช่วงการพัฒนาศักยภาพ การจัดสภาพห้องเรียนในลักษณะนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพของสิ่งเร้า เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ นั้นเอง

ราตรี ละครวงศ์ (2549: 16-17) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ คือ การสร้างอาคารสถานที่ตลอดถึงห้องเรียน ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยน่าดู อยู่ในตำแหน่งหรือบริเวณที่เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการใช้สอย โดยการจัดชั้นอยู่กับสภาพความเป็นไปได้ และเหมาะสมของห้องเรียน ใช้วัสดุและความสามารถในการจัดการของผู้เรียนรวมทั้งการจัดสภาพนอกห้องเรียน เช่น สนามกีฬา สภาพอาคารเรียน อาคารประกอบ สวนหย่อม สนามเด็กเล่น สถานที่พักผ่อน ควรจัดให้เป็นระเบียบ สะอาด มีการปลูกไม้ดอกไม้ประดับเพื่อเพิ่มความร่มรื่นสวยงาม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการมีสภาพที่ร่มรื่นสวยงาม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการร่วมมือร่วมใจกันของสมาชิกในโรงเรียน ทั้งด้านความคิด และแรงงานในการตกแต่งและดูแลรักษา ซึ่งสอดคล้องกับ พจน์ พจน์พัฒน์พล (2548: 40) ให้แนวคิดที่ว่าสิ่งที่โรงเรียนควรจัดให้มี หรือดูแลเอาใจใส่เป็นอันดับแรก ๆ และเห็นด้วยตาเปล่า คือ

1. โรงอาหาร หรือสถานที่สำหรับรับประทานอาหาร อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จแก่นักเรียน คือมีอาหารที่ดีรับประทาน เป็นการเสริมสุขภาพอนามัย และมีการฝึกสุขนิสัยในการกิน ตลอดจนการรักษาความสะอาดที่เกี่ยวกับการเงิน

2. สถานที่เล่นกีฬา หรือสถานที่พักผ่อนในยามว่างเรียน สามารถช่วยนักเรียนให้ได้พักผ่อน หรือเล่นระหว่างพักเรียนเป็นการคลายเครียด ได้ฝึกสุขนิสัยทางกีฬา และส่งเสริมสุขภาพห้องสมุด อาจอยู่ในรูปมาตรฐาน หรือในรูป Book Corner หรือรูปใด ๆ ก็ตามความเหมาะสมห้องสมุดจะเอื้ออำนวยให้แก่แก่นักเรียนคือเสริมสร้างความรู้ สร้างนิสัยรักการอ่านและได้พักผ่อนคลายเครียด

สรุปความว่า การวางแผนการใช้อาคารสถานที่ และห้องเรียนให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย อยู่ในตำแหน่งหรือบริเวณที่เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการใช้สอย สอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียน รวมทั้งการจัดสภาพนอกห้องเรียน ทั้งสนามกีฬา อาคารเรียน อาคารประกอบ สวนหย่อม สนามเด็กเล่น สถานที่พักผ่อน โดยจัดให้เป็นระเบียบ สะอาดและคำนึงถึงความปลอดภัย มีการบำรุงรักษา ตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การใช้งาน

แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่

พรพจน์ พจน์พัฒนพล (2548: 41) ได้ให้แนวคิดถึงแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนไว้ดังนี้

1. การจัดที่นั่งของผู้เรียน จะต้องใช้เดินไปมาหากัน และความคล่องตัวของการเคลื่อนย้ายในการปฏิบัติกิจกรรม การจัดที่นั่งของผู้เรียนอาจแบ่งออกเป็น 2 ประการใหญ่ ๆ คือ

1.1 การจัดที่นั่งเป็นรายบุคคล อาจจัดได้หลายแบบ เช่น เรียงเป็นแถวตอนลึกหันหน้าไปทางกระดานดำทั้งหมด ซึ่งเป็นแบบที่ใช้มานาน ปัจจุบันเรียกว่าการจัดการแบบเก่า เพราะเห็นว่าหลักสูตรแบบเก่าใช้วิธีให้ครูบอก อธิบาย โดยตลอด ผู้เรียนเป็นผู้ฟังอย่างเดียวไม่ต้องปฏิบัติกิจกรรมอื่นใด การจัดที่นั่งแบบนี้ยังใช้ได้อยู่ เมื่อจะปฏิบัติกิจกรรมอื่น ๆ ควรปรับปรุงการจัดที่นั่งใหม่สำหรับการจัดเป็นรูปตัวยู ครึ่งวงกลม บางครั้งก็เกิดปัญหามาก ผู้เรียนต้องนั่งเอียงไปข้างใดข้างหนึ่งตลอดเพราะต้องหันหน้าไปดูผู้สอนหน้าชั้นจะไม่เป็นผลดีต่อสุขภาพ

1.2 การจัดที่นั่งเป็นกลุ่ม หลักสูตรฉบับปรับปรุงกำหนดให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูป สำหรับโต๊ะเก้าอี้ของผู้เรียนที่ใช้ในห้องเรียน ควรมีขนาดพอเหมาะกับผู้ใช้ มีฉนวนกันความร้อนจะทำให้อ่านเขียน และทำกิจกรรมไม่สะดวกอาจมีผลทำให้เสียบุคลิกภาพได้ จำนวนโต๊ะเก้าอี้ก็ควรมีอย่างเพียงพอกับจำนวนผู้เรียน ส่วนการจัดโต๊ะของผู้สอน ควรจัดให้อยู่ในที่ที่เหมาะสมอาจจัดไว้หน้าห้อง ข้างห้อง กลางห้อง หรือหลังห้องก็ได้ จากงานวิจัยบางเรื่อง เสนอแนะให้จัดโต๊ะผู้สอนไว้ด้านหลังห้อง เพื่อให้มองเห็นผู้เรียนได้อย่างทั่วถึงอย่างไรก็ตาม การจัดโต๊ะผู้สอนนั้นขึ้นอยู่กับการจัดที่นั่งของผู้เรียนด้วย

2. การจัดห้องเรียน และวัสดุอุปกรณ์ ห้องเรียนที่ดีเปรียบเสมือนบ้านที่ดี ผู้อยู่อาศัยจะได้อยู่อย่างมีความสุข การจัดห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมจะเป็นการปลูกฝังนิสัยบางอย่างให้แก่ผู้เรียน เช่น ถ้าห้องเรียนสกปรกรุงรัง ผู้เรียนจะมีนิสัยเคยชินกับความสกปรก ในที่สุดก็จะเป็นคนรักษาความสะอาดได้ยาก ซึ่งองค์ประกอบสำคัญในการจัดห้องเรียนที่ควรคำนึง ดังนี้

2.1 สภาพห้องเรียน ต้องอยู่ในสภาพที่ดีและใช้การได้เป็นสัดส่วนมีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2.2 ขนาดห้องเรียน ต้องกว้างขวางพอเหมาะกับจำนวนผู้เรียนและเนื้อที่พอเพียงในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3. สุขลักษณะในห้องเรียน ห้องเรียนควรให้ถูกสุขลักษณะ ดังนี้

3.1 อากาศถ่ายเทได้ดีมีหน้าต่างอย่างเพียงพอ และมีประตูเข้าออกได้อย่างสะดวก

3.2 แสงสว่างพอเหมาะเพื่อช่วยผู้เรียนอ่านหนังสือได้ชัดเจนเป็นการถนอมสายตา ห้องเรียนมีแสงสว่างไม่เพียงพออาจแก้ปัญหาได้ เช่น ทำหน้าต่างหรือบานเลื่อนเพิ่ม ใช้ไฟหรือโคมไฟช่วย ดัดแปลงหลังคาให้แสงสว่างส่องผ่านได้ ทาสีภายในห้อง ฯลฯ

3.3 ปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ เช่น เสียง ควัน ฝุ่น ฯลฯ

3.4 ความสะอาด ผู้เรียนต้องช่วยกันเก็บกวาดถู เป็นการปลูกฝังนิสัยรักความสะอาดและทำให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีม

4. การจัดตกแต่งห้องเรียน ซึ่งมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

4.1 มุมหนังสือ ในห้องเรียนควรมีมุมหนังสือไว้ให้ผู้เรียนอ่านหนังสือจะช่วยให้ผู้เรียนอ่านคล่องมีความรู้กว้างขวาง และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ควรหาหนังสือหลาย ๆ ประเภท ที่มีความยากง่ายพอเหมาะกับวัยของผู้เรียนมาให้อ่าน และควรหาหนังสือชุดใหม่มาเปลี่ยนบ่อย ๆ การจัดมุมหนังสือควรจัดให้เป็นระบบ และสะดวกในการหยิบอ่าน

4.2 สื่อการเรียนการสอน และวัสดุต่าง ๆ สื่อสารการเรียนการสอนประเภทหนังสือควรจัดไว้ให้เป็นระเบียบ อาจอยู่ร่วมกันกับมุมหนังสือ หรือแยกไว้ต่างหาก อุปกรณ์การสอนที่ผู้สอนใช้ประจำ เช่น บัตรคำ แผนภูมิ ภาพพลิก ฯลฯ ให้จัดไว้เป็นระเบียบเช่นเดียวกัน อุปกรณ์ที่ใช้แล้วไม่ควรติดหรือแขวนนานจนลืมนำอุปกรณ์เหล่านี้อาจทำให้ความสนใจของผู้เรียนเปลี่ยนไปขณะเรียน บทเรียนใหม่ แต่อุปกรณ์บางชนิด เช่น เกม อุปกรณ์การสะสมคำ อุปกรณ์การคิดคำนวณ ฯลฯ อาจจัดไว้ที่หนึ่งเพื่อให้ผู้เรียนเล่นยามว่าง ซึ่งอาจเรียกว่ามุมฝึกสมอง หรือเรียกชื่ออื่น ๆ ก็ได้ สำหรับวัสดุสิ้นเปลืองต่าง ๆ เช่น กระดาษ สี กาว ฯลฯ ควรจัดไว้เป็นส่วน สะดวกต่อการหยิบใช้ ผู้สอนควรฝึกนิสัย การจัดของให้เป็นระเบียบ เมื่อใช้แล้วต้องเก็บเข้าที่ให้เรียบร้อย ห้องเรียนจะได้ดูเป็นระเบียบ

4.3 เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็น ในห้องเรียนทุกห้องจะมีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็น เช่นอุปกรณ์ในการทำความสะดวกห้อง แปรงสีพื้น ยาสีฟัน และแก้วน้ำของผู้เรียน กล้องอาหาร หรือปืนโต ฯลฯ สิ่งของเหล่านี้ ถ้าไม่จัดที่สำหรับวางให้ดีจะดูเกะกะ ส่วนมากจะจัดไว้ตามมุมหรือฝาผนังห้องเรียน

4.4 มุมเสริมความรู้กลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ ควรจัดไว้ตามความจำเป็น ได้แก่ มุมภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคม ศาสนา และวัฒนธรรม การงานและพื้นฐานอาชีพ และภาษาอังกฤษ

4.5 การแสดงผลงานของผู้เรียน ควรจัดให้มีการแสดงผลงานของผู้เรียนในห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ และมีกำลังใจในการเรียนต่อไป ทั้งยังสามารถแก้ไข และพัฒนาผลงานของตนให้ดีขึ้นต่อไปโดยลำดับ ผลงานเหล่านี้อาจติดบนป้ายนิเทศ แขนงหรือวางบนโต๊ะ

4.6 การจัดที่นั่งนอนเอนกประสงค์ในยามว่าง ผู้เรียนใช้ห้องเรียนเป็นสถานที่พักผ่อน ทำงานที่ผู้สอนมอบหมาย อ่านหนังสือจากมุมหนังสือ หรือนั่งสนทนากัน ห้องเรียนที่ดีควรจัดสถานที่ไว้ให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวเท่าที่จะทำได้

4.7 การตกแต่งห้องเรียนควรทำอย่างพอเหมาะไม่มากจนเกินไป เช่น ติดภาพสวย ๆ ไม่ควรฉูดฉาด หรือใช้สีสะท้อนแสง อาจทำให้ผู้เรียนเสียสายตาได้ การประดับตกแต่งห้องเรียนควรคำนึงถึงหลักความเรียบง่าย เป็นระเบียบ ประหยัด และสวยงาม

สุนันท์ สุขสวัสดิ์ (2552: 26) ได้ให้แนวคิดถึงหลักการจัดการอาคารสถานที่และการจัดสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมเอาไว้ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การแบ่งสัดส่วนพื้นที่ของกิจกรรมต่าง ๆ ในสถาบันการศึกษาอย่างชัดเจน เช่น พื้นที่อาคารสำหรับการเรียนการสอน พื้นที่สำหรับการจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ พื้นที่สำหรับการฝึกงาน พื้นที่สำหรับกำจัดสิ่งปฏิกูล

2. การวางแผนบริเวณปลูกสร้างอาคารเรียนและอาคารประกอบ เช่น ถูกต้องตามทิศทางลม เอื้อต่อการรับแสงสว่างและป้องกันเสียงรบกวนได้

3. การจัดให้มีทางเดินเท้าระหว่างอาคาร เช่น ทำทางเดินเท้าที่มีหรือไม่มีหลังคาเชื่อมระหว่างอาคารต่าง ๆ โดยจัดทำจากวัสดุในท้องถิ่นหรือใช้พันธุ์ไม้ให้ร่มเงา พันธุ์ไม้เลื้อยหรือพันธุ์ไม้พุ่มดอก

4. การอนุรักษ์สภาพแวดล้อมที่จะให้ความสดชื่นและร่มเงาแก่นักเรียนหรือนักศึกษา เช่น ต้นไม้ สนาทหญ้า สระน้ำ ทางน้ำธรรมชาติ ไม้ดอกไม้ประดับ รวมทั้งจัดให้มีระบบการกำจัดขยะเปียกขยะแห้งให้หมดไป หรือปรับปรุงเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ในรูปแบบอื่น เช่น การทำปุ๋ยหมัก

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ต้องคำนึงถึงความอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียนเพื่อเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมในการเรียน พัฒนาแนวทางการรู้สึกนึกคิด และสามารถเอื้ออำนวยให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้สอน ผู้ปกครอง บุคลากรต่าง ๆ เป็นต้น

ขอบข่ายของงานอาคารสถานที่

กระทรวงศึกษาธิการ (2545: 167-172) ได้กำหนดขอบข่ายของงานอาคารสถานที่ไว้สำหรับผู้บริหาร ดังนี้

1. การใช้อาคารสถานที่

1.1 ดำเนินการวางแผนใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม

1.2 จัดให้มีแผนผังบริเวณโรงเรียน อาคารประกอบห้องเรียนและห้องพิเศษ

1.3 จัดให้มีการทำตารางและแสดงการใช้อาคารสถานที่ รวมถึงห้องพิเศษต่าง ๆ

1.4 ให้บริการด้านอาคารสถานที่แก่ชุมชนในการจัดกิจกรรมโดยมีหลักฐานอ้างอิง

2. งานบำรุงรักษาอาคารสถานที่

2.1 ตรวจสอบสภาพอาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอให้อยู่ในสถานที่เป็นปัจจุบันใช้งานได้

2.2 จัดให้มีการซ่อมแซมอาคารที่ชำรุด

2.3 จัดให้มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอาคารสถานที่ของบุคลากร

2.4 จัดให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาอาคารสถานที่

3. งานควบคุมดูแลสถานที่

3.1 จัดเวรยามดูแลอาคารสถานที่ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัย

3.2 ตรวจตราการใช้อาคารสถานที่ให้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกันระหว่างบุคลากร

3.3 ดำเนินการตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง เมื่อมีผู้ขอใช้อาคารสถานที่

3.4 ส่งเสริมให้นักเรียนและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดูแลรักษาอาคารสถานที่

4. งานประเมินผลการใช้อาคารสถานที่

4.1 ประเมินผลการดำเนินงานอาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอ

4.2 ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน

4.3 ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการรักษาอาคารสถานที่

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 71) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติระเบียบหน้าที่เกี่ยวข้องและขอขยายการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมไว้ ดังนี้

1. กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

2. บำรุงดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงปลอดภัย เหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์

3. ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้

4. สรุป ประเมินผล และรายงานการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษา พ.ศ. 2526 และแก้ไขเพิ่มเติม

ขอขยายการบริหารจัดการอาคารสถานที่และการบำรุงรักษา เป็นการดูแล ควบคุม การประสานงานการใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งสำคัญมากที่ผู้บริหารจะต้องจัดการเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่และการบำรุงรักษาจะช่วยให้อาคารเรียนได้ใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าและระบบการบริหารอาคารสถานที่เป็นการช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพขึ้น ซึ่งมีขอบข่ายงานบริหาร ดังนี้

บรรจบ นาสุริวงศ์ (2546: 11) ได้แบ่งขอบข่ายงานอาคารสถานที่ออกเป็น 7 งาน คือ

1. งานออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง
2. งานก่อสร้างและซ่อมแซม
3. งานบริการไฟฟ้าและโทรศัพท์
4. งานรักษาความสะอาดและพัฒนาบริเวณ
5. งานรักษาความปลอดภัย
6. งานควบคุมการใช้อาคารสถานที่
7. งานประเมินผลการใช้อาคารสถานที่

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 69) กำหนดขอบข่ายงานการบริหารจัดการอาคารสถานที่ไว้ดังนี้

1. การวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่ของสถานศึกษา เป็นการกำหนดแนวทางและกระบวนการดำเนินงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การวางแผนที่ดีนั้นต้องอาศัยข้อมูลที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด และมีน้ำหนักพอที่จะเชื่อถือได้ การวางแผนจึงเป็นการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ว่าอะไรคือสิ่งที่ควรแก้ไขปรับปรุง อะไรเป็นสิ่งที่ควรกระทำต่อไป เพื่อจะได้นำไปประกอบในการพิจารณาจัดตั้งหรือกำหนดนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2. การบำรุงรักษาและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เป็นการรักษาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงแข็งแรงและปลอดภัย ก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุดต่อการเรียนการสอนโดยตรง ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน มีบรรยากาศที่ดี มีความสวยงาม และอำนวยความสะดวกแก่ครู และนักเรียน ตลอดจนชุมชน

3. การติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษา ต้องกำหนดมาตรการขึ้นเพื่อพิทักษ์รักษาความปลอดภัยแก่อาคารสถานที่ เจ้าหน้าที่ รวมถึงเอกสารของทางราชการให้พ้นจากการโจรกรรม การก่อวินาศกรรม หรือเหตุอื่นใดอันก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ส่วนการใช้และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ เป็นการสร้างบรรยากาศและภูมิทัศน์ที่เชิญชวนให้นักเรียนเกิดความผูกพัน ส่งผลต่อการเรียนการสอนและเกิดความรักความผูกพันต่ออาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เอื้อประโยชน์ในการใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษาจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุมสัมมนา การแข่งขันกีฬาต่าง ๆ งานมงคลสมรส เป็นต้น

4. การประเมินผลการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เป็นการกำกับติดตามการดำเนินงานการใช้อาคารสถานที่เพื่อทราบผลและปัญหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ธงไชย วงศ์กุล (2546: 13-15) ได้แบ่งงานอาคารสถานที่ และบริเวณโรงเรียน แบ่งได้ 4 ส่วน ดังนี้

1. อาคารเรียน หลักในการจัดควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ คือ 1) ควรจัดสร้างอาคารเรียนโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ในด้านการเรียนการสอนให้มากที่สุด สามารถดัดแปลงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดประโยชน์ได้หลายอย่างในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) ที่ตั้งของอาคารควรอยู่ในที่ถูกลักษณะ บรรยากาศเหมือนบ้าน เพดานต่ำ มีม่านบังตา สีของอาคารสวยงามเย็นตา 3) อาคารเรียนควรมีความแข็งแรงทนทานต่อการใช้งาน และมีเครื่องใช้ครบถ้วนตามความจำเป็นของแต่ละส่วนที่โรงเรียนประเภทศึกษาควรจะมี เช่น ห้องสมุด ห้องน้ำห้องส้วม เป็นต้น 4) ควรบำรุงรักษาและซ่อมแซมอาคารเรียนให้อยู่ในสภาพดีสามารถใช้งานได้อยู่เสมอ

2. ห้องเรียน ขนาดของห้องเรียนควรมีความเหมาะสมกับขนาดของนักเรียนในห้อง จัดห้องอย่างเป็นระเบียบ สะอาดเรียบร้อย ไม่มีเสียงดัง หรือกลิ่นสกปรกอบกวน อากาศถ่ายเทได้สะดวก แสงสว่างเพียงพอ ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นสำหรับการสอน คำนึงถึงพัฒนาการของนักเรียนและประโยชน์ในการเรียนการสอนให้มากที่สุด

3. อาคารประกอบหรือห้องพิเศษ อาคารประกอบได้แก่ สิ่งปลูกสร้างอื่น ๆ เช่น อาคารเอนกประสงค์ โรงฝึกงาน เรือนเพาะชำ ห้องพิเศษ เช่น ห้องพักรักษาพยาบาล ห้องสมุด ควรมีห้องสมุดโดยเฉพาะเพื่อให้ครู และนักเรียนได้ศึกษาค้นคว้า ห้องพยาบาล ควรมีอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฐมพยาบาล ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องประชุม ห้องหัตถศึกษา ห้องอุปกรณ์ เป็นต้น

4. บริเวณโรงเรียน ได้แก่ สนาม ที่พักผ่อนหย่อนใจ และบริเวณต่าง ๆ ภายในโรงเรียนหลักในการจัดควรนึกถึงบริเวณโรงเรียนต้องมีความปลอดภัยแก่นักเรียน มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสถานที่เล่นให้เด็กอย่างพอเพียง ควรปลูกต้นไม้เพื่อให้เกิดความร่มรื่น และดูแลรักษาบริเวณโรงเรียนให้สะอาดตลอดจนควรตกแต่งบริเวณโรงเรียนให้เป็นระเบียบ และสวยงามอยู่เสมอ

ลมัย พวงเพชร (2547: 14) ได้จำแนกขอบข่ายของงานอาคารสถานที่ เป็น 3 ประการ ดังนี้

1. งานเกี่ยวกับอาคาร ได้แก่ อาคารเรียน ห้องประชุม ห้องเรียน ห้องพักรักษาพยาบาล ห้องต่าง ๆ โรงฝึกงาน เรือนเพาะชำ ถังเก็บน้ำฝน ระบบประปา ทางเดินเชื่อมระหว่างอาคาร โรงเก็บรถ อาคารพัสดุ ห้องน้ำห้องส้วม หอพัก โรงพลศึกษา

2. งานที่เกี่ยวกับสถานที่ ได้แก่ ถนน สนามกีฬา สนามเด็กเล่น สวนหย่อม สวนป่า สระน้ำ ที่กำจัดขยะ คูระบายน้ำ รั้วแปลงเกษตร ไม้ดอกไม้ประดับ ไม้ยืนต้น

3. งานที่เกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ระบบไฟฟ้า ระบบการติดต่อภายในระบบอากาศในโทรทัศน์รวม จานดาวเทียม วิทยุสื่อสาร โต๊ะเก้าอี้นักเรียน โต๊ะเก้าอี้ผู้บริหาร โต๊ะเก้าอี้ห้องประชุม ระบบเสียงในห้องประชุม ห้องเรียน ห้องอื่น ๆ ระบบปรับอากาศและระบบถ่ายเทอากาศในห้องต่าง ๆ

ธนาคาร เมินแต้ม (2550: 22) ได้เสนอขอบข่ายของงานอาคารสถานที่ของโรงเรียน ว่า มี 5 งาน ดังนี้

1. การวางแผนก่อสร้างอาคารสถานที่
2. การวางแผนการใช้อาคารสถานที่
3. การควบคุมดูแลอาคารสถานที่
4. การซ่อมแซมบำรุงรักษาอาคารสถานที่
5. การประเมินผลการใช้อาคารสถานที่

สุรพงษ์ หิมะนันท์ (2550: 18-19) ได้กำหนดขอบข่ายงานอาคารสถานที่ครอบคลุม ลักษณะงาน 5 อย่าง ดังนี้

1. การจัดสร้างอาคารสถานที่ อันรวมถึงการวางผังบริเวณที่ตั้งอาคาร การควบคุม การก่อสร้าง การตกแต่งจัดระเบียบให้เป็นไปตามหลักการจัดอาคารสถานที่ของโรงเรียน ตลอดจน การรื้อถอนอาคารสถานที่
2. การใช้อาคารสถานที่ อันหมายถึง การกำหนดวางแผนการใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์ใช้สอยมากที่สุดต่อการเรียนการสอนโดยตรง
3. การบำรุงรักษาสถานที่ หมายถึง การประดับตกแต่งและซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้คงสภาพเดิมหรือเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดประโยชน์โดยคุ้มค่าที่สุด
4. การควบคุมดูแลอาคารสถานที่ คือ การควบคุมดูแลทั่วไป เป็นการกำกับติดตาม ผลการใช้ การบำรุงรักษา การตกแต่ง รวมไปถึงการควบคุมการปฏิบัติงานอาคารสถานที่ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและแบบแผนของทางราชการที่เกี่ยวข้อง
5. การประเมินผลการใช้อาคารสถานที่ เป็นการประเมินผลการใช้เพื่อการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงานด้านนี้ให้เหมาะสม เพื่อประโยชน์สูงสุดและเพื่อเก็บข้อมูล สำหรับการวางแผนดำเนินงานอาคารสถานที่ของปีถัดไป

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ซึ่งผู้บริหารวางแผนการใช้อาคารสถานที่ และห้องเรียนให้เหมาะแก่การใช้สอยมีความสะอาดเรียบร้อย มีส่วนร่วมในการออกแบบอาคารสถานที่ จัดรูปแบบให้เหมาะแก่การเรียนการสอน ให้บุคลากรดูแลความสะอาดโรงอาหารให้ถูกสุขลักษณะ จัดบุคลากรดูแลความสะอาดห้องน้ำ ห้องส้วม จัดห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องพัสดุให้เพียงพอแก่นักเรียนและครู มีสถานที่ออกกำลังกายแก่บุคลากรภายในโรงเรียน

3. สภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม

ความหมายของสังคม

พวงผกา ประเสริฐศิลป์ (2542: 2) ได้ให้ความหมายว่า สังคม คือ การที่คนตั้งแต่สองคนโดยไม่จำกัดเพศและวัยมาอยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันและผูกพันกัน อาศัยกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติของสังคมเดียวกัน มีจิตสำนึกของความเป็นกลุ่มสมาชิกเดียวกันพร้อมที่จะสร้างและพัฒนาสังคมที่ตนเองอยู่ให้มีสภาพดีขึ้นไป รวมถึงการสร้างสมาชิกใหม่เพื่อทดแทนสมาชิกเก่าที่หมดสภาพลง ทำให้สังคมสามารถอยู่ร่วมกันต่อไปได้โดยไม่ขาดตอน

สนธยา พลศรี (2545: 30) ได้ให้ความหมายว่า สังคม หมายถึง การอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์ภายในอาณาเขตที่แน่นอนในระยะเวลาอันพอสมควร จนเกิดระเบียบแบบแผนของความสัมพันธ์ระหว่างกันขึ้น มีความผูกพันพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีวิถีชีวิตร่วมกัน

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2546: 7) ได้ให้ความหมายว่า สังคม ที่มีองค์ประกอบของการที่สมาชิกมากกว่าสองคนขึ้นไป มาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มในอาณาบริเวณร่วมกัน สมาชิกจะมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีการติดต่อระหว่างสมาชิกซึ่งกันและกัน ในระยะเวลาอันพอสมควรทำให้มีความสัมพันธ์เกิดขึ้น ทั้งที่ใกล้ชิดและห่างเหิน สมาชิกในสังคมจะรู้จักแบ่งหน้าที่และให้ความร่วมมือกัน มีแนวคิด ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน ซึ่งต่อมาได้กลายเป็นระเบียบกฎเกณฑ์ที่สมาชิกส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นของสังคม จนกลายเป็นสถานที่ตอบสนองความต้องการ และควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม

สรุปได้ว่า สังคม หมายถึง การอยู่ร่วมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีลักษณะความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการยอมรับแบบแผนกฎเกณฑ์กันในการดำเนินชีวิต

ความหมายของวัฒนธรรม

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2546: 18) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรม หมายถึง วิถีแห่งการดำรงชีวิตที่มนุษย์สร้างขึ้น รวมทั้งระบบความรู้ ความคิด ความเชื่อ จนมีการยอมรับปฏิบัติกันมา มีการอบรมถ่ายทอดไปสู่สมาชิกรุ่นต่อมา ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาพสิ่งแวดล้อมของมนุษย์

จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์ (2548: 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรม หมายถึง แบบแผนการดำเนินชีวิตของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกของสังคมหนึ่งได้ยึดถือเป็นแบบแผนของชีวิตร่วมกัน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่รวมความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ ศิลธรรม กฎหมาย ประเพณี ความสามารถและนิสัยอื่น ๆ ที่มนุษย์ได้มาในฐานะ เป็นสมาชิกของสังคม หรือวิถีชีวิตของคน ในสังคมใดสังคมหนึ่งเป็นวิถีชีวิตที่มีลักษณะเป็นแบบแผน

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม

เจลิยว ฤกษ์จุฬิมลและคณะ (2548: 239) ได้ให้ความหมายว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างทางสังคมและพฤติกรรมทางสังคมตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม เช่น การเปลี่ยนแปลงระบบครอบครัวขยาย

เป็นระบบครอบครัวเดี่ยว เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงรูปแบบพฤติกรรมทางสังคม เช่น การเปลี่ยนพฤติกรรมการผลิตจากการผลิตเพื่อบริโภคเป็นผลิตเพื่อขาย การเปลี่ยนพฤติกรรมการเลี้ยงดูบุตรจากแบบบังคับเป็นแบบให้อิสระ และยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงปริมาณของพฤติกรรม เช่น อัตราการมีเพศสัมพันธ์ก่อนแต่งงาน อัตราการย้ายถิ่น เป็นต้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม ความรู้ ภาษา

จำนงค์ อติวิวัฒน์สิทธิ์ และคณะ (2548: 169-170) ได้ให้ความหมายว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม หมายถึง เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง 4 ประการคือ (1) การเปลี่ยนแปลงในคุณสมบัติของคนในชุมชนหรือสังคม เช่น การเปลี่ยนแปลงอาชีพ รายได้ เป็นต้น (2) การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมบางอย่างของคนในสังคม เช่น การเปลี่ยนแปลงรูปแบบและปริมาณของการก่ออาชญากรรม การหย่าร้าง การย้ายถิ่น พฤติกรรมบริโภคนิยม เป็นต้น (3) การเปลี่ยนแปลงแบบแผนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่ม เช่น การเปลี่ยนแปลงในอำนาจทางเศรษฐกิจและการเมืองจากคนกลุ่มใดหรือไม่ แบบแผนความสัมพันธ์ในระบบครอบครัว ระบบการศึกษา ศาสนา เป็นต้น และ (4) การเปลี่ยนแปลงในแบบแผนทางวัฒนธรรม เช่น การเปลี่ยนแปลงในความคิด ความเชื่อ ค่านิยมหรืออุดมการณ์ของคนในสังคม เป็นต้น

งามพิศ สัตย์สงวน (2548: 24) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงนั้นมี 2 ประเภท คือ (1) การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Change) คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลง ในความสัมพันธ์ของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยยึดบรรทัดฐานทางสังคมเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อกัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมจึงเป็นความแตกต่างในรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างคนที่เข้าสัมพันธ์กัน ความแตกต่างในบทบาทของผู้เข้าสัมพันธ์ และความแตกต่างในเป้าหมายหรือการทำหน้าที่ของสถาบันสังคม (2) การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม (Culture Change) หมายถึง ความแตกต่างในระบบวัฒนธรรมหรือเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรม เช่น ความแตกต่างในด้านค่านิยม ความเชื่อ อุดมการณ์ ประเพณี พิธีกรรม สัญลักษณ์ และโลกทัศน์ รวมทั้งวัฒนธรรมทางวัตถุด้วย เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับในเวลาที่แตกต่างกันไป เช่น 10 ปี 20 ปีหรือ 50 ปี

องค์ประกอบที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม

สนธยา พลศรี (2545: 194-195) ได้กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. เจตคติ เป็นตัวกำหนดนิสัย บุคลิกภาพ และท่าทีในการแสดงออกของบุคคล เจตคติก่อรูปแบบในตัวคนในช่วงเวลาอันยาวนานจนติดฝังแน่น และยากต่อการเปลี่ยนแปลง แต่ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ขึ้นอยู่กับตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ กระบวนการปลูกฝังวัฒนธรรมในช่วงเยาว์วัย (Enculturation) กลุ่มที่บุคคลสังกัด ผู้นำกลุ่ม นวัตกรรมที่สาธิตให้ยอมรับ อย่างไรก็ตาม ตัวแปรของการอยู่ร่วมกันในกลุ่มสังคมเดียวกันจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนเจตคติของบุคคลอย่างมาก

เพราะคนจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม และพึ่งพาอาศัยกัน การปรับตัวให้คล้อยตามกลุ่มคือการอยู่รอดของชีวิต

2. ค่านิยม เป็นส่วนประกอบสำคัญทางสังคม ความต้องการมีชื่อเสียง ความนับหน้าถือตาทำให้บุคคลให้คุณค่ากับสิ่งที่จะเป็นปัจจัยสร้างชื่อเสียงและหน้าตาให้ตน การจะให้คุณค่าแก่สิ่งใดขึ้นอยู่กับวัตถุนั้น ๆ บางสังคมให้คุณค่าเงินตราสูงมาก บางสังคมให้คุณค่าโลหะธาตุ เช่น ทองคำ บางสังคมยึดถือศีลธรรมและความสวยงามเป็นค่านิยมหลัก และผลประโยชน์เป็นค่านิยมรอง เป็นต้น

3. บรรทัดฐานของพันธะทางสังคม คือ แนวทางที่สังคมวางไว้ให้สมาชิกในสังคมประพฤติปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม ส่วนพันธะทางสังคมไม่ได้เกิดจากบรรทัดฐาน แต่เกิดมาจากความผูกพันทางสังคมและทำให้อันดีต่อกัน เป็นข้อบังคับทางสังคมที่ถูกสร้างขึ้นโดยคนส่วนใหญ่ แต่บางครั้งมีข้อยกเว้นไม่ปฏิบัติตามก็ได้ เช่น การให้ของกันและผู้รับต้องให้กลับเป็นการตอบแทน แต่บางครั้งอาจไม่มีของตอบแทนกลับก็ได้ พันธะนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่ายโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์เป็นสำคัญ ต่างจากบรรทัดฐานซึ่งใช้เวลานานในการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม

สนิท สมักรการ (2545: 8) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม โดยสรุปไว้ว่าวัฒนธรรมอาจจะเปลี่ยนแปลงไปเพราะสาเหตุสำคัญ 2 ประการ คือ

1. การประดิษฐ์คิดค้น (Invention) ซึ่งรวมกันระหว่างการสร้างเทคนิควิทยาใหม่ และการคิดสร้างธรรมเนียมประเพณีหรือระบบความเชื่อใหม่ ๆ เมื่อได้มีการยอมรับและนำไปใช้กันแพร่หลายในสังคมแล้วย่อมถือได้ว่ามีแบบแผนการดำเนินชีวิตอย่างใหม่เกิดขึ้นและถ้าแบบแผนนั้นมีความคงทนอยู่นานมากกว่าหนึ่งชั่วอายุคนขึ้นไป ก็นับได้มีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมเกิดขึ้นแล้วอย่างแท้จริง เพราะว่าวัฒนธรรมนั้นตามปกติย่อมจะต้องมีอายุยืนยาวมากกว่าหนึ่งชั่วอายุคนขึ้นไป ทั้งนี้เพื่อให้กระบวนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม (Enculturation or Socialization) ได้มีโอกาสดำเนินไปได้

2. วัฒนธรรมอาจจะเปลี่ยนแปลงไปได้ ด้วยวิธีการขอยืมหรือลอกเลียนแบบกัน (Cultural Borrowing) การหยิบยืมทางวัฒนธรรม หรือการลอกเลียนแบบแผนวิถีดำเนินชีวิต มาจากวัฒนธรรมอื่นนั้น ปรากฏว่ามีอยู่เสมอมาในสังคมมนุษย์ต่าง ๆ ที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับสังคมอื่น การติดต่อทางวัฒนธรรมอาจเกิดขึ้นได้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม การติดต่อโดยตรงก็คือการที่คนต่างวัฒนธรรมกันได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความคิด ค่านิยมและพฤติกรรมต่อกัน ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ในหลายรูปแบบ อาทิ ทูตการเมือง การค้า การศึกษาในต่างประเทศ รวมไปถึงการเผยแพร่ศาสนาของคณะธรรมทูตต่าง ๆ และการอพยพเข้ามาทำมาหากินของคนต่างสังคมและวัฒนธรรม เป็นต้น การที่คนต่างวัฒนธรรมมีโอกาสได้เห็นแบบอย่างของวัฒนธรรมอื่นที่แตกต่างไปจากวัฒนธรรมของตนอยู่ในเวลานานพอสมควร อาจเป็นสาเหตุให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง

ในวัฒนธรรมใดวัฒนธรรมหนึ่งหรือในบางส่วนของวัฒนธรรมทั้งสองก็ได้ นอกจากการติดต่อโดยตรงแล้ว วัฒนธรรมอาจติดต่อกันได้โดยผ่านสื่อต่าง ๆ ที่มีชีวิตบุคคลได้อีก สื่อสำคัญในปัจจุบันที่เป็นตัวการให้วัฒนธรรมติดต่อกันได้คือ สื่อสารมวลชน ซึ่งรวมทั้งหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ เป็นต้น แบบแผนการดำเนินชีวิตของคนต่างวัฒนธรรมได้ถูกถ่ายทอดไปยังคนซึ่งอยู่ในอีกวัฒนธรรมหนึ่งอยู่เป็นประจำในปัจจุบันนี้ ย่อมเป็นการกระตุ้นให้มีการเอาอย่างหรือการเลียนแบบพฤติกรรมกันได้ง่ายขึ้น

สนธยา พลศรี (2545: 196-197) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม โดยสรุปได้ ดังนี้

1. การสังสมทางวัฒนธรรม หมายถึง การที่หน่วยต่าง ๆ ของสังคมได้สังสมวัฒนธรรมติดต่อกันเป็นเวลานาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านเทคโนโลยี ทำให้สังคมปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก

2. ความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับวัฒนธรรมอื่น การรับและการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะสังคมที่อยู่ใกล้ชิดกัน โอกาสที่จะแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกันมีมากขึ้น เช่น สังคมไทยอยู่ใกล้ชิดกับสังคมจีน

3. การติดต่อกับวัฒนธรรมอื่นโดยตรง คือ การที่บุคคลในสังคมได้ติดต่อกับบุคคลในอีกสังคมหนึ่ง ทำให้บุคคลนั้นได้เรียนรู้สิ่งใหม่ แนวความคิดใหม่ แล้วนำมาสู่สังคมของตน

4. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ เช่น ที่ตั้งภูมิประเทศ ภูมิอากาศ ทรัพยากรธรรมชาติ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ถ้าสิ่งเหล่านี้เกิดการเปลี่ยนแปลงก็จะทำให้สังคมและวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงด้วย

5. ปัจจัยทางประชากร การเปลี่ยนแปลงทางคุณภาพขนาดของประชากร การเพิ่ม การลดจำนวนประชากร การย้ายถิ่น การเปลี่ยนอัตราส่วนของเพศชายและหญิง อัตราส่วนของคนหนุ่มและคนสูงอายุ ซึ่งเพิ่มภาวะทางประชากร จะมีผลอย่างสำคัญต่อการเปลี่ยนในเรื่องการจัดระเบียบทางสังคม การเปลี่ยนแปลงขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ

6. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ คือ การผลิต การบริโภค การจำหน่าย และการแบ่งปันผลประโยชน์ รวมทั้งระบบเศรษฐกิจและโครงสร้างทางเศรษฐกิจ มีผลอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม กล่าวคือ สังคมและวัฒนธรรมจะเปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

7. ปัจจัยทางการเมือง การเกิดสงคราม หรืออิทธิพลของผู้นำในสังคม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมได้

8. ปัจจัยทางศาสนาและอุดมการณ์ ความคิด ความเชื่อ อุดมการณ์และศาสนา อาจจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงได้

9. วิฤตการณ์ในสังคม การเกิดความวุ่นวายและความยุ่งยากในสังคม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมได้

10. ความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้เกิดการศึกษาค้นคว้าวิจัย และประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นในสังคมเสมอ เป็นสาเหตุสำคัญให้สังคมและวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และในทุก ๆ ด้าน ทั้งวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุและไม่ใช่วัตถุ

11. ปัจจัยทางจิตวิทยา นักจิตวิทยาเชื่อว่า สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม เนื่องมาจากความรู้สึกของมนุษย์ในสังคมที่ชอบการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ชอบค้นคว้าสิ่งแปลกใหม่ ชอบหาประสบการณ์ใหม่ จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมขึ้น

12. ความสนใจและความต้องการของคนส่วนใหญ่ในสังคม จนกลายเป็นประชาคมติหรือเสียงส่วนใหญ่ก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

ศิริรัตน์ แอดสกุล (2545: 79) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม โดยสรุปไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้เร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. สภาพแวดล้อมธรรมชาติ
2. ประชากร
3. โลกทัศน์ของคนในสังคม
4. การมีนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่
5. การเคลื่อนไหวของขบวนการทางสังคม

จำนง อติวัฒนสิทธิ์ (2543: 171-172) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม โดยสรุปไว้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมธรรมชาติ ปรากฏการณ์ธรรมชาติบางอย่าง เช่น ความแห้งแล้ง น้ำท่วม หรือภัยธรรมชาติอื่น ๆ อาจเป็นเหตุให้มีการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต เช่น มีการอพยพย้ายถิ่นเปลี่ยนอาชีพ หรือมีการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหา

2. ประชากร การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางเศรษฐกิจ สังคมที่มีจำนวนประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องปรับปรุงวิธีการผลิตและวิธีการกระจายผลผลิต เพื่อตอบสนองความต้องการอาหาร และสิ่งจำเป็นต่าง ๆ แก่สมาชิกสังคม นอกจากนี้ อาจต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการปกครอง ระบบครอบครัว และมีการขยายตัวของเมืองเกิดขึ้น

3. เทคโนโลยี การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ หรือการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในสังคมย่อมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแบบแผนการดำรงชีวิตหลายด้าน

4. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ในที่นี้ไม่ใช่เทคโนโลยีหรือวัตถุสิ่งของแต่เป็นเรื่องของกฎระเบียบของสังคมที่บังคับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจของตนในสังคม

5. ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมหรืออุดมการณ์ของคนในสังคมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปการจัดสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมของผู้บริหารกำหนดค่านิยมและความเชื่อในโรงเรียนให้นักเรียนประพฤติตาม แลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างชุมชนและโรงเรียน กระตุ้นครูให้มีจิตสำนึกในการทำประโยชน์ส่วนรวม จัดให้มีนิทรรศการถ่ายทอดความเป็นมาความเชื่อต่าง ๆ ของชุมชน ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมประเพณีระหว่างชุมชนและโรงเรียน พร้อมทั้งสืบทอดงานนาฏศิลป์และดนตรีพื้นบ้าน และเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้นำในชุมชน

4. สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี

ความหมายของเทคโนโลยี

ครรชิต มัลลียงส์ (2540: 76) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยี ดังนี้

1. องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ประยุกต์
2. การประยุกต์วิทยาศาสตร์
3. วัสดุ เครื่องยนต์ กลไก เครื่องมือ
4. กรรมวิธี และวิธีดำเนินงานที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ประยุกต์
5. ศิลปะและทักษะรวบรวมวัสดุ

กล่าวอีกนัยหนึ่ง เทคโนโลยี หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการผลิต การสร้างและการใช้สิ่งของ กระบวนการ หรืออุปกรณ์ที่ไม่ได้มีในธรรมชาตินั่นเอง

สุวิทย์ หิรัญการท์ (2543: 269) ได้ให้ความหมายว่า เทคโนโลยี หมายถึง วิทยาการที่เกี่ยวกับศิลปะในการนำวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติและอุตสาหกรรม

วชิราพร พุ่มบานเย็น (2545: 2) ได้ให้ความหมายว่า เทคโนโลยี หมายถึง การนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมมาประยุกต์เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติและอุตสาหกรรม

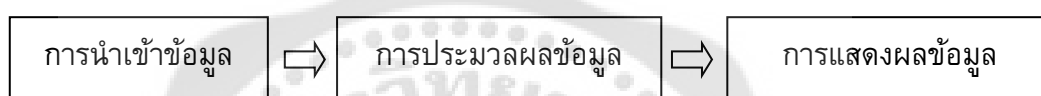
วุฒิชัย ประสารสอย (2545: 2) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยี ไว้ 2 ประการ คือ ความหมายในทางผลผลิต หมายถึง การมองเทคโนโลยีในฐานะที่เป็นเครื่องจักรกลหรือวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่นคอมพิวเตอร์ วิทยุ โทรศัพท์ แอปพลิเคชันภาพ/เสียงดาวเทียม และวัสดุอุปกรณ์อื่นในลักษณะเดียวกันส่วนความหมายในทางกระบวนการ หมายถึง การนำวิธีทางวิทยาศาสตร์หรือการนำความรู้อื่น ๆ ที่ได้จัดไว้อย่างเป็นระบบ มาใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติหรือเป็นกระบวนการผสมผสานอย่างซับซ้อน กระบวนการหนึ่ง ที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขและวิธีดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา ตลอดจนถึงวิธีประเมินผลการดำเนินการกับปัญหาในแต่ละประเด็นที่ได้กำหนดขอบข่ายไว้

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2548: 2) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีไว้ดังนี้ เทคโนโลยี หมายถึง การประยุกต์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ให้เกิดประโยชน์

การศึกษาองค์ความรู้ต่าง ๆ ก็เพื่อให้เข้าใจในธรรมชาติ กฎเกณฑ์ของสิ่งต่าง ๆ และหาทางนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

สาริต กายาผาด (2548: 11) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีว่า การประยุกต์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ การศึกษาพัฒนาความรู้ต่าง ๆ ก็เพื่อให้เข้าใจในธรรมชาติ กฎเกณฑ์ของสิ่งต่าง ๆ เพื่อหาทางมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ เทคโนโลยี แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้สำหรับการจัดระบบสารสนเทศเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ถูกต้องที่ต้องการอย่างถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการคัดเลือก การจัดหา การสืบค้น ซึ่งกระบวนการจัดการหรือจัดทำสารสนเทศ ประกอบด้วย 3 ประการ คือ การนำเข้าข้อมูล การประมวลผลข้อมูล และการแสดงผลข้อมูล ดังภาพประกอบที่ 5 ดังนี้



ภาพประกอบ 5 กระบวนการจัดสารสนเทศ

2. เทคโนโลยีโทรคมนาคมและการสื่อสาร จะช่วยให้การสื่อสาร และการเผยแพร่สารสนเทศไปยังผู้ใช้ในแหล่งต่าง ๆ เป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ครบถ้วน ทันต่อเหตุการณ์ในรูปลักษณะต่าง ๆ เช่น ข้อมูล (Data) อาจเป็นรูปแบบตัวเลข หรือตัวอักษรข้อมูล (Text) ภาพ (Image) เสียง (Voice) ซึ่งเทคโนโลยีที่ใช้สื่อสาร ได้แก่ โทรศัพท์ โทรทัศน์ วิทยุ รวมถึงเทคโนโลยีระบบเครือข่าย

สรุปความว่า เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือในการสื่อสาร สารสนเทศของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

บทบาทและความสำคัญของเทคโนโลยีกับการศึกษา

สาริต กายาผาด (2542: 11) ได้ให้ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ ดังนี้

1. ช่วยในการจัดระบบข่าวสารจำนวนมหาศาลของแต่ละวัน
2. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสารสนเทศ เช่น การคำนวณตัวเลขที่ยุ่งยาก ซับซ้อน การจัดเรียงลำดับสารสนเทศ ฯลฯ
3. ช่วยให้เราสามารถจัดเก็บสารสนเทศในลักษณะที่เรียกใช้ได้ทุกครั้งอย่างสะดวก
4. ช่วยให้เราสามารถจัดระบบอัตโนมัติเพื่อการจัดเก็บประมวลผลและการเรียกใช้สารสนเทศ
5. ช่วยในการเข้าถึงสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้น
6. ช่วยในการสื่อสารระหว่างกันได้สะดวก รวดเร็ว ลดอุปสรรคเกี่ยวกับเวลาและระยะทางโดยการใช้ระบบโทรศัพท์และอื่น ๆ

ยีน ภูววรรณ และสมชาย นำประเสริฐชัย (2546: 21) ได้ให้ความหมายว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า เทคโนโลยีเป็นเรื่องเกี่ยวกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมสมัยใหม่ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงกับโลกครั้งใหญ่ในอดีต ปัจจุบันและอนาคต กล่าวได้ว่าสารสนเทศกระทบต่อทุกสิ่งทุกอย่างทั้งด้านการดำเนินชีวิต ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม การเมือง และด้านการศึกษา ลักษณะเด่นที่สำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวข้องกับคนทุกระดับ พัฒนาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังจะเห็นจากการพิมพ์เอกสารด้านคอมพิวเตอร์ การใช้ตารางคำนวณ และใช้อุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมแบบต่าง ๆ เป็นต้น

สุขุม เฉลยทรัพย์ และคณะ (2547: 7) ได้อธิบายความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ดังนี้

1. การสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์สิ่งสำคัญที่มีส่วนในการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ประกอบด้วย Communications Media การสื่อสารโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การสร้างภูมิคุ้มกันโรคให้พลเมืองจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หากมีการบันทึกข้อมูลประวัติผู้ป่วยหรือข้อมูลอื่น ๆ ไว้ในฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์

2. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์หลากหลายที่มากกว่าโทรศัพท์และคอมพิวเตอร์ เช่น แฟกซ์ อินเทอร์เน็ต อีเมล ทำให้สามารถเผยแพร่หรือกระจายออกไปในที่ต่าง ๆ ได้สะดวก สิ่งเหล่านี้เป็นบริการที่สำคัญของการสื่อสารโทรคมนาคมที่ทำให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมากยิ่งขึ้น

3. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีผลให้การใช้งานด้านต่าง ๆ มีราคาถูกลง เช่นการใช้แฟกซ์และอีเมลจะถูกกว่า นำเชื่อถือกว่า และรวดเร็วกว่าการใช้บริการไปรษณีย์แบบเดิม ทั้งนี้หน่วยงานธุรกิจ รัฐบาล และบุคคลทั่วไปต่างนิยมใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมากขึ้น เพราะช่วยประหยัดเวลาและเงิน รวมทั้งให้มีความสามารถในการผลิต (Productivity) เพิ่มขึ้น

4. เครือข่ายสื่อสาร (Communication Network) ได้รับประโยชน์จากเครือข่ายภายนอก เนื่องจากการใช้เครือข่าย จำนวนผู้เชื่อมต่อ และจำนวนผู้ที่มีศักยภาพในการเข้าเชื่อมต่อเครือข่ายนั้นวันจะเพิ่มสูงขึ้น

5. เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ทำให้ฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ และต้นทุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีราคาถูกลงมาก แม้ว่าการเป็นเจ้าของคู่สายโทรศัพท์หรือคอมพิวเตอร์ ยังเป็นสิ่งฟุ่มเฟือยสำหรับคนในสังคมส่วนใหญ่ แต่คนจำนวนมากก็เริ่มกำลังหามาใช้ได้เอง เช่น เจ้าของธุรกิจขนาดเล็ก

พัลลภ พิริยะสุรวงศ์ (2543: 39-42) ได้ให้ความสำคัญของเทคโนโลยีไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทต่อการศึกษามาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ และการสื่อสารโทรคมนาคมมีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ประกอบด้วย

1. เทคโนโลยีที่เข้ามามีส่วนช่วยในเรื่องการเรียนรู้ปัจจุบันมีเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้หลายอย่าง มีระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) มีระบบมัลติมีเดีย (Multimedia) ระบบวิดีโอ ออน ดีมานด์ (Video on Demand) วิดีโอเทเลคอนเฟอเรนซ์ (Video Teleconference) และอินเทอร์เน็ต (Internet) เป็นต้น ระบบเหล่านี้เป็นระบบสนับสนุนการรับรู้ข่าวสารและการค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้

2. เทคโนโลยีที่เข้ามาสนับสนุนการจัดการศึกษาศาสนาใหม่ จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารเพื่อการวางแผนการดำเนินการ การติดตามและประเมินผลคอมพิวเตอร์และระบบสื่อสารโทรคมนาคมเข้ามามีบทบาทที่สำคัญในเรื่องนี้

3. เทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยให้การสื่อสารระหว่างบุคคลเกือบทุกวงการทั้งด้านการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน เป็นต้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการเรียนการสอน และการดำเนินงานในหลายด้าน โดยอาศัยเทคโนโลยีการสื่อสาร และการดำเนินงานในหลายด้านโดยอาศัยเทคโนโลยีการสื่อสารระหว่างบุคคล เช่น การใช้โทรศัพท์ โทรสาร เทเลคอนเฟอเรนซ์ และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

ประโยชน์ของเทคโนโลยี

สุชาติ กิระนันท์ (2541: 50-51) ได้อธิบายประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไว้ดังนี้

1. ช่วยให้มีการตัดสินใจที่ดีขึ้นจากการมีสารสนเทศประกอบการตัดสินใจและการพิจารณาเลือกภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ

2. ลดค่าใช้จ่าย เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้ประหยัดเวลาการทำงานหรือลดค่าใช้จ่ายในการทำงานลง

3. เพิ่มคุณภาพสินค้า/บริการ เช่น ทำให้มีข้อมูลเกี่ยวกับสินค้ามากขึ้น สามารถติดต่อกับศูนย์บริการหรือรับบริการได้สะดวกขึ้น พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยมีการค้นคว้าผ่านระบบเครือข่าย เพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนสามารถสืบค้นข้อมูลได้จากสถานที่อื่นนอกสถานศึกษา เป็นการฝึกให้รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

4. เพิ่มรายได้ของธุรกิจ เนื่องจากคุณภาพของสินค้าหรือบริการที่ดีขึ้นสามารถแข่งขันได้มากขึ้น

5. สร้างสินค้าหรือบริหารใหม่ระบบที่พัฒนาขึ้นอาจเป็นที่ต้องการของหน่วยงานอื่นหรือทำให้เกิดการขยายการดำเนินงาน เช่น การสร้างเครือข่ายห้องเรียนในการสอนทางไกลผ่านเครือข่ายการสื่อสาร ทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนพร้อมกันในสถานที่ต่างกันได้ เป็นต้น

6. สร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขัน (Competitive Advantage)

7. สร้างพันธมิตร (Alliances) ในการดำเนินงาน เช่น การร่วมมือกันในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เป็นต้น

8. เพิ่มประสิทธิภาพดำเนินงาน

9. ช่วยในการรื้อปรับระบบ (Re-engineering) ด้วยการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือการปรับระบบ

ชัยพจน์ รักราม (2546: 6) ได้อธิบายประโยชน์การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปประยุกต์ ดังนี้

1. มีความสะดวกรวดเร็วในระหว่างการทำงาน
2. ลดปริมาณผู้ดำเนินงานและสามารถประหยัดพลังงานเชื้อเพลิงได้อีกทางหนึ่ง
3. ระบบปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระเบียบมากขึ้นกว่าเดิม
4. ลดข้อผิดพลาดของเอกสารในระหว่างการทำงานได้
5. สร้างความโปร่งใสให้กับหน่วยงานหรือองค์กรได้
6. ลดปริมาณเอกสาร (กระดาษ) ในระหว่างการทำงานได้มาก
7. ลดขั้นตอนในระหว่างการทำงานได้มาก
8. ประหยัดเนื้อที่จัดเก็บเอกสาร (กระดาษ)

(Hassell. 2000: 80-81; อ้างอิงจาก เรืองสรรค์ สิริผล. 2550: 17) ได้อธิบายประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนการสอนไว้ ดังนี้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทำให้การเรียนการสอนเกิดความยืดหยุ่น รวดเร็วระหว่างครูกับนักเรียน
2. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทำให้นักเรียนเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว
3. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารช่วยให้เห็นภาพอย่างชัดเจนเห็นเป็นรูปธรรม จากการเรียนการสอนที่มองเห็นภาพได้ยาก หรือเป็นเรื่องไม่เข้าใจสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น
4. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทำให้นักเรียนมีความพยายามในการวิเคราะห์ และทำให้นักเรียนคิดอย่างหลากหลาย

(Lee. 2002: 15; อ้างอิงจาก เรืองสรรค์ สิริผล. 2550: 17) ได้ให้ความหมายถึงประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน คือ การช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์เกิดจินตนาการ และสามารถแสดงออกถึงความคิดและความรู้สึกของตนเอง

สรุปการจัดสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีผู้บริหารวางแผนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอน มีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี ใช้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการใช้สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยี สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร มีแผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยคำนึงถึงประโยชน์ ความคุ้มค่าที่นำมาใช้ ความสะดวกรวดเร็ว และทันสมัยตอบสนองความต้องการแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน รวมถึงมีการกำกับ ควบคุม ติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

สุชาติ น้ำประสานไทย (2542: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรม และจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน (2) เปรียบเทียบวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อผู้บริหารโรงเรียนมีสถานภาพส่วนตัวแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า 1) วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีสถานภาพด้านส่วนตัวแตกต่างกัน จะมีวิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับต่างกันเพียงบางสถานภาพเท่านั้น ได้แก่ เพศ และอำเภอที่ตั้งของโรงเรียน ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่ต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุญยงค์ ใจลำปาง (2544: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 25 คุณลักษณะ มีความจำเป็นอยู่ในระดับมาก โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ การเป็นผู้มีอารมณ์ดี และความกล้าหาญ ตามลำดับ คุณลักษณะเชิงบริหารที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความร่วมมือ รองลงมาคือ การให้การสนับสนุนและความน่าศรัทธา ตามลำดับ

สุชาติ โจมเสนาะ (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำที่ประกอบด้วยจริยธรรม : กรณีศึกษาชีวิตและผลงานของศาสตราจารย์ ดร. ป๋วย อึ๊งภากรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ทฤษฎีลักษณะผู้นำ หมายถึง บุคคลบางคนซึ่งเกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุนให้เขาเป็นผู้นำได้ เช่น บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะด้านสังคมและคุณลักษณะด้านกายภาพ ส่วนทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำจะเป็นเครื่องชี้ถึงแบบและความสำเร็จของความเป็นผู้นำ เช่น พฤติกรรมของผู้นำแบบเผด็จการ พฤติกรรมของผู้นำแบบประชาธิปไตย และพฤติกรรมของผู้นำแบบเสรีนิยม โดยทั้ง 2 ทฤษฎีนั้นสรุปได้ว่า ผู้นำที่พึงประสงค์ ต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความสมบูรณ์ด้านสติปัญญา 2) ความเข้มแข็ง ด้านอารมณ์และ 3) ความมีจริยธรรม ผลการสัมภาษณ์ระดับลึกกับนักวิชาการทั้ง 10 ท่าน เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ประกอบด้วย จริยธรรมของ ศาสตราจารย์ ดร.ป๋วย อึ๊งภากรณ์ ได้ข้อสรุปที่ตรงกันคือ ศาสตราจารย์ ดร.ป๋วย อึ๊งภากรณ์ เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีลักษณะผู้นำที่สำคัญ 3 ประการคือ 1) เป็นผู้ที่มีสติปัญญาเป็นเลิศ 2) เป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นเยี่ยม และ 3) เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณธรรมสูง

พศิน ปัจฉิม (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา

10 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการใช้เหตุผลและกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 10 จำแนกตามตำแหน่งงาน อายุ วุฒิการศึกษา เพศ และประสบการณ์ในการบริหาร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 10 ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง 2) เมื่อพิจารณาจากผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมดที่เป็นประชากรในการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาร้อยละ 59.85 มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ร้อยละ 35.04 มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และร้อยละ 5.11 ไม่สามารถระบุแบบพฤติกรรมผู้นำได้ เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีพฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ต่ำ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูง เมื่อพิจารณาเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มผู้อำนวยการ กลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการ กลุ่มอายุ 30-39 ปี กลุ่มอายุ 40-49 กลุ่มอายุสูงกว่า 49 ปี กลุ่มวุฒิการศึกษาปริญญาตรี กลุ่มวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี และสูงกว่า 15 ปี มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ต่ำ และเมื่อพิจารณาเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พบว่า กลุ่มผู้อำนวยการ กลุ่มอายุ 40-49 ปี กลุ่มวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มเพศหญิง กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 1-5 ปี และสูงกว่า 15 ปี มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูง ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการ กลุ่มอายุ 30-39 ปี และอายุสูงกว่า 49 ปี กลุ่มวุฒิการศึกษาปริญญาตรี กลุ่มเพศชาย กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 6-10 ปี 11+15 ปี มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ 3) การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน 4) การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

บังอร อินทราณี (2546: 87-88) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

วุฒิชัย วรชิน (2546: 112-113) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

บุญเชิด ขำขุ่ม (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารจัดการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทวีป กิตา (2548: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ตามทฤษฎีสามมิติ ของวิลเลียม เจ.เรตติน ด้านการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ผลการวิจัย พบว่า

1. แบบการบริหารที่ใช้เป็นแบบหลัก พบว่า ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโทร้อยละ 62.50 มีแบบการบริหารแบบประสิทธิภาพผลสูง ในลักษณะผู้นำแบบผู้นำงาน สำหรับผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ร้อยละ 21.60 มีลักษณะเป็นผู้นำแบบผู้นำงานร้อยละ 3.41 มีลักษณะเป็นผู้นำแบบผู้สอนแนะ ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 43.68 มีลักษณะเป็นผู้นำแบบผู้นำงาน

2. แบบการบริหารที่ใช้เป็นแบบสนับสนุน พบว่า ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโทขึ้นไป ส่วนร้อยละ 28.41 ไม่แสดงลักษณะรูปแบบการบริหารที่ใช้เป็นแบบสนับสนุนที่ชัดเจน ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 42.11 ไม่แสดงลักษณะรูปแบบ

3. การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ปีการศึกษา 2547 ตามทัศนะของครูผู้ปฏิบัติการสอน พบว่า โดยส่วนใหญ่ 24 รายการจาก 25 รายการ มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง โดยเพียงหนึ่งรายการ ที่มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่วนรายการอื่น ๆ มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง

4. แนวทางในการพัฒนาผู้บริหารแบบประสิทธิผลต่ำให้มีการบริหารแบบประสิทธิผลสูง ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การมอบหมายงานบุคลากรให้ตรงกับความสามารถ ความต้องการ และความเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ การส่งเสริมให้มีการนิเทศ การนำนวัตกรรม และหลักการบริหารจัดการของผู้นำยุคใหม่มาใช้ในการบริหาร ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และนิเทศตามอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอพร้อมทั้งให้รายงานผลความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ ทั้งให้ขวัญและกำลังใจเมื่อปฏิบัติงานเป็น ผลสำเร็จ และกำหนดให้สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ มีแผนปฏิบัติงานอย่างชัดเจน แล้วนำมาปฏิบัติจริง โดยเน้นการบริหารจัดการแบบประชาธิปไตยแบบกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน สร้างความตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการ และสร้างจิตสำนึกในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

อารยา จันทะโก (2548: 72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตามทัศนะของผู้บริหาร จังหวัดระยอง การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูจังหวัดระยองจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แบบผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก ผู้นำที่ยึดประสานประโยชน์เป็นหลัก อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลักอยู่ในระดับน้อย 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะ

ของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและทุกราย ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีทัศนะเกี่ยวกับแบบผู้นำสูงกว่า ครูผู้สอน 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมและทุกรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศรีเพชร จันทร์สองศรี (2548: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรม ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การส่งเสริมบรรยากาศทาง วิชาการ ของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการกำหนดภารกิจของโรงเรียน

2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ความสามารถในการ ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ดี ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ เชิงบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3. พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมมีผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมมี 2 ตัวแปร คือ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของ โรงเรียน และการจัดการด้านการเรียนการสอน

อังคณา แซ่ตัน (2549: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง มีแบบผู้นำแบบมี ส่วนร่วมมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้นำแบบมอบหมายงาน ผู้นำแบบขายความคิด และแบบผู้นำแบบ สั่งการ ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง ตามความ คิดเห็นของบุคลากรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

ประเสริฐ คำลุน (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้นำเกี่ยวกับ จริยธรรมการครองตนตามแนวพระพุทธศาสนา กรณีศึกษาผู้นำสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำเห็นด้วยเกี่ยวกับจริยธรรมการครอง

ตนตามแนวพุทธศาสตร์อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านสังคม ผู้นำเห็นว่าควรนำหลักศีล 5 มาใช้ในการครองตน ด้านเศรษฐกิจ เห็นว่าผู้นำควรจะเป็นตัวอย่างในการเสียภาษีให้แก่รัฐ ด้านการปกครอง ผู้นำเห็นว่าควรนำหลักธรรมาธิปไตยมาใช้ในการครองตน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ โดยภาพรวม ผู้นำมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมการครองตนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหลักพระพุทธธรรม มีลักษณะเป็นสากล เหมาะสำหรับบุคคลทุกเพศ ทุกวัย และทุกชนชั้น ได้มีการอบรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่เด็กจนกระทั่งถึงวัยผู้ใหญ่ ทั้งจากครอบครัว วัดและโรงเรียน จึงทำให้มีความคิดเห็นที่ถูกต้องดีงามเหมือนกัน

จิรพงษ์ นามมงคล (2551: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการตามทฤษฎีของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน สามัญ สอนภาษาจีนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครู ร้อยละ 80.00 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.00 สถานภาพ สมรส ร้อยละ 50.00 อายุ 30-45 ปี ร้อยละ 64.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 81.00 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 51.00

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการตามทฤษฎีของผู้บริหารและครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีทฤษฎีระดับมากเป็นอันดับที่ 1 ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน รองลงมาด้านการจัดตารางการเรียนการสอนเป็นอันดับที่ 2 มีทฤษฎีระดับปานกลางด้านการจัดครูเข้าสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านแผนงานวิชาการ ด้านการจัดแผนการสอน ด้านการวัดและการประเมินผล และมีทฤษฎีระดับน้อย ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน สามัญ สอนภาษาจีนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีทฤษฎีด้านการบริหารงานวิชาการในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประเสริฐ ประคุณศึกษาพันธ์ (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จริยธรรมที่พึงประสงค์สำหรับนักการเมืองไทย ผลการศึกษาพบว่า

1. ความคิดเห็นของประชาชนต่อจริยธรรมที่พึงประสงค์สำหรับนักการเมืองไทย พบว่า ประชาชนต้องการนักการเมืองที่มีจริยธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประชาชนมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมที่พึงประสงค์สำหรับนักการเมืองไทย มากที่สุดในด้านจริยธรรมต่อประชาชน (ค่าเฉลี่ย 4.42) โดยเฉพาะมีความต้องการนักการเมืองที่นำความต้องการและความเดือดร้อนของประชาชนไปหาทางแก้ไข เคารพและเชื่อมั่นในระบบประชาธิปไตยและไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุให้ประชาธิปไตยเสื่อมลง รองลงมา คือ จริยธรรมต่อพรรคการเมือง (ค่าเฉลี่ย 4.26) จริยธรรมต่อพรรคการเมืองและนักการเมืองฝ่ายตรงข้าม (ค่าเฉลี่ย 4.05) เช่น นักการเมืองไม่ควรมองฝ่ายตรงข้ามเป็นศัตรู เพราะปัญหาบางอย่างควรมีข้อตกลงร่วมกันเพื่อประโยชน์ของชาติ และจริยธรรมต่อการทำหน้าที่ในการประชุมสภา (ค่าเฉลี่ย 3.99) นักการเมืองควรมีความอดทนและ

มีภาวะผู้นำสูงควบคุมอารมณ์ตนเองได้ ไม่ใช้ความรุนแรงในสภาทั้งการชกต่อย ใช้วาจาไม่สุภาพ เป็นต้น

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อจริยธรรมที่พึงประสงค์สำหรับนักการเมืองไทย ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ การศึกษา และอาชีพ พบว่า อายุ และระดับการศึกษา มีผลต่อความคิดเห็นของประชาชนต่อจริยธรรมที่พึงประสงค์สำหรับนักการเมืองไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กล่าวคือ ประชาชนที่มีเพศ อายุ การศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมที่พึงประสงค์สำหรับนักการเมืองไทย ด้านจริยธรรมการทำหน้าที่ในการประชุมสภา และประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน

พระเทพปริยัติเมธี (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธนั้นมีลักษณะอยู่ 3 อย่าง คือ 1) คุณลักษณะภายนอก คือ รูปร่างสง่างาม น้าเคราพศรัทธาเลื่อมใส ตลอดจนมีพลังกำลังแข็งแรง สุขภาพที่ดี และมีความเพียร 2) คุณลักษณะภายใน คือ มีความรู้ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความชำนาญในงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 3) มีความแตกต่างจากบุคคลอื่น ซึ่งความแตกต่างนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือมีความเชื่อมั่นมีความเชื่อฟังอย่างจริงใจ

ปัทมา แคนประยุทธ์ (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษารูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สร้างรูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และตรวจสอบรูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และตรวจสอบรูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผลการศึกษาพบว่า จากการวิเคราะห์เอกสารแนวคิด บทบาท คุณลักษณะและทักษะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สอดคล้องกับลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ

ปีเตอร์ จินอร์ทเฮาส์ (Peter G. Northouse) มี 5 ประการ คือ การให้ความเคารพผู้อื่น (Respect Others) การบริการผู้อื่น (Serve Others) การแสดงถึงความเที่ยงธรรม (Show Justice) ยืนหยัดความซื่อสัตย์ (Manifest Honesty) และสรรสร้างความเป็นทีมงาน (Build Community) นำมาสร้างรูปแบบการสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มี 9 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นการตระหนักรู้ในตนเอง (Self Awareness) 2) ขั้นการรู้จักผู้อื่น (Others Assessment) 3) ขั้นการสร้างบรรยากาศจริยธรรม (Climate of Ethics) 4) ขั้นการกระตุ้นด้วยประเด็นจริยธรรม ปัญหาหรือสถานการณ์จริยธรรมทางการพยาบาล (Issue of Ethic, Problems of Ethics or Situation of Ethics) 5) ขั้นวิเคราะห์หรืออภิปรายประเด็นหรือสถานการณ์จริยธรรมทางการพยาบาล (Analyze Issue of Ethics or Discuss Issue of Ethic) 6) ขั้นวิพากษ์หรือสะท้อนความคิดประเด็นปัญหาหรือสถานการณ์จริยธรรมทางการพยาบาล (Reflect Issue of Ethics) 7) ขั้นการทดลองปฏิบัติในสถานการณ์จำลองหรือสถานการณ์จริง (Action) 8) ขั้นการสรุปการประเมินผลการทดลองปฏิบัติ (Conclude Issue of Ethics) 9) ขั้นถอดบทเรียนและสร้างข้อสรุปเกิดความคิดรวบยอดผ่านการสร้างรูปแบบจากการสัมภาษณ์หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มวิชา ได้คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและแนวทางการสร้างเสริม นำผลที่ได้มาสนทนากลุ่มกับหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาล

ศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน เมื่อพิจารณาประประสิทธิผลของรูปแบบแล้ว พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนทดลอง

ภาณุพงศ์ ธนสาร (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 สุโขทัย-ตาก มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 สุโขทัย-ตาก และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 สุโขทัย-ตาก จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า 1) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 สุโขทัย-ตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านครองตนอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาเท่ากัน คือ ด้านครองคนและด้านครองงาน 2) การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 สุโขทัย-ตาก จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้บริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่า และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านครองคนและครองงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการเปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ รายด้านทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อุทิศ ทาหอม (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทของครูด้านผู้นำทางคุณธรรมจริยธรรม ในทัศนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ เพื่อศึกษาบทบาทของครูด้านผู้นำทางคุณธรรมจริยธรรมในทัศนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนะของนักศึกษาต่อบทบาทของครูด้านผู้นำทางคุณธรรมจริยธรรม และเพื่อศึกษาแนวโน้มในอนาคตต่อบทบาทของครูด้านผู้นำทางคุณธรรมจริยธรรมในทัศนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 18-21 ปี จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลการเรียนในเทอมสุดท้าย 2.50 - 3.00 กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 2 ศึกษาคณะบริหารธุรกิจ ภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดอุบลราชธานี 2) ทัศนะของนักศึกษาต่อบทบาทของครูด้านผู้นำทางคุณธรรมจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของทัศนะในด้านต่าง ๆ พบว่า ด้านวิชาชีพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านชุมชน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และด้านผู้เรียน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนะของนักศึกษาต่อบทบาทของครูด้านผู้นำทางคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ สาขาที่จบก่อนเข้าศึกษา ผลการเรียนในเทอมสุดท้าย คณะที่กำลังศึกษา สถาบันที่กำลังศึกษา อาชีพของบิดามารดา ความเกี่ยวข้องกับครู กิจกรรมพิเศษ ความชื่นชอบในอาชีพครู และความสำคัญในการผลิตบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับชั้นปีที่ศึกษา ภูมิสำเนา ระดับการศึกษาของบิดามารดา รายได้ของบิดามารดาและการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ปัทมา แดนประยูร (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยเครือข่ายภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สร้างรูปแบบและคู่มือการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และตรวจสอบรูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยมีขั้นตอน 3 ระยะ ผลการศึกษาพบว่า

1. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ของ ปีเตอร์ จี. นอร์ทเฮาส์ (Peter G. Northouse) มี 5 ประการ การให้ความเคารพผู้อื่น การบริการผู้อื่น การแสดงถึงความเที่ยงธรรม ยืนหยัดความซื่อสัตย์ และสรรค์สร้างความเป็นทีมงาน

2. การสร้างรูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 9 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นการตระหนักรู้ในตนเอง 2) ขั้นการรู้จักผู้อื่น 3) ขั้นการสร้างบรรยากาศจริยธรรม 4) ขั้นการกระตุ้นด้วยประเด็นจริยธรรม ปัญหาหรือสถานการณ์จริยธรรมทางการพยาบาล 5) ขั้นวิเคราะห์หรืออภิปรายประเด็นหรือสถานการณ์จริยธรรมทางการพยาบาล 6) ขั้นวิพากษ์หรือสะท้อนความคิด ประเด็นปัญหาหรือสถานการณ์จริยธรรมทางการพยาบาล 7) ขั้นการทดลองปฏิบัติในสถานการณ์จำลองหรือสถานการณ์จริง 8) ขั้นการสรุปการประเมินผลการทดลองปฏิบัติ และ 9) ขั้นถอดบทเรียนและสร้างข้อสรุปเกิดความคิดรวบยอด ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหากับผู้เชี่ยวชาญ มีความเชื่อมั่นของรูปแบบเท่ากับ 0.85

3. ทดลองรูปแบบและคู่มือการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับกลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาพยาบาลศาสตรชั้นปีที่ 4 โดยสุ่มอย่างง่ายจำนวน 32 คน พบว่า พฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลอง

จิราภรณ์ เพชรนาใหญ่ (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 55.90) อายุระหว่าง 26-30 ปี (ร้อยละ 21.10) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 50.70) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 74.90) มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 51.50) มีรายได้ต่อเดือน 10,001-12,000 บาท (ร้อยละ 18.90)

ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90)

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมากมี 2 ปัจจัย คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูงมี 1 ปัจจัย คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม พบว่า r เท่ากับ .459 จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยขนาดของความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีนัยสำคัญอยู่ในระดับต่ำ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีนัยสำคัญอยู่ในระดับต่ำผลการทดสอบความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ มีนัยสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

สุทธาสินี แม้นญาติ และคณะ (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตพบว่า มีเพียงตัวแปรสังเกตความผูกพันต่อองค์การ ความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ที่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นมีพฤติกรรมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาโดยลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ตัวแปรสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์การและความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนตัวแปรสังเกตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิสัยทัศน์

2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า มีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย เมื่อพิจารณาโดยลำดับ ค่าเฉลี่ย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม รองลงมา คือ สถานการณ์และบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณลักษณะ

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ (1) อิทธิพลทางตรง 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม ปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยคุณลักษณะ (2) อิทธิพลทางอ้อม 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยคุณลักษณะที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม ปัจจัยสถานการณ์ที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรม

องค์การที่เน้นจริยธรรม และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรม (3) อิทธิพลรวม 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม ปัจจัยบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมและปัจจัยคุณลักษณะ

กมลทิพย์ ทองกำแหง และคณะ (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผลการศึกษาพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 3 ด้านคือ 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อตนเอง ประกอบด้วย 21 ตัวชี้วัด 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย 17 ตัวชี้วัด และ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพ ประกอบด้วย 25 ตัวชี้วัด 2. จากองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ ดังกล่าว สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อวิชาชีพ มากเป็นอันดับที่ 1 โดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น คิดเป็นร้อยละ 14.54 3. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน มี 3 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์การนำตนเอง 2) กลยุทธ์การนำผู้อื่น และ 3) กลยุทธ์การนำองค์การ

7.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ดুক (Duke, 1987: Abstract) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในโรงเรียนและการปรับปรุงการสอน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องมีลักษณะสำคัญ 7 ประการ คือ 1) การนิเทศและพัฒนาครูตามศักยภาพของแต่ละคน 2) การประเมินผลครูตามแผนนโยบาย 3) การจัดการเรียนการสอนและการสนับสนุนให้มีบรรยากาศของความเป็นเลิศ 4) การจัดทรัพยากรตามลำดับความสำคัญตามนโยบายและความจำเป็น 5) การควบคุมคุณภาพ ด้วยการประเมินอย่างต่อเนื่อง 6) การประสานงาน ในระบบแมทริกซ์ 7) การแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม

คริสพีลส์ และแอนด์ (Chrispeels; & Ann, 1990: Abstract) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่สร้างผลสำเร็จและประสิทธิผลที่ยั่งยืนของโรงเรียนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครูได้ทำงานร่วมกันมีความจำเป็นสำหรับการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 2) โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ครูใหญ่ต้องมีภาวะผู้นำ 3) ต้องมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ดี

ครัก (Krug, 1990: Abstract) ได้วิจัยเรื่อง การเรียนการสอนและความเป็นผู้นำ ศึกษาเพื่อต้องการทราบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อการเรียนของนักเรียนอย่างไร และผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพทำอย่างไรบ้าง โดยใช้การวัดการมีประสิทธิภาพและการพัฒนาการของความเป็นผู้นำของโรงเรียนและผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ความหมายของครูใหญ่ในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน การจัดการด้านหลักสูตร การนิเทศการสอน การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนในโรงเรียนมีผลกระทบต่อการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า บทบาทของผู้บริหารจะมีผลต่อบุคลิกลักษณะของครูในโรงเรียนและชุมชน

เบอร์เลลโลว์ (Berlollow. 1991: Abstract) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนไฮสคูล ในรัฐนิวยอร์ก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน บริหารงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวม และรายปัจจัยไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน บริหารงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมและรายปัจจัยไม่แตกต่างกัน สิ่งที่ผู้บริหารเห็นว่า จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียน การสอน ควรจัดโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน เหมาะสมกับขนาดของโรงเรียน

มารองก้า (Maronga. 1994: Abstract) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะของคณบดีที่มีต่อบทบาทในการเป็นผู้นำในมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศสาธารณรัฐเคนยา ผลการวิจัยพบว่า คณบดี อาจารย์ ที่ดูแล กิจกรรมนักศึกษา ผู้นำนักศึกษา มีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านการมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ สรุปได้ดังนี้

1. คณบดี และอาจารย์ที่ดูแลกิจกรรมนักศึกษา มีทักษะแตกต่างกันต่อพฤติกรรมผู้นำในการตัดสินใจ
2. คณบดี และผู้นำนักศึกษา มีทักษะต่อพฤติกรรมการเป็นผู้นำแตกต่างกันในเรื่องการมุ่งสัมพันธ์
3. อาจารย์ที่ดูแลกิจกรรมนักศึกษา และผู้นำนักศึกษา มีทักษะไม่แตกต่างกันในด้านพฤติกรรมการเป็นผู้นำของคณบดีทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์

คาลโชเวน (Kalshoven. 2010: Abstract) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรม ตามความคิดเห็นของพนักงาน พบว่า ผู้นำทางจริยธรรมในองค์กรมีความสำคัญสำหรับการวางจริยธรรมอย่างเป็นทางการในการปฏิบัติงานที่พวกเขาเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม การศึกษาเชิงประจักษ์ที่รวมอยู่ในวิทยานิพนธ์การตรวจสอบวรรณกรรมและผลของพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นำ ในการศึกษาที่เป็นผู้นำทางด้านจริยธรรมเป็นตัววัดในความคิดของพนักงานในส่วนหนึ่งของผลการวิจัยหลัก คือ การเป็นผู้นำทางจริยธรรมทางด้านจริยธรรมที่อาจจะเห็นและเป็นตัววัด 7 พฤติกรรมความแตกต่างที่แยกต่างหากหรือรวมกัน อีกประการหนึ่งในการหาที่สำคัญ คือ ความเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรมที่เกี่ยวข้องในเชิงบวกกับทัศนคติพนักงานหลายคน และพฤติกรรมผลการศึกษาพบว่า บริบทที่สามารถยับยั้งหรือเพิ่มความแข็งแกร่งของผลกระทบของการเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรมเกี่ยวกับการพนักงานได้แก่ คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมขององค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาคูณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในสังคมยุคปัจจุบันที่กำลังพัฒนาในด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ กระแสของวัตถุนิยม บริโภคนิยม ทำให้จิตใจมนุษย์นับวันที่จะเสื่อมถอย ผู้นำทางการศึกษาต้องมองเห็นความสำคัญ มีความตระหนักในการบริหารสถานศึกษา ควรศึกษาคูณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา ซึ่งจะเป็นแนวทางสำคัญยิ่งในการพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีจริยธรรมสืบไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาคุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2557 จำนวน 2013 คน จากทั้งหมด 8 เขต คือ เขตธนบุรี เขตคลองสาน เขตบางกอกใหญ่ เขตบางกอกน้อย เขตตลิ่งชัน เขตบางพลัด เขตจอมทอง และเขตทวีวัฒนา (กองการเจ้าหน้าที่, สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2556) มีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร รวมทั้งหมด 91 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2557 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 363 คน ผู้วิจัยใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง 30 เปอร์เซนต์ จากประชากรทั้งหมด 91 โรงเรียน ได้จำนวนโรงเรียน 28 โรงเรียน ต่อจากนั้นทำการการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) คือขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ต่อจากนั้นใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก ต่อจากนั้นทำการการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) คือขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ต่อจากนั้นใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกเป็นครูตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวนโรงเรียน	จำนวนกลุ่มประชากร	จำนวนโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
เล็ก	53	666	14	121
กลาง	27	794	9	131
ใหญ่	11	553	5	111
รวม	91	2013	28	363

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานและด้านคุณลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน 4 ด้าน คือ 1.ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน 2.ด้านอาคารสถานที่ 3.ด้านสังคมและวัฒนธรรม และ 4.ด้านเทคโนโลยี มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา 3 ด้าน คือ 1.ด้านสังคหวัตถุ 2.ด้านพรหมวิหาร และ 3. ด้านอิทธิบาท ของผู้บริหารสถานศึกษา คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

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

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวความคิด และทฤษฎีต่างๆ ตามที่กำหนดในกรอบและแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. สร้างข้อคำถามในแต่ละตอน ดังนี้

2.1 การสร้างแบบสอบถามสภาพของผู้อตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

2.2 การสร้างแบบสอบถามสภาพแวดล้อมของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน ด้านอาคารสถานที่ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยี ลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยประโยคข้อคำถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.3 การสร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา ด้านสังคหวัตถุ พรหมวิหาร และอิทธิบาท ลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยประโยคข้อคำถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามฉบับร่าง ให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence, IOC) ได้ค่าIOC ระหว่าง .60-1.00

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ 1. โรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม 2. โรงเรียนวัดเทพากร (เลี่ยมมาตุทิศ) 3. โรงเรียนวัดชัยพฤกษมาลา 4. โรงเรียนปทุมมาวาส จำนวน 30 ชุด

5. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม นำข้อคำถามที่คัดเลือกไว้ในข้อ 4 มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน .877 และค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา .944

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขอลหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม
2. นำแบบให้เวลากลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตัวเอง โดยประสานงานขอความอนุเคราะห์จากสถานศึกษาโดยตรง และนัดรับแบบสอบถามคืน ภายใน 1-3 สัปดาห์
3. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น 354 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.25
4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. การจัดกระทำข้อมูล

1. การจัดทำข้อมูล

1.1 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

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

แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา ด้านสังคหวัตถุ พรหมวิหาร และอิทธิบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ระดับ ดังนี้

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

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การคำนวณแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

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

การแปลผลคะแนน โดยใช้เกณฑ์คะแนนดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อม
ของโรงเรียนอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อม
ของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อม
ของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อม
ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อม
ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
ด้านสังคหวัตถุ พรหมวิหาร และอิทธิบาท ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแปลผลคะแนนความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
โดยใช้เกณฑ์คะแนน ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง การปฏิบัติตนตามหลักพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง การปฏิบัติตนตามหลักพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง การปฏิบัติตนตามหลักพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง การปฏิบัติตนตามหลักพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง การปฏิบัติตนตามหลักพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-test)

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว
(One-Way ANOVA)

2.7 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การแปลผลคะแนนความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์คะแนน ดังนี้ (Hinkle D.E.1998: 118)

คะแนน .90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
คะแนน .07 - 90	มีความสัมพันธ์กันสูง
คะแนน .05 - 70	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
คะแนน .03 - .50	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
คะแนน .00 - .30	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

2.8 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2.2 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence)

3. สถิติในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรเพศและระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-test)

3.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

3.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson'Product Moment Correlation Coefficient)

3.4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรสภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยการใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่องคุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ระดับชั้นแบ่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
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
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม
R^2	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรทั้งหมดที่มาพยากรณ์ตัวแปรตาม
F	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา โดยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบ t-test

ตอนที่ 5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 7 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยการใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ปรากฏผลดังตาราง 5-7 ดังนี้

ตาราง 5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ จำแนกตามเพศ (n =354)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	84	23.7
หญิง	270	76.3
รวม	354	100

จากตาราง 5 แสดงลักษณะเพศของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7

ตาราง 6 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ จำแนกตามระดับการศึกษา (n =354)

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	263	74.3
สูงกว่าปริญญาตรี	91	25.7
รวม	354	100.0

จากตาราง 6 แสดงลักษณะระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีจำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7

ตาราง 7 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 354)

ประสบการณ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	78	22.0
ตั้งแต่ 6 ปี-10 ปี	78	22.0
ตั้งแต่ 11-20 ปี	117	33.1
มากกว่า 21 ปี	81	22.9
รวม	354	100.0

จากตาราง 7 แสดงลักษณะประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11-20 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมา มากกว่า 21 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 และตั้งแต่ 6 ปี-10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลปรากฏ ดังนี้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน	4.47	.49	มาก
ด้านอาคารสถานที่	4.47	.45	มาก
ด้านสังคมและวัฒนธรรม	4.48	.48	มาก
ด้านเทคโนโลยี	4.49	.42	มาก
รวม	4.48	.39	มาก

จากตาราง 8 พบว่าการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .39) และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .42) ด้านสังคมและวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .48) ด้านอาคารสถานที่ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .45) และด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .49)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนโดยรวมและรายข้อ

ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารมีการจัดรูปแบบภูมิทัศน์ที่เรียบง่ายและเป็น สัดส่วน เหมาะแก่การเรียนรู้	4.51	.67	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการจัดภูมิทัศน์โดยเน้นคุณลักษณะความเป็นไทย	4.47	.68	มาก
3. ผู้บริหารจัดรูปแบบภูมิทัศน์โดยมุ่งใช้สอยประโยชน์ให้เกิด ประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนการสอน	4.53	.64	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการจัดภูมิทัศน์เพื่อให้มีความสะดวกในการดูแลรักษา	4.46	.69	มาก
5. ผู้บริหารเน้นรูปแบบภูมิทัศน์ที่มีความปลอดภัย	4.47	.66	มาก
6. ผู้บริหารเน้นรูปแบบภูมิทัศน์สวยงามโดยเลือกใช้พันธุ์ไม้ที่ เหมาะสมง่ายต่อการรักษา	4.42	.69	มาก
7. ผู้บริหารมีแนวคิดว่าออกแบบการจัดภูมิทัศน์ที่ก่อให้เกิด ความรู้ทางวิชาการและเป็นแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน	4.47	.67	มาก
8. ผู้บริหารนำรูปแบบภูมิทัศน์แบบต่าง ๆ มาจัดในโรงเรียน เพื่อนำเสนอต่อชุมชน	4.50	.65	มากที่สุด
9. ผู้บริหารใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นมาตกแต่งภูมิทัศน์ใน โรงเรียน	4.47	.66	มาก
10. ผู้บริหารนำสิ่งประดิษฐ์ที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่นมาจัด ภูมิทัศน์ในโรงเรียน	4.44	.67	มาก
รวม	4.47	.49	มาก

จากตาราง 9 พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .49) และเมื่อพิจารณารายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารเน้นรูปแบบภูมิทัศน์ที่มีความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .66) ผู้บริหารใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นมาตกแต่งภูมิทัศน์ในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .66) ผู้บริหารมีแนวคิดว่าออกแบบการจัดภูมิทัศน์ที่ก่อให้เกิดความรู้ทางวิชาการและเป็นแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .67) และผู้บริหารมีการจัดภูมิทัศน์โดยเน้นคุณลักษณะความเป็นไทย ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .68) ยกเว้น ผู้บริหารจัดรูปแบบภูมิทัศน์โดยมุ่งใช้สอยประโยชน์ให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .64) ผู้บริหารมีการจัดรูปแบบภูมิทัศน์ที่เรียบง่ายและเป็นสัดส่วน

เหมาะแก่การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .67) และผู้บริหารนำรูปแบบภูมิทัศน์แบบต่าง ๆ มาจัดในโรงเรียนเพื่อนำเสนอต่อชุมชน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .65) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอาคารสถานที่ โดยรวมและรายข้อ

ด้านอาคารสถานที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารมีการวางแผนการจัดอาคารเรียนและห้องเรียนให้มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	4.46	.63	มาก
2. ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อรักษาความสะอาดเป็นประจำทุกสัปดาห์	4.42	.64	มาก
3. ผู้บริหารจัดโรงอาหารให้มีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ	4.52	.61	มากที่สุด
4. ผู้บริหารจัดบุคลากรดูแลความสะอาด ห้องน้ำ ห้องส้วม	4.48	.67	มาก
5. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการออกแบบอาคารสถานที่ให้มีความมั่นคงแข็งแรงปลอดภัย	4.46	.63	มาก
6. ผู้บริหารให้บุคลากรตกแต่งอาคารเรียนเหมาะแก่การเรียนการสอน	4.49	.64	มาก
7. ผู้บริหารจัดสถานที่แหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ และสวนเกษตร	4.50	.66	มากที่สุด
8. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับชุมชน	4.49	.65	มาก
9. ผู้บริหารสร้างสถานที่ออกกำลังกายและสนามกีฬาให้เหมาะสมแก่นักเรียน	4.49	.65	มาก
10. ผู้บริหารสร้างห้องพัสดุเพื่อใช้ประโยชน์ส่วนรวม	4.49	.73	มาก
รวม	4.47	.45	มาก

จากตาราง 10 การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านอาคารสถานที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .45) และเมื่อพิจารณารายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารให้บุคลากรตกแต่งอาคารเรียนเหมาะแก่การเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .64) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับชุมชน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .65) ผู้บริหารสร้างสถานที่ออกกำลังกายและสนามกีฬาให้เหมาะสมแก่นักเรียน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .65) และผู้บริหารสร้างห้องพัสดุเพื่อใช้ประโยชน์

ส่วนรวม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .73) ยกเว้น ผู้บริหารจัดการโรงอาหารให้มีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .61) และผู้บริหารจัดการสถานที่แหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ และสวนเกษตร ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .66) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านสังคมและวัฒนธรรม โดยรวมและรายข้อ

ด้านสังคมและวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารร่วมกับครูในการกำหนดค่านิยม และความเชื่อในสังคมโรงเรียน	4.51	.64	มากที่สุด
2. ผู้บริหารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันและกันในกลุ่มชน	4.51	.65	มากที่สุด
3. ผู้บริหารรู้จัก ค้นคว้ากับสมาชิกในกลุ่มชน	4.48	.64	มาก
4. ผู้บริหารกระตุ้นครูให้มีจิตสำนึกในการทำประโยชน์ต่อส่วนรวมและชุมชน	4.50	.62	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการขอความช่วยเหลือหรือขอคำปรึกษาจากผู้นำในกลุ่มชน	4.46	.66	มาก
6. ผู้บริหารมีการฟื้นฟูและสืบทอดศิลปวัฒนธรรมของกลุ่มชนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน	4.46	.68	มาก
7. ผู้บริหารสืบทอดงานนาฏศิลป์และดนตรีพื้นบ้าน	4.44	.67	มาก
8. ผู้บริหารมีการจัดนิทรรศการถ่ายทอดความเป็นมาและความเชื่อต่าง ๆ ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน	4.49	.64	มาก
9. ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมประเพณีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	4.51	.61	มากที่สุด
10. ผู้บริหารมีความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมประเพณีของสมาชิกในกลุ่มชน	4.49	.61	มาก
รวม	4.48	.48	มาก

จากตาราง 11 การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านสังคมและวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .48) และเมื่อพิจารณารายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมประเพณีของสมาชิกในกลุ่มชน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .61) ผู้บริหารมีการจัดนิทรรศการถ่ายทอด

ความเป็นมาและความเชื่อต่าง ๆ ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .64) และผู้บริหารรู้จักคุ้นเคยกับสมาชิกในชุมชน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .64) ยกเว้น ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมประเพณีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .61) ผู้บริหารร่วมกับครูในการกำหนดค่านิยม และความเชื่อในสังคมโรงเรียน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .64) ผู้บริหารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันและกันในชุมชน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .65) และ ผู้บริหารกระตุ้นครูให้มีจิตสำนึกในการทำประโยชน์ต่อส่วนรวมและชุมชน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .62) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านเทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ

ด้านเทคโนโลยี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดบุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.51	.60	มากที่สุด
2. ผู้บริหารใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.43	.64	มาก
3. ผู้บริหารได้จัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานเพื่อนำมาพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารโรงเรียน	4.49	.63	มาก
4. ผู้บริหารมีแผนการ/โครงการรองรับในการพัฒนาระบบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.51	.63	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการบริหารอย่างต่อเนื่อง	4.46	.65	มาก
6. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียนอย่างประหยัดและคุ้มค่า	4.47	.65	มาก
7. ผู้บริหารบริหารการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยมีคุณภาพ	4.49	.61	มาก
8. ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง	4.53	.64	มากที่สุด
9. ผู้บริหารกำกับติดตามและประเมินผลระบบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.49	.62	มาก
10. ผู้บริหารได้นำผลจากการประเมินการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารและปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.52	.63	มากที่สุด
รวม	4.49	.42	มาก

จากตาราง 12 การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .42) และเมื่อพิจารณารายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารบริหารการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .61) ผู้บริหารกำกับติดตามและประเมินผลระบบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .62) และผู้บริหารได้จัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานเพื่อนำมาพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .63) ยกเว้น ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .64) ผู้บริหารได้นำผลจากการประเมินการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้บริหารและปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .63) ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดบุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .60) และผู้บริหารมีแผนการ/โครงการรองรับในการพัฒนาระบบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .63) อยู่ในระดับมากที่สุด



ตอนที่ 3 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลปรากฏ ดังนี้

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สังคหวัตถุ 4	4.53	.39	มากที่สุด
พรหมวิหาร 4	4.52	.38	มากที่สุด
อิทธิบาท 4	4.51	.34	มากที่สุด
รวม	4.52	.31	มากที่สุด

จากตาราง13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .31) และพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สังคหวัตถุ 4 ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .39) พรหมวิหาร 4 ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .38) และอิทธิบาท 4 ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .34)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดหัวข้อ 4 โดยรวมและรายด้าน

สังกัดหัวข้อ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านทาน	4.50	.46	มากที่สุด
ด้านปิยวาจา	4.55	.51	มากที่สุด
ด้านอัตถจริยา	4.52	.47	มากที่สุด
ด้านสมานัตตตา	4.55	.47	มากที่สุด
รวม	4.53	.39	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดหัวข้อ 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .39)
และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
หาน้อย ดังนี้ ด้านสมานัตตตา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .47) ด้านปิยวาจา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .51)
ด้านอัตถจริยา ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .47) และด้านทาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .46)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดวัด 4 ด้านตาม โดยรวมและรายข้อ

ด้านตาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เพื่อให้องค์การ ดำรงอยู่ด้วยความเป็นสุข	4.51	.60	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีความเสียสละสิ่งของเพื่อส่วนรวม	4.50	.62	มากที่สุด
3. ผู้บริหารให้ความรู้ คำปรึกษา แนะนำสั่งการ ปฏิบัติงาน	4.51	.60	มากที่สุด
4. ผู้บริหารให้อภัยและ ไม่ผูกใจเจ็บ	4.50	.60	มากที่สุด
5. ผู้บริหารไม่ทำให้ครูในโรงเรียนเดือดร้อน	4.51	.61	มากที่สุด
รวม	4.50	.46	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดวัด 4 ด้านตามโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .46)
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เพื่อให้องค์การดำรงอยู่ด้วยความเป็นสุข
($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .60) ผู้บริหารให้ความรู้ คำปรึกษา แนะนำสั่งการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. =
.60) และผู้บริหารไม่ทำให้ครูในโรงเรียนเดือดร้อน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .61)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดวัด 4 ด้านปียวจา โดยรวมและรายข้อ

ด้านปียวจา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารใช้วาจาสุภาพอ่อนหวานกับครู และ บุคลากรในโรงเรียน	4.55	.61	มากที่สุด
2. ผู้บริหารรู้จักถนอมน้ำใจรักใคร่ เกื้อกูลต่อครู และบุคลากร	4.56	.63	มากที่สุด
3. ผู้บริหารพูดแต่สิ่งดีงามเพื่อให้เกิดความเข้าใจ อันดี	4.56	.64	มากที่สุด
4. ผู้บริหารรู้จักแสดงความเห็นอกเห็นใจต่อครู และบุคลากร	4.56	.67	มากที่สุด
5. ผู้บริหารพูดให้กำลังใจแก่ครู และบุคลากรใน การทำงาน	4.56	.62	มากที่สุด
รวม	4.55	.51	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดวัด 4 ด้านปียวจา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารพูดให้กำลังใจแก่ครู และบุคลากร
ในการทำงาน($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .62) ผู้บริหารรู้จักถนอมน้ำใจรักใคร่ เกื้อกูลต่อครู และบุคลากร
($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .63) และผู้บริหารพูดแต่สิ่งดีงามเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .64)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดวัด 4 ด้านอัตถจริยา โดยรวมและรายข้อ

ด้านอัตถจริยา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.54	.60	มากที่สุด
2. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครูและ บุคลากรในโรงเรียน	4.50	.60	มากที่สุด
3. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นปวงชนียบุคคล	4.51	.61	มากที่สุด
4. ผู้บริหารคอยช่วยเหลือครูและบุคลากรเพื่อ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ	4.52	.63	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ กับบุคลากรในโรงเรียน	4.56	.59	มากที่สุด
รวม	4.52	.47	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดวัด 4 ด้านอัตถจริยา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. =
.47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
หาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับบุคลากรในโรงเรียน
($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .59) ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .60)
และผู้บริหารคอยช่วยเหลือครูและบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .63)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดวัด 4 ด้านสมานัตตตา โดยรวมและรายข้อ

ด้านสมานัตตตา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารช่วยส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.53	.59	มากที่สุด
2. ผู้บริหารไม่เย่อหยิ่งวางตนเสมอภาคกับครูและบุคลากร	4.56	.59	มากที่สุด
3. ผู้บริหารร่วมทุกข์ร่วมสุขกับครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน	4.57	.62	มากที่สุด
4. ผู้บริหารไม่ใช้อภิสิทธิ์เอาเปรียบผู้อื่นทุกกรณี	4.57	.60	มากที่สุด
5. ผู้บริหารร่วมกับคณะครูและบุคลากร แก้ไขปัญหาหาทางออกร่วมกัน	4.56	.60	มากที่สุด
รวม	4.55	.47	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดวัด 4 ด้านสมานัตตตา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารไม่ใช้อภิสิทธิ์เอาเปรียบผู้อื่นทุกกรณี ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = .60) ผู้บริหารร่วมทุกข์ร่วมสุขกับครูและบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = .62) และผู้บริหารไม่เย่อหยิ่งวางตนเสมอภาคกับครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .59)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พรหมวิหาร 4 โดยรวมและรายด้าน

พรหมวิหาร 4	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านเมตตา	4.54	.43	มากที่สุด
ด้านกรุณา	4.52	.49	มากที่สุด
ด้านมูทิตา	4.50	.50	มากที่สุด
ด้านอุเบกขา	4.53	.47	มากที่สุด
รวม	4.52	.38	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พรหมวิหาร 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .38) และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเมตตา ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .43) ด้านอุเบกขา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .47) ด้านกรุณา ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .49) และด้านมูทิตา ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .50)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พรหมวิหาร 4 ด้านเมตตา โดยรวมและรายข้อ

ด้านเมตตา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารมีความรัก และเห็นอกเห็นใจต่อ ผู้ร่วมงาน	4.55	.60	มากที่สุด
2. ผู้บริหารปฏิบัติต่อทุกคนด้วยมิตรไมตรีหวังดี และบริสุทธิ์ใจไม่แฝงไว้ด้วยกลอุบายหรือเล่ห์ เหลี่ยม	4.53	.59	มากที่สุด
3. ผู้บริหารแนะนำและรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ	4.53	.61	มากที่สุด
4. ผู้บริหารเสียสละเวลาเพื่อให้คำปรึกษาแก่ครู ด้วยความเต็มใจ	4.55	.61	มากที่สุด
5. ผู้บริหารเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความสนใจดูแล ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	4.57	.59	มากที่สุด
รวม	4.54	.43	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร พรหมวิหาร 4 ด้านเมตตา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความสนใจ
ดูแลผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = .59) ผู้บริหารมีความรัก และ
เห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .60) และผู้บริหารเสียสละเวลาเพื่อให้คำปรึกษาแก่ครู
ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .61)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พรหมวิหาร 4 ด้านกรุณา โดยรวมและรายข้อ

ด้านกรุณา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารมีความปรารถนาให้ผู้ร่วมงานพ้นจาก ความทุกข์ทางกายและทางใจ	4.54	.60	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีน้ำใจโอบอ้อมอารีให้ความช่วยเหลือ ผู้ร่วมงานที่ได้รับความเดือดร้อน	4.51	.63	มากที่สุด
3. ผู้บริหารจัดสวัสดิการภายในสถานศึกษาเพื่อ บรรเทาความเดือดร้อนของผู้ร่วมงาน	4.57	.62	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจพร้อมที่จะช่วย แก้ไขปัญหิต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงานอย่างบริสุทธิ์ใจ	4.50	.65	มากที่สุด
5. ผู้บริหารพูดคุยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานที่ ประสบทุกข์ในด้านต่าง ๆ	4.49	.63	มาก
รวม	4.52	.49	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร พรหมวิหาร 4 ด้านกรุณา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารจัดสวัสดิการภายในสถานศึกษาเพื่อ
บรรเทาความเดือดร้อนของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = .62) ผู้บริหารมีความปรารถนาให้
ผู้ร่วมงานพ้นจากความทุกข์ทางกายและทางใจ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .60) ผู้บริหารมีน้ำใจโอบอ้อมอารี
ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่ได้รับความเดือดร้อน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .63) และผู้บริหารมีความเห็น
อกเห็นใจพร้อมที่จะช่วยแก้ไขปัญหิต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงานอย่างบริสุทธิ์ใจ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .63)
ยกเว้น ผู้บริหารพูดคุยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบทุกข์ในด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .63)
อยู่ในระดับมาก

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พรหมวิหาร 4 ด้านมุกิตา โดยรวมและรายข้อ

ด้านมุกิตา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารรู้สึกปลื้มปีติกับผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จ	4.53	.61	มากที่สุด
2. ผู้บริหารชื่นชมยินดีกับผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	4.53	.63	มากที่สุด
3. ผู้บริหารแสดงความยินดีในความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานด้วย	4.50	.61	มากที่สุด
4. ผู้บริหารยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน	4.48	.63	มาก
5. ผู้บริหารเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อติดตามงานและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน	4.48	.65	มาก
รวม	4.50	.50	มากที่สุด

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พรหมวิหาร 4 ด้านมุกิตา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารรู้สึกปลื้มปีติกับผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .61) ผู้บริหารชื่นชมยินดีกับผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .63) และ ผู้บริหารแสดงความยินดีในความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานด้วย ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .61) ยกเว้น ผู้บริหารยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .63) และผู้บริหารเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อติดตามงานและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .65) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขา โดยรวมและรายข้อ

ด้านอุเบกขา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารมีใจเป็นกลางไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	4.57	.57	มากที่สุด
2. ผู้บริหารปฏิบัติตนกับเพื่อนร่วมงานตามหลัก เหตุผลและความเที่ยงธรรม	4.47	.62	มาก
3. ผู้บริหารมีการวางตัวเป็นกลางกับเพื่อน ร่วมงานทุกคน โดยเท่าเทียมกัน	4.53	.59	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีความอดทนอดกลั้นแม้เจอกับ เหตุการณ์หนัก	4.57	.59	มากที่สุด
5. ผู้บริหารรู้จักข่มใจตน ไม่ประพฤติดีดสีลธรรม และระเบียบวินัยของโรงเรียน	4.52	.59	มากที่สุด
รวม	4.53	.47	มากที่สุด

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร พรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีใจเป็นกลางไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ($\bar{X} =$
4.57, S.D.=.57) ผู้บริหารมีความอดทนอดกลั้นแม้เจอกับเหตุการณ์หนัก ($\bar{X} = 4.57$, S.D. =.59)
ผู้บริหารมีการวางตัวเป็นกลางกับเพื่อนร่วมงานทุกคน โดยเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. =.59)
และผู้บริหารรู้จักข่มใจตน ไม่ประพฤติดีดสีลธรรมและระเบียบวินัยของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.52$, S.D.
=.59) ยกเว้น ผู้บริหารปฏิบัติตนกับเพื่อนร่วมงานตามหลักเหตุผลและความเที่ยงธรรม ($\bar{X} = 4.47$,
S.D. =.62) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อธิปไตย 4 โดยรวมและรายด้าน

อธิปไตย 4	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านจรรยา	4.52	.48	มากที่สุด
ด้านวินัย	4.54	.45	มากที่สุด
ด้านจิตตะ	4.49	.44	มาก
ด้านวิมัสสา	4.52	.45	มากที่สุด
รวม	4.51	.34	มากที่สุด

จากตาราง 24 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร อธิปไตย 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .34)
และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวินัย ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .45) ด้านวิมัสสา ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .45) และ
ด้านจรรยา ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .48) ยกเว้นด้านจิตตะ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .44) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อิทธิบาท 4 ด้านนั้นทะ โดยรวมและรายข้อ

ด้านนั้นทะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารมีความสนใจใฝ่รู้ในหน้าที่การงานของ ตนเอง	4.57	.59	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีอัธยาศัยและน้ำใจที่ดีต่อทุกคน	4.51	.65	มากที่สุด
3. ผู้บริหารใช้คำพูดที่เหมาะสมในการตักเตือน ผู้ร่วมงานทุกคน	4.52	.63	มากที่สุด
4. ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ร่วมงานในการ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.48	.63	มาก
5. ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรทำตาม ความรู้ความสามารถ	4.53	.61	มากที่สุด
รวม	4.52	.48	มากที่สุด

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร อิทธิบาท 4 ด้านนั้นทะ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. =
.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความสนใจใฝ่รู้ในหน้าที่การงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.57$, S.D.=.59)
ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรทำตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. =.61) ผู้บริหารใช้
คำพูดที่เหมาะสมในการตักเตือนผู้ร่วมงานทุกคน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. =.63) และผู้บริหารมีอัธยาศัย
และน้ำใจที่ดีต่อทุกคน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. =.65) ยกเว้น ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ร่วมงานในการ
พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. =.63) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อภิธำปาท 4 ด้านวิริยะ โดยรวมและรายข้อ

ด้านวิริยะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสถานศึกษา	4.54	.60	มากที่สุด
2. ผู้บริหารจัดกิจกรรมการนิเทศภายในร่วมกับ บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.57	.60	มากที่สุด
3. ผู้บริหารกระตุ้นและชักจูงบุคลากรให้เกิดการ พัฒนาการสอน	4.56	.61	มากที่สุด
4. ผู้บริหารให้คำปรึกษาและแนะนำแก่บุคลากร เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	4.51	.62	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีความเพียรพยายามในการศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	4.52	.61	มากที่สุด
รวม	4.54	.45	มากที่สุด

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร อภิธำปาท 4 ด้านวิริยะ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. =
.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารจัดกิจกรรมการนิเทศภายในร่วมกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
($\bar{X} = 4.57$, S.D.=.60) ผู้บริหารกระตุ้นและชักจูงบุคลากรให้เกิดการพัฒนาการสอน ($\bar{X} = 4.56$,
S.D. =.61) และผู้บริหารเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.54$, S.D. =.60)

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อภิธำปาท 4 ด้านจิตตะ โดยรวมและรายข้อ

ด้านจิตตะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	4.54	.57	มากที่สุด
2. ผู้บริหารเป็นกำลังใจให้ผู้ร่วมงานประสบ ผลสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ	4.49	.63	มาก
3. ผู้บริหารเผยแพร่ผลงานที่ดีของบุคลากรต่อ สาธารณชนตามโอกาส	4.45	.61	มาก
4. ผู้บริหารเอาใจใส่ ช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้ ผู้ร่วมงานเสมอ	4.45	.63	มาก
5. ผู้บริหารมีความตั้งใจมั่นที่จะปฏิบัติงานตาม พันธกิจของโรงเรียน	4.53	.60	มากที่สุด
รวม	4.49	.44	มาก

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร อภิธำปาท 4 ด้านจิตตะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .44)
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารเป็นกำลังใจให้ผู้ร่วมงานประสบผลสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.49$,
S.D.=.63) ผู้บริหารเผยแพร่ผลงานที่ดีของบุคลากรต่อสาธารณชนตามโอกาส ($\bar{X} = 4.45$, S.D.
=.61) และผู้บริหารเอาใจใส่ ช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้ผู้ร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. =.63)
ยกเว้น ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.54$,
S.D. =.57) และ ผู้บริหารมีความตั้งใจมั่นที่จะปฏิบัติงานตามพันธกิจของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.53$, S.D.
=.60) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อภิธำปท 4 ด้านวิมังสา โดยรวมและรายข้อ

ด้านวิมังสา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารประสานงานกับทุกฝ่ายเพื่อการ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.54	.59	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่าง ชัดเจน	4.55	.60	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถด้วยความเที่ยงธรรม	4.53	.61	มากที่สุด
4. ผู้บริหารใช้วิธีการลงโทษผู้กระทำผิดอย่าง ยุติธรรม	4.47	.63	มาก
5. ผู้บริหารมีการทบทวนกระบวนการทำงานก่อน ลงมือปฏิบัติงาน	4.51	.65	มากที่สุด
รวม	4.52	.45	มากที่สุด

จากตาราง 28 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร อภิธำปท 4 ด้านวิมังสา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. =
.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีการแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.55$, S.D.=.60)
ผู้บริหารประสานงานกับทุกฝ่ายเพื่อการดำเนินงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
($\bar{X} = 4.54$, S.D. =.59) ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถด้วยความเที่ยงธรรม
($\bar{X} = 4.53$, S.D. =.61) และผู้บริหารมีการทบทวนกระบวนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 4.51$, S.D. =.65) ยกเว้น ผู้บริหารใช้วิธีการลงโทษผู้กระทำผิดอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.47$, S.D.
=.63) อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา โดยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบ t-test

ตาราง 29 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย n = 84		หญิง n = 270		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
สังคหวัตถุ 4	4.50	.37	4.54	.40	-.728	.467
พรหมวิหาร 4	4.52	.33	4.52	.40	.018	.986
อิทธิบาท 4	4.52	.29	4.51	.36	.176	.861
รวม	4.52	.24	4.52	.33	-.231	.817

จากตาราง 29 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา ด้านสังคหวัตถุ พรหมวิหาร และอิทธิบาท ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 30 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลัก พระพุทธศาสนาของผู้บริหาร สถานศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี และปริญญาตรี n = 263		สูงกว่า ปริญญาตรี n = 91		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
สังคหวัตถุ 4	4.52	.42	4.56	.28	-1.087	.278
พรหมวิหาร 4	4.50	.40	4.59	.32	-2.143*	.033
อิทธิบาท 4	4.49	.36	4.58	.27	-2.393 *	.018
รวม	4.50	.34	4.58	.21	-2.360*	.019

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา ด้านสังคหวัตถุ พรหมวิหาร และอิทธิบาท โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพรหมวิหาร 4 และด้านอิทธิบาท 4 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านสังคหวัตถุ 4 ไม่พบความแตกต่าง

ตอนที่ 5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

ตาราง 31 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งของ					
	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
สังคหวัตถุ 4	ระหว่างกลุ่ม	3	.469	.156	.997	.394
	ภายในกลุ่ม	350	54.871	.157		
	รวม	353	55.340			
พรหมวิหาร 4	ระหว่างกลุ่ม	3	.176	.059	.391	.759
	ภายในกลุ่ม	350	52.637	.150		
	รวม	353	52.813			
อิทธิบาท 4	ระหว่างกลุ่ม	3	.115	.038	.314	.815
	ภายในกลุ่ม	350	42.882	.123		
	รวม	353	42.997			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.203	.068	.673	.569
	ภายในกลุ่ม	350	35.248	.101		
	รวม	353	35.452			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 วิเคราะห์เปรียบเทียบตามความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา ด้านสังคหวัตถุ พรหมวิหาร และอิทธิบาท ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตาราง 32 ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมของโรงเรียน	ภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน	อาคารสถานที่	สังคมและวัฒนธรรม	เทคโนโลยี	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา
ภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน	1.00	.765**	.555**	.453**	.397**
อาคารสถานที่	.765**	1.00	.692**	.559**	.428**
สังคมและวัฒนธรรม	.555**	.692**	1.00	.752**	.464**
เทคโนโลยี	.453**	.559**	.752**	1.00	.557**
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา	.397**	.428**	.464**	.557**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน ด้านอาคารสถานที่ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ค่า $r = .557$) ส่วนด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน ด้านอาคารสถานที่ และด้านสังคมและวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ค่า r) ตามลำดับ ค่า $r = .397$ ค่า $r = .428$ และ ค่า $r = .464$

ตอนที่ 7 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยการใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตาราง 33 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมของโรงเรียน	Beta	b	SE _b	t	p
ภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน	.139	.089	.043	2.061*	.040
อาคารสถานที่	.069	.048	.055	.881	.379
สังคมและวัฒนธรรม	-.008	-.005	.050	-.105	.917
เทคโนโลยี	.462	.345	.049	6.963**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

a = 2.388

R = .582

R² = .338

SE_b = .259

F = 44.610

P = .000

จากตาราง 33 พบว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนและด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 33 โดยสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านเทคโนโลยี มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีการดำเนินการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
5. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักของพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามคุณลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ 1. เพศ 2. ระดับการศึกษา และ 3. ประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2557 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 363 คน ผู้วิจัยใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง 30 เปอร์เซนต์จากโรงเรียนทั้งหมด 91 โรงเรียน ได้จำนวนโรงเรียน 28 โรงเรียน ต่อจากนั้นทำการการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) คือขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ต่อจากนั้นใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ การหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence, IOC) หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

การหาค่าสัมพัทธ์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Coefficient) และ
สัมประสิทธิ์สมการถดถอยเชิงพหุ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านอาคารสถานที่ และด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 และอิทธิบาท 4
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พรหมวิหาร 4 และอิทธิบาท 4 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แต่ด้านสังคหวัตถุ 4 ไม่พบความแตกต่าง
5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
6. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน ด้านอาคารสถานที่ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ค่า $r = .557$) ส่วนด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน ด้านอาคารสถานที่ และด้านสังคมและวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ค่า r) ตามลำดับ ค่า $r = .397$ ค่า $r = .428$ และค่า $r = .464$
7. ผลการพยากรณ์ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิง

จริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 33 โดยสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านเทคโนโลยี มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน

อภิปรายผล

1. การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีที่พบว่าอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านอาคารสถานที่ และด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนตามลำดับ และอาจเป็นเพราะว่า เทคโนโลยีช่วยในการจัดระบบข่าวสารที่ทันสมัย เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในโรงเรียน สามารถจัดเก็บง่ายสารสนเทศการเผยแพร่วัฒนธรรมที่สะดวกและมีประสิทธิภาพ ลดอุปสรรคเกี่ยวกับเวลาและระยะทาง (สาริตกาศยาผาด. 2542:11) ส่วนด้านสังคมและวัฒนธรรมผู้บริหารให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมท้องถิ่น ความเชื่อ อุดมการณ์ประเพณีต่าง ๆ โดยยึดบรรทัดฐานทางสังคมเป็นแนวทางในการปฏิบัติในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี (งามพิศ สัตย์สงวน. 2548: 24) ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำจะมีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ในการจัดอาคารสถานที่ให้เหมาะสมแก่การจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมมีการวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่ของสถานศึกษาเป็นการรักษาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงแข็งแรงปลอดภัยก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุดต่อการเรียนการสอนการสอนอำนวยความสะดวกแก่ครูและนักเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 69) ส่วนภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนซึ่งเป็นแหล่งให้ความรู้สร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอน โดยการจัดภูมิทัศน์ที่สวยงาม การตกแต่ง การประดับประดา การกำหนดพื้นที่ที่เหมาะสมช่วยให้เกิดมุมมองที่ดีแก่ผู้บริหารและครูนักเรียน (Farino. 2000:1) โดยรวมแล้วการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เหมาะสมสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานของผู้บริหาร และการจัดการเรียนการสอนของครูให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เป็นเพราะบุคคลที่มีความเป็นผู้นำจะสามารถทำหน้าที่ดำเนินการ จัดการและควบคุมดูแลกิจการทั้งหมดที่มีอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเป็นผู้มีความสามารถดี ความประพฤติดี เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคลากรโดยทั่วไป (พระธรรมจิติญาณ. 2546:18) เป็นผู้ชักพาให้คนอื่นกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ และเป็นสิ่งที่ถูกที่ควรปฏิบัติ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต. 2550: 9) สามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือศรัทธาและสามารถปฏิบัติตามเพื่อไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้อย่างไม่มีข้อสงสัยและปราศจากการโต้แย้งแต่ประการใด เป็นผู้นำแห่งจิตวิญญาณ (สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง. 2549: 49-50) รวมทั้งเป็นผู้นำ

ที่สมบูรณ์แบบมีความเป็นผู้นำโดยสมบูรณ์ เป็นบุคคลที่มีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติ เป็นผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและความสวัสดิ มีธรรมหรือคุณสมบัติและเป็นแบบอย่างที่ดี (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต. 2553: 14-28)

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงชาย โดยจัดการอบรมสัมมนาแก่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกภาคส่วน เปิดโอกาสให้มีการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ดังนั้นไม่ว่าผู้หญิงหรือผู้ชายต่างมีบทบาทในการดูแลกำกับหรือบังคับบัญชา เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่าครูมีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พรหมวิหาร 4 และอิทธิบาท 4 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านสังคหวัตถุ 4 ไม่พบความแตกต่างที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารที่ศึกษาในระดับสูงชั้นย่อมได้เปรียบ เพราะสามารถเรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ ทั้งด้านภาวะผู้นำ การบริหารจัดการเพื่อนำความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา งามขุนทด (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐ์ภัค สิงหลกะ (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชนเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่า การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชนเขตวัฒนาตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรีกับวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะบุคคลที่มาเป็นผู้บริหารจำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน พื้นฐานทั้งความรู้และประสบการณ์จึงใกล้เคียงกัน ประกอบกับผู้บริหารสมัยใหม่จำเป็นต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิตเพราะมีการประเมินเพื่อรับใบประกอบวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวิตร โรหิตรา (2551: 143-144) ได้ศึกษา

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารหญิงตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารหญิงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำแบบมุ่งคนแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลวิจัยของ ไมตรี คงนุกูล (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรูทเพ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรูทเพมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติคินเคดกรูทเพ ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมของโรงเรียนกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน ด้านอาคารสถานที่ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ค่า $r = .557$) ส่วนด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน ด้านอาคารสถานที่ และด้านสังคมและวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ค่า r) ตามลำดับ ค่า $r = .397$ ค่า $r = .428$ และ ค่า $r = .464$

โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเช่นนี้เพราะเทคโนโลยีช่วยในการจัดระบบข่าวสารจำนวนมหาศาลของแต่ละวัน เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสารสนเทศ เช่นการคำนวณตัวเลขที่ยุงยาก ซับซ้อน การจัดเรียงลำดับสารสนเทศ ฯลฯ ช่วยให้เราสามารถจัดเก็บสารสนเทศในลักษณะที่เรียกใช้ได้ทุกครั้งอย่างสะดวก ทำให้สามารถจัดระบบอัตโนมัติเพื่อการจัดเก็บประมวลผลและการเรียกใช้สารสนเทศ ทำให้ผู้บริหารเข้าถึงสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งทำให้การสื่อสารระหว่างกันได้สะดวก รวดเร็ว ลดอุปสรรคเกี่ยวกับเวลาและระยะทางโดยการใช้ระบบโทรศัพท์และอื่น ๆ (สาริต กายาผาด. 2542:11) นอกจากนี้เทคโนโลยีทำให้การบริหารจัดการมีความสะดวกรวดเร็วในระหว่างการทำงาน ลดปริมาณผู้ดำเนินงานและสามารถประหยัดพลังงานเชื้อเพลิงได้อีกทางหนึ่ง ระบบปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระเบียบมากขึ้นกว่าเดิม ลดข้อผิดพลาดของเอกสารในระหว่างการทำงานได้ สร้างความโปร่งใสให้กับหน่วยงานหรือองค์การได้ ลดปริมาณเอกสาร (กระดาษ) ในระหว่างการทำงานได้มาก และลดขั้นตอนในระหว่างการทำงานได้มาก (ชัยพจน์ รั้งาม. 2546:6)

7. ผลการพยากรณ์ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 33 โดยสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านเทคโนโลยี มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้เพราะเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการในองค์การช่วยพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า และเป็นเรื่องเกี่ยวกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมสมัยใหม่ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงกับองค์การจากปัจจุบันและอนาคตยังช่วยเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (ยีน ญวรวรรณ และสมชาย นำประเสริฐชัย. 2546: 21) อีกทั้งเทคโนโลยีช่วยให้การทำงานประหยัดเวลาและเงิน ทำให้ผู้นำทันสมัย เกิดการยอมรับศรัทธาจากบุคลากร (สุขุม เฉลยทรัพย์ และคณะ. 2547: 7)

ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเช่นนี้เพราะ การจัดวางภูมิทัศน์และทำเลที่ตั้งก่อให้เกิดอิทธิพลและประสบการณ์แก่มนุษย์ ซึ่งส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจให้ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และช่วยให้อุบลากรปลอดภัยในโรงเรียน (Falero; & Alonso. 1995: 7; อ้างอิงจาก สายัณห์ จันทรศรี. 2546: 14) ภูมิทัศน์ที่สวยงาม ทั้งด้านการตกแต่ง การประดับประดา การกำหนดพื้นที่ที่เหมาะสมช่วยให้เกิดมุมมองที่ดีแก่ผู้บริหาร ทำให้สุขภาพจิต (Farino. 2000: 1) อีกทั้งการจัดภูมิทัศน์ที่งดงามทั้ง อาคาร สิ่งก่อสร้าง ถนนทางเท้า หินประดับ สนามหญ้า พรรณไม้ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในจุดหรือตำแหน่งที่เหมาะสม มีความกลมกลืนกัน ทำให้เกิดทัศนียภาพที่สวยงามน่าดู เกิดความสะดวกในการเดิน เป็นผลทางด้านจิตวิทยา (ประเวศ ไชยวงศ์. 2541: 1)

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 จากข้อค้นพบของการวิจัย สภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นจึงควรส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านอาคารสถานที่ และภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากข้อค้นพบของการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา ดังนั้นจึงควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาปรับใช้ในการจัดการศึกษาของผู้บริหารให้มากยิ่งขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารมีหลักธรรมประจำใจและเป็นที่เคารพนับถือของบุคลากรในสถานศึกษานั้น ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 งานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร จึงสมควรศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด

2.2 ควรทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณในสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาในสถานศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่างจังหวัด





บรรณานุกรม

กมล ฉายาวัฒน์. (2554). *บริหารคนและงานด้วยวิธีการของพระพุทธเจ้า* (ฉบับปรับปรุง).

กรุงเทพฯ: เกท ไอเดีย.

กมลทิพย์ ทองกำแหง และคณะ. (2555). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กวี วงศ์พุ่ม. (2542). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมการบัญชี.

กาญจนา จันทร์ไทย. (2539). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยคัดสรรคัดด้านสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ค.ด. (การอุดมศึกษา)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

กิติ ตยัคคานนท์. (2547). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: บัดเตอร์ฟลาย.

กรรชิต มัลลียงศ์. (2540). *ทักษะไอที*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

คนอง วังฝายแก้ว. (2555). *คุณธรรมจริยธรรมของครูอาจารย์ที่ควรรู้และควรนำมาปฏิบัติ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2556, จาก <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/470440>.

งามพิศ สัตย์สงวน. (2548). *การวิจัยเชิงคุณภาพทางมานุษยวิทยา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

จรัส อติวิทยามรณ. (2553). *หลักการและทฤษฎีทางการบริหาร = Principle and Theory of Administration*: สงขลา: ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ. พิมพ์ครั้งที่ 3.

จักรพรรณ วงศ์พรวัฒน์. (2549). *ปรัชญาการศึกษากับการเรียนรู้ของมนุษย์*. เลย: เลยปริน.

จารุมาศ เรืองสุวรรณ, พันเอก. (2548). *การสังเคราะห์แบบจำลองการสอนวิชาชีพช่างตามหลักอิทธิบาท 4 ของพลทหารในส่วนสนับสนุนกองบัญชาการกองทัพบก*. ปรินญาตฤษฎีบัณฑิตปร.ด. (อาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

จำนง อติวัฒนสิทธิ์. (2543). *สังคมวิทยา*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์ และคณะ. (2548). *สังคมวิทยา*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. (2548). *จริยศาสตร์: ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- จิรพงษ์ นามมงคล. (2548). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามทรรศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน สามัญ สอนภาษาจีนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- จิราภรณ์ เพชรนาใหญ่. (2554). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- เจลีเยว ฤกษ์จุฬิมล และคณะกรรมการบริหารวิชาบูรณาการ หมวดวิชาศึกษาทั่วไป (บก.). (2548). *มนุษย์กับสังคม*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนิษฐ์ภักดิ์ สิงหลกะ. (2549). *การศึกษากิจการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชลอ ไกรทอง. (2547). *ทรรศนะของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- ชัชพล ทรงสุนทรวงศ์. (2548). *มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยพจน์ รักษาม. (2546, กันยายน). จาก IT มาเป็น ICT. *วารสารการศึกษากรุงเทพมหานคร*. 25(12) :19-21.
- ชาญชัย อาจินสมาจร. (2546). *วิธีปรับปรุงกลยุทธ์สร้างประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสารการพิมพ์.
- เชียวชาญ ภาระวงศ์. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครพนม เขต 1*. นครพนม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐชานันท์ เรือนดาหลวง. (2552). *ศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร.

- ณัฐดา แสนสิงห์. (2548). ศึกษาทัศนคติของผู้ได้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เขต 1. ปรินญาณินพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2544). ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ. สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- พรรณนีย์ วรคำ. (2554). การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทวีป กิตา. (2548). บทบาทของผู้บริหารด้านเทคโนโลยี. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงไชย วงศ์กุล. (2546). การบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนประถมศึกษาแถบแม่น้ำตาปี จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชนากร เม่นแต้ม. (2550). สภาพบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ชเนศ ขำเกิด (2541). รวมบทความวิชาการ. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- ชร นทรายุทธ. (2553). การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา: หลักการ การประยุกต์ และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธวัชชัย เปรมปรีดี. (2543). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- ธิดารัตน์ ศิลาวรรณโณ. (2553). ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังกัดหมวด ๔: กรณีศึกษา อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- นงลักษณ์ มีจุณสม. (2546). สภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของ
วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทองตามทัศนะของอาจารย์และนักศึกษา. สารนิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- นรา สมประสงค์ และเสรี ลาซโรจน์. (2546). การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาในประมวล
สาระชุดวิชาการจัดการศึกษา หน่วยที่ 9 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2552). ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ทริปเพิล
กรุ๊ป.
- (2549). จริยธรรมธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บรรจบ นาสรีวงศ์. (2546). แนวทางส่งเสริมการบริหารจัดการงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษา
อำเภอแม่สาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). เชียงราย: บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏเชียงราย. ถ่ายเอกสาร.
- บังอร ไชยเผือก. (2550). การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียน
คาทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บังอร อินทรมี. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการ
ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 5.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: สถาบันราชภัฏนครปฐม.
ถ่ายเอกสาร.
- บุญเชิด ขำชุม. (2547). การศึกษาการบริหารจัดการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
ถ่ายเอกสาร.
- บุญยงค์ ใจลำปาง. (2544). คุณลักษณะผู้นำของประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม
ทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงราย: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ
เชียงราย. ถ่ายเอกสาร.
- ปฎิคม พงษ์ประเสริฐ. (2550). การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการในโรงเรียนเทศบาล
สังกัดเทศบาลเมืองนครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ประทีป สยามชัย. (2546). เอกสารประกอบการบรรยายวิชาทฤษฎีและหลักการบริหาร. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาศรี สีหอำไพ. (2550). พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประวิตร โหรา. (2551). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารหญิงตามทัศนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. ปรินิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประเวศ ไชยวงศ์. (2541). การจัดสวนประดับ. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด 9119 เทคนิควิธี.
- ประเวศ วะสี. (2544). ปฏิรูปการศึกษา ยกเครื่องทางปัญญาทางรอดจากความหายนะ. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- ประเสริฐ คำลุน. (2550). ศึกษาความคิดเห็นของผู้นำเกี่ยวกับจริยธรรมการครองตนตามแนวพุทธศาสตร์กรณีศึกษาผู้นำสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเบญจตรีก จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- (2550). เอกสารคำสอน ระเบียบวิธีทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ประเสริฐ ประคุณศึกษาพันธ์. (2553). กระทั่งถามทั่วไป เรื่อง การจ่ายเงินให้สถานศึกษาและมาตรฐานการสอนในสถานศึกษาของรัฐ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราณี ปิ่นวงษ์งาม. (2547). คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนนี้วิธราชบุรีอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ปริญญา จงวัฒนา. (2550). พุทธธรรมเพื่อกัลยาณมิตร. กรุงเทพฯ: ศิลป์สยามบรรจภัณฑ์และการพิมพ์.
- ปรีชา นันทาภิวัฒน์. (2544). พจนานุกรมหลักธรรมพระพุทธศาสนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดวงแก้ว.
- ปัทมา แดนยุกต์. (2554). การพัฒนาบทเรียนโปรแกรมเรื่อง ยาเสพติด สำหรับนักศึกษาพยาบาล. ตรัง: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง.

- พจน์ พจน์พัฒน์พล. (2548). การจัดสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนวัดเทพนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พนิดา งามขุนทด. (2549). ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. ถ่ายเอกสาร.
- พระดณัย อนาวีโล. (2554). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษา กรณีศึกษา: ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต พธ.ม. (สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พระเทพปริยัติเมธี. (2553). ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์.
- พระเทพเวที. (2543). พุทธธรรม. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทวินทร์ เทวินโท. (2544). พุทธจริยศาสตร์. นนทบุรี : สหมิตรพรินต์ติ้ง
- พระธรรมโกศาจารย์. (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). พุทธวิธีบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมฐิติญาณ. (2546). มุกตาสักการะจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. ร้อยเอ็ด: รัตนกิจการพิมพ์.
- พระธรรมปิฎก. (2546). พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก จำกัด.
- . (2544). กรณีธรรมกาย: บทเรียนเพื่อศึกษาพระพุทธศาสนาและสร้างสรรค์สังคมไทย. กรุงเทพฯ: กองทุนอุทิศธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2551). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- . (2551). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ (Dictionary of Buddhism). พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- . (2553). ธรรมเนียมชีวิต. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- พระมหาธีรวิชัย คามพินิจ. (2554). ศึกษาความเป็นภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตภาคีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- พระมหาสมปอง ปจฺโจปการี. (2550). *ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- พรรณี ประเสริฐวงศ์. (2540). *ประมุขศิลป์สำหรับนักธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงศ์ หรดาล. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พรานนก.
- พระราชญาณวิสิฐ. (2550). *รวมปาฐกถาธรรม 9 เรื่อง/ตอน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คณะศึกษานุปศิษฐ์.
- พวงผกา ประเสริฐศิลป์. (2542). *ประเพณีกับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสวัฒนธรรมโลก*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- พศิน ปัจฉิม. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. ถ่ายเอกสาร.*
- พัลลภ พิริยะสุวรงค์. (2543, เมษายน-พฤษภาคม). บทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศกับการปฏิรูปการศึกษา. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา*. 12 (34) : 39-42.
- พิพัฒน์ ยอดพฤติการ. *พอเพียงกับวัด: สังคหวัตถุ 4 กับการนำไปใช้ในเรื่อง CSR*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2556, จาก http://www.bangkokbiznews.com/2007/10/02/news_24748858.php?news_id=24748858.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2542). *การเปลี่ยนแปลงทางสังคม: ผลกระทบต่อค่านิยมและการศึกษาไทยในจริยธรรมกับการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาณุพงศ์ ธนุสาร. (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 สุโขทัย – ตาก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.*
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- ไมตรี คงนุกุล. (2552). *การศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ คินเคดกรุงเทพ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*

- ยีน ภูววรรณ และสมชาย นำประเสริฐชัย. (2546). *ไอซีทีเพื่อการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด
ยูเคชั่น.
- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. (2544). *มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: พิกัดอักษร.
- ราตรี ละครวงศ์. (2549). *การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนนอร์ธประเทศ
จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- เรืองสรรค์ สิริผล. (2550). *สภาพการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ
โรงเรียนที่เปิดสอนชั้นที่ 1-2 และช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มหาสารคาม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ลมัย พวงเพชร. (2547). *การบริหารอาคารสถานที่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
ประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี:
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ละเอียด แซ่คู. (2546). *คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
การศึกษา). นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครราชสีมา. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา ทองโคตร. (2554). *ศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดาวัลย์ วิเศษภูติ. (2549). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของ
ครูผู้สอนโรงเรียนสฤงษดิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1*. ปรินญา
นิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
ถ่ายเอกสาร.
- วชิราพร พุ่มบานเย็น. (2545). *เทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- วรางคณา ตาเตียว. (2552). *ประสบการณ์การบริหารจัดการเชิงจริยธรรมทางการพยาบาลของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลตติยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารพยาบาล).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วสันต์ ปัญญา. (2544). *ความพึงพอใจของนักเรียนต่อสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดกรมสามัญ
ศึกษาจังหวัดกระบี่*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.

- วิกรม ทิพย์วิบูลย์ชัย. (2548). ความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้ปกครองในด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนนิลประพันธ์ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย วรรณพุฒ. (2547). ทรรศนะของนักเรียนต่อการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในโรงเรียนประจวบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย วรรณพุฒ. (2547). ทรรศนะของนักเรียนต่อการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนประจวบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- วิชาญ สุวรรณวงษ์. (2549). การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎี 2 ตามการรับรู้ของครู. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). ภาวะผู้นำ LEADERSHIP ฉบับก้าวหน้ายุค. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2550). การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โพเพช.
- วุฒิชัย วรชิน. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับประสิทธิผลภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษานี้พื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีเพชร จันทร์ส่องศรี. (2548). การบริหาร. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- ศิริมา ศรีอรุณสุตา. (2533). การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาขั้นต้น. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริรัตน์ แอดสกุล. (2545). รวบทบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ. (2544). ภาวะผู้นำกับวิกฤติระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ: มติชน.

- สนธยา พลศรี. (2545). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สนธิ สมัครการ. (2545). *การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมกับการพัฒนาสังคม*. (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สมคิด บางโม. (2552). *องค์การแห่งการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมชาย เทพแสง; และอรจิรา เทพแสง. (2549). *ผู้นำยุคใหม่ หัวใจของการปฏิรูป*. พิมพ์ครั้งที่ 1.
นนทบุรี: เกรท เอ็ดดูเคชั่น.
- สมชาย เทพแสง. และคณะ. (2553). *การศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียน
ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ภัยพิบัติ
สึนามิ*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมศักดิ์ สรีสันติสุข. (2546). *สังคมวิทยาชุมชน: หลักการศึกษาวิเคราะห์และปฏิบัติงานชุมชน*.
ขอนแก่น: วิทยาลัยขอนแก่น.
- สมาน ปรีชา. (2548). *การพัฒนาการปฏิบัติงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
โรงเรียนเมยวดีพิทยาคม อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.*
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์.
- สัมฤทธิ์ ทางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำใ้บริการ (Servant Leadership)*. พิมพ์
ครั้งที่ 2, ขอนแก่น: นานาวิทยา.
- สาริต กายาผาด. (2548). *เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อชีวิต*. กรุงเทพฯ: เชิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- สายัณห์ จันทรศรี. (2546). *การจัดภูมิทัศน์ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร. ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.*
- สักรินทร์ บุญกว้าง. (2551). *การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน อำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.
ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.(วิทยาศาสตร์). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.*
- สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. (2549). *รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร*.
กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

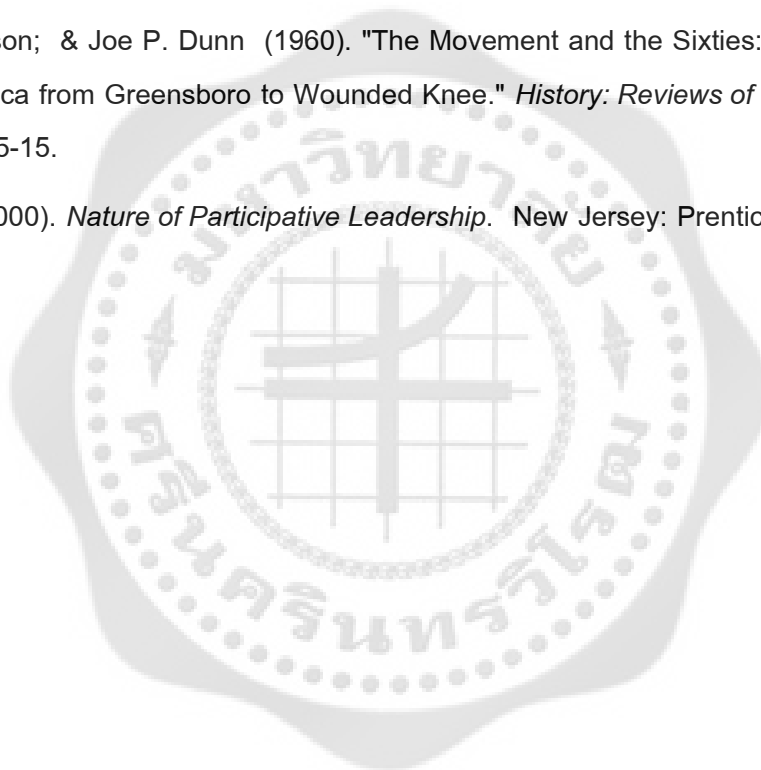
- สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2552). *แผนปฏิบัติการ 4 ปี (2552-2555)*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. เอกสารกลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา.
- (2553). *36 ปี สำนักงานการศึกษา กทม.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- (2554). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2554 สำนักงานการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. เอกสารกลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา.
- (2554). *สรุปสำหรับผู้บริหาร แผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. เอกสารกลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา.
- (2556). *ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2556*, จาก <http://www.bangkokeducation.in.th/home.php>.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, กรมอาชีวศึกษา. (2540). *การจัดภูมิทัศน์ในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุกาญจนา เกษสังข์. (2550). *จริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สุขุม เฉลยทรัพย์ และคณะ. (2547). *เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อชีวิต พิมพ์ครั้งที่ 4*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สุชาดา กิระนันท์. (2541). *เทคโนโลยีสารสนเทศสถิติ: ข้อมูลในระบบสารสนเทศ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ โจมเสนาะ. (2545). *การศึกษาภาวะผู้นำที่ประกอบด้วยจริยธรรม: กรณีศึกษา ชีวิตและผลงานของ ศาสตราจารย์ ดร.ป๋วย อึ๊งภากรณ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, ผศ.ดร. (2550). *"หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์" สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุทธิวรรณ ตันติรจนวงศ์. (2546). *สิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ประมวลสาระชุดวิชาบริหารการศึกษา หน่วยที่ 12*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการศึกษา). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: วิวัฒน์ เอ็ดดูเคชั่น.
- (2544). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- สุธาสนี แม้นญาติ และคณะ. (2555). สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุนันท์ สุขสวัสดิ์. (2552). สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลในทัศนะของนักศึกษาแพทย์. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพล อนามัย. (2549). การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2546). จริยธรรมทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สุวิทย์ หิรัญการท์. (2543). พจนานุกรมฉบับนักเรียน. กรุงเทพฯ: ไอ คิว บั๊คเซ็นเตอร์.
- อรนุช ไชยพิมพ์. (2555). ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณชัย กัณฑภา. (2548). การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา อำเภอยะอำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- อังคณา แซ่ตัน. (2549). แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. ถ่ายเอกสาร.
- อารพันธ์ ประสิทธิ์รัตน์. (2545). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บางเขน. ถ่ายเอกสาร.
- อารยา จันทะโก .(2548). การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย โล้วม้นคง. (2552). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อุทิศ ทาหอม. (2554). บทบาทของครูด้านผู้นำทางคุณธรรมจริยธรรม ในทัศนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- Barnhart; & Stein. (1956). Barnhart, Clarence Lewis, and Jess Stein, eds. *The American College Dictionary*. Random House, 1970.
- Blarnnard, C.I. (1961). *The Function of the Executive* (28th ed). London: Harvard University Press.
- Barrow, Venter, J; et al (2001). "The Sequence of the Human Genome." *Science*. 291 (7): 1304-1351.
- Bennis, Hans. (2000). "Unergative Adjectives and Psycho Verbs." *Studies in unaccusativity*. 20 (4): 84-113.
- Boeree, C.G. (2003). *Moral Development*. Retrieved July 22, 2011, from <http://www.ship.edu/~cgboeree/genpsymoraldev.html>.
- Brown, Roger (1965). *Social Psychology*. New York: Free Press.
- Brown, M. E.; Trevino, L. K.; & Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97 (2): 117-134.
- Dirks, K. T.; & Ferrin, D. L. (2002). Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice. *Journal of Applied Psychology*. 87 (3): 611- 628.
- Duke, Robert A.; & Mary Dave Blackmail . (1987). "The Relationship Between Observers' Recorded Teacher Behavior and Evaluation of Music Instruction." *Journal of Research in Music Education*. 39 (4) : 290-297.
- Etzioni; & Ouchi, William G (1965). "Markets, Bureaucracies, and Clans." *Administrative science quarterly*. 19 (8): 129-141.
- Farino, Almo. (2000). *Landscape Ecology in Action*. Kluwer: Academic Publishers.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. 3th ed. New York: McGraw-Hill.
- Good, Holmes, Beulah, Arthur R. Page; & Robert A. Good. (1959). "Studies of the Metabolic Activity of Leukocytes From Patients with a Genetic Abnormality of Phagocytic Function." *Journal of Clinical Investigation* 46 (9): 1422.
- Halpin, Roussell, Cecile. (1966). "Relationship of Sex of Department Head to Department Climate." *Administrative Science Quarterly*. 19 (4): 211-220.

- Haskell, P. (1963). *Situational Leadership : Perception and the Impact of Power*. San Diego, CA : University Associated.
- Haynes, N. M., Emmons, C.; & Ben-Avie, M. (1997). School Climate as a Factor in Student Adjustment and Achievement. *Journal of Psychology and Educational Consultation*, 8(3): 321–329.
- Hinkle, D.E, William, W; & Stephen G. J. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences*. 4th ed. New York: Houghton Mifflin.
- Hersey Graeff; & Blanchard Claude, L. (1982). "The Situational Leadership Theory: A Critical View." *Academy of Management Review*. 8 (2) : 285-291.
- Hoy Wayne, K; & Miskel. Scott R. (2001). "Toward an Organizational Model of Achievement in High Schools: The Significance of Collective Efficacy." *Educational Administration Quarterly*. 38 (1): 77-93.
- Kalshoven. (2010). *Ethical Leadership: Through the Eyes of Employees*. Dissertation. Faculty of Economics and Business. University of Amsterdam.
- Kitchener, K. (2000). *Foundations of Ethical, Research and Teaching in Psychology*. Mahwah New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kohlberg, L. (1981). *The Philosophy of Moral Development*. San Francisco: Harper and Row.
- Kohlberg, L.W. (1976). *Moral Stages and Moralization: The Cognitive Developmental Approach*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Koontz Green, G.; & O'Donnell. M. Welsh (1959). and. "Cybernetics and Dependence: Reframing the Control cConcept." *Academy of Management Review* 13 (2): 287-301.
- Krug, Hans Juergen, Ludwig Pohlmann; & Lothar Kuhnert (1990). "Analysis of the Modified Complete Oregonator Accounting for Oxygen Sensitivity and Photosensitivity of Belousov-Zhabotinskii Systems." *Journal of Physical Chemistry* 94 (12): 4862-4866.
- Lipham. Murphy, Joseph; & Michael Vriesenga. (2006). "Research on School Leadership Preparation in the United States: An Analysis." *School Leadership and Management*. 26 (2): 183-195.
- Lunenburg, F; & Ornstein, A. (2004). *Principal as an Educational Leader and Change Agent*. Belmont: worth/Thomson Learning.

- Papa, M.J., Daniels, T.D.; & Spiker, B.K. (2008). *Organizational Communication: Perspectives and Trends*. Los Angeles, CA: SAGE Publications.
- Piaget, J. (1971). *The Theory of Stages in Cognitive Development*. In D.R. Green (Ed.), *Measurement and Piaget*. New York: McGraw-Hill.
- Stansbury, J. (2009). Reasoned Moral Agreement: Applying Discourse Ethics Within Organizations. *Business Ethics Quarterly*. 19(1): 33-56.
- Tannenbaum, Weschler; & Massarik ,Brown, Stephen M (1959)."Male Versus Female Leaders: A Comparison of Empirical Studies." *Sex Roles*. 5 (5): 595-611.
- Terry, Anderson; & Joe P. Dunn (1960). "The Movement and the Sixties: Protest in America from Greensboro to Wounded Knee." *History: Reviews of New Books* 24 (1): 15-15.
- Yukl, G.A. (2000). *Nature of Participative Leadership*. New Jersey: Prentice Hall.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0519.12/๑ 192

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศาลายา

เนื่องด้วย พระมหากษัตริย์ไทย สืบสาน นวัตกรรมระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พระมหาฉัตรชัย สุธดตชโย เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ พระมหากษัตริย์ไทย สืบสาน นวัตกรรมระดับปริญญาโท และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822



ที่ ศธ 0519.12/2143

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/6 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

เนื่องด้วย พระมหานันทา สิงห์สนั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พระมหามหาวินทร์ ปุริสสุตโตโม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ พระมหานันทา สิงห์สนั่น และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/ ๒๑๔ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย พระมหากษัตริย์ไทย สืบสาน นวัตกรรมระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวิสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ อาจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์ และ อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ พระมหากษัตริย์ไทย สืบสาน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ลันตวัฒนกุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท 087-814-1822

ที่ ศธ 0519.12/ 0645



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

เนื่องด้วย พระมหาโนชา สิงห์สนั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขออนุมัติครุในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติ ได้โปรดพิจารณาให้ พระมหาโนชา สิงห์สนั่น ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822

ที่ ศธ 0519.12/ ๐๖๔๗



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดเทพากร (เลี่ยมมาตุทิศ)

เนื่องด้วย พระมหากษัตริย์ไทย สืบสาน นวัตกรรมระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรศักดิ์ ศรีจันทร์ วัฒนกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ พระมหากษัตริย์ไทย สืบสาน นวัตกรรมระดับปริญญาโท ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822

ที่ ศธ 0519.12/0644



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา

เนื่องด้วย พระมหากษัตริย์ไทย สืบเนื่องมา นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์ ธีตรกมลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิติมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ พระมหากษัตริย์ไทย สืบเนื่องมา ได้เก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท 087-814-1822

ที่ ศธ 0519.12/0๕4๙



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดปทุมवास

เนื่องด้วย พระมหาไธสง สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์ วัฒนกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขออนุมัติครุในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติ ได้โปรดพิจารณาให้ พระมหาไธสง สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822

ที่ ศธ 0519.12/ 0650



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดกัลยาณมิตร

เนื่องด้วย พระมหากษัตริย์ไทย สืบสาน นวัตกรรมระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกุลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหากษัตริย์ไทย สืบสาน นวัตกรรมระดับปริญญาโท ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822

ที่ ศธ 0519.12/ 0๕๕๐



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดราชคฤห์

เนื่องด้วย พระมหากษัตริย์วชิราวุฒินันท์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกุลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหากษัตริย์วชิราวุฒินันท์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822

ที่ ศธ 0519.12/ 0650



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดพิชัยญาติ

เนื่องด้วย พระมหาไธสง สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกุลมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหาไธสง สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822

ที่ ศธ 0519.12/ 0650



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่การวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดบางขุนนนท์

เนื่องด้วย พระมหากษัตริย์ไทย สืบเนื่องมา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกุลมัทศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขออนุญาตเคราะห้ครุในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเคราะห้ให้ พระมหากษัตริย์ไทย สืบเนื่องมา ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822

ที่ ศธ 0519.12/ 0๕๕๐



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดเจ้าอาม

เนื่องด้วย พระมหากษัตริย์ไทย สืบเนื่องมา ตั้งแต่พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช รัชกาลที่ 1 ทรงสถาปนาพระมหากษัตริย์ไทยเป็นองค์พระประมุขแห่งชาติ และทรงเป็นพระอริยราชูปถัมภ์ของพระพุทธศาสนา ซึ่งพระมหากษัตริย์ไทยได้ทรงมีพระกรุณาธิคุณต่อพระพุทธศาสนาอย่างสูงส่ง โดยทรงอุปถัมภ์และส่งเสริมพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรืองมาโดยตลอด และทรงมีพระกรุณาธิคุณต่อพระภิกษุสงฆ์และสามเณรโดยทั่วหน้ามาโดยตลอด

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกุลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหากษัตริย์ไทย สืบเนื่องมา ตั้งแต่พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช รัชกาลที่ 1 ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822

ที่ ศธ 0519.12/ 0650



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดศรีสุตาราม

เนื่องด้วย พระมหากษัตริย์ไทย สืบเนื่องมา ตั้งแต่พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช รัชกาลที่ 1 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ทรงมีพระบรมราชโองการให้ตั้งโรงเรียนขึ้นในกรุงเทพฯ และในต่างจังหวัด เพื่อเป็นสถานที่ศึกษาเล่าเรียนของราษฎร และเพื่อเป็นการบำรุงรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของชาติไทย โดยในระยะแรกโรงเรียนเหล่านี้มีชื่อว่า “โรงเรียนวัด” และ “โรงเรียนราษฎร์” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียน” และ “วิทยาลัย” ตามลำดับ

ปัจจุบันโรงเรียนวัดศรีสุตาราม มีนักเรียนทั้งสิ้น 1,234 คน และครู 45 คน โดยโรงเรียนมีชื่อเสียงในด้านวิชาการ และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถ และมีความประพฤติดี

ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนวัดศรีสุตาราม ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกุลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ในการนี้ นิติมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหากษัตริย์ไทย สืบเนื่องมา ตั้งแต่พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช รัชกาลที่ 1 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ทรงมีพระบรมราชโองการให้ตั้งโรงเรียนขึ้นในกรุงเทพฯ และในต่างจังหวัด เพื่อเป็นสถานที่ศึกษาเล่าเรียนของราษฎร และเพื่อเป็นการบำรุงรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของชาติไทย โดยในระยะแรกโรงเรียนเหล่านี้มีชื่อว่า “โรงเรียนวัด” และ “โรงเรียนราษฎร์” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียน” และ “วิทยาลัย” ตามลำดับ

และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท 087-814-1822

ที่ ศธ 0519.12/ 0650



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดดงมูลเหล็ก

เนื่องด้วย พระมหาไธสง สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรศักดิ์ วัฒนกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหาไธสง สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822

ที่ ศธ 0519.12/ 0๕๕๐



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดไก่อี้อยู่ (ส่วสดีประชานุกุล)

เนื่องด้วย พระมหาอินชา สิงห์สนั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหาอินชา สิงห์สนั่น ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822



ที่ ศธ 0519.12/ 0650

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดประสาธ

เนื่องด้วย พระมหาอโนชา สิงห์สนั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหาอโนชา สิงห์สนั่น ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822

ที่ ศธ 0519.12/ 0650



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดกระโจมทอง

เนื่องด้วย พระมหาไธสง สิงห์สนั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขออนุญาตเคราะห้ครูในโรงเรียน คอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเคราะห้ให้ พระมหาไธสง สิงห์สนั่น ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822



ที่ ศธ 0519.12/ 0650

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดเปาโรหิตย์

เนื่องด้วย พระมหาไถ่สังฆมุนี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหาไถ่สังฆมุนี ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822



ที่ ศธ 0519.12/ 0650

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดฉัตรแก้วจกกลณี

เนื่องด้วย พระมหาโนชา สิงห์สนั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหาโนชา สิงห์สนั่น ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822

ที่ ศธ 0519.12/ 0650



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนคลองบางพรหม

เนื่องด้วย พระมหากษัตริย์ไทย สืบเนื่องมา ตั้งแต่พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ได้ทรงมีพระบรมราชโองการให้ตั้งโรงเรียนหลวงขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อปีพุทธศักราช ๒๓๒๔ เพื่อเป็นสถานที่ศึกษาเล่าเรียนของบุตรหลานข้าราชการและราษฎรที่สนใจเรียน โดยทรงมีพระกรุณาธิคุณให้ตั้งโรงเรียนหลวงขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อปีพุทธศักราช ๒๓๒๔ และทรงมีพระกรุณาธิคุณให้ตั้งโรงเรียนหลวงขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อปีพุทธศักราช ๒๓๒๔

จึงเรียนมาเพื่อขอความเห็นชอบให้ พระมหากษัตริย์ไทย สืบเนื่องมา ตั้งแต่พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ได้ทรงมีพระบรมราชโองการให้ตั้งโรงเรียนหลวงขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อปีพุทธศักราช ๒๓๒๔

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822



ที่ ศธ 0519.12/ 0650

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดราชสิทธาราม

เนื่องด้วย พระมหากษัตริย์ไทย สืบเนื่องมา ตั้งแต่พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ทรงมีพระบรมราชโองการให้ตั้งโรงเรียนหลวงขึ้นที่วัดราชสิทธาราม กรุงเทพมหานคร โดยให้มี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโรงเรียน ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้ สถานที่ เพื่อขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัยในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางจิตสังคมและ สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความเห็นชอบให้ พระมหากษัตริย์ไทย สืบเนื่องมา ตั้งแต่พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822

ที่ ศธ 0519.12/ 0650



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดสุวรรณาราม

เนื่องด้วย พระมหาไธสง สิงห์สนั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหาไธสง สิงห์สนั่น ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822

ที่ ศธ 0519.12/ 0650



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดดุสิตาราม

เนื่องด้วย พระมหาโนชา สิงห์สนั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ จัตรกมลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหาโนชา สิงห์สนั่น ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822

ที่ ศธ 0519.12/ 0650



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนฉิมพลี

เนื่องด้วย พระมหาโนชา สิงห์สนั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางจิตสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางจิตสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหาโนชา สิงห์สนั่น ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822



ที่ ศธ 0519.12/ 0650

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดอินทราวาส

เนื่องด้วย พระมหาโนชา สิงห์สนั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหาโนชา สิงห์สนั่น ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822



ที่ ศธ 0519.12/ 0650

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดวิมุตยาราม

เนื่องด้วย พระมหาไธสง สิริสัจจวิธาน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “คุณลักษณะทางจิตสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความเห็นชอบครุฑในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางจิตสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความเห็นชอบให้ พระมหาไธสง สิริสัจจวิธาน ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822

ที่ ศธ 0519.12/ 0650



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดบางพลัด (ป.สุวณโณ)

เนื่องด้วย พระมหากษัตริย์ไทย สืบเนื่องมา ตั้งแต่พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช รัชกาลที่ 1 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ทรงมีพระบรมราชโองการให้ตั้งโรงเรียนขึ้นในกรุงเทพฯ และในต่างจังหวัด เพื่อเป็นสถานที่ศึกษาเล่าเรียนของราษฎร และเพื่อเป็นการบำรุงรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของชาติไทย โดยในระยะแรกโรงเรียนที่สร้างขึ้นมีลักษณะเป็นวัดร้างหรือวัดร้างที่บูรณะขึ้นใหม่ และต่อมาโรงเรียนที่สร้างขึ้นมีลักษณะเป็นโรงเรียนที่สร้างขึ้นใหม่โดยมีพระมหากษัตริย์ไทย ทรงมีพระบรมราชโองการให้ตั้งโรงเรียนขึ้นในกรุงเทพฯ และในต่างจังหวัด เพื่อเป็นสถานที่ศึกษาเล่าเรียนของราษฎร และเพื่อเป็นการบำรุงรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของชาติไทย โดยในระยะแรกโรงเรียนที่สร้างขึ้นมีลักษณะเป็นวัดร้างหรือวัดร้างที่บูรณะขึ้นใหม่ และต่อมาโรงเรียนที่สร้างขึ้นมีลักษณะเป็นโรงเรียนที่สร้างขึ้นใหม่โดยมีพระมหากษัตริย์ไทย ทรงมีพระบรมราชโองการให้ตั้งโรงเรียนขึ้นในกรุงเทพฯ และในต่างจังหวัด เพื่อเป็นสถานที่ศึกษาเล่าเรียนของราษฎร และเพื่อเป็นการบำรุงรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของชาติไทย

จึงเรียนมาเพื่อขอความเห็นชอบให้ พระมหากษัตริย์ไทย สืบเนื่องมา ตั้งแต่พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช รัชกาลที่ 1 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ทรงมีพระบรมราชโองการให้ตั้งโรงเรียนขึ้นในกรุงเทพฯ และในต่างจังหวัด เพื่อเป็นสถานที่ศึกษาเล่าเรียนของราษฎร และเพื่อเป็นการบำรุงรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของชาติไทย โดยในระยะแรกโรงเรียนที่สร้างขึ้นมีลักษณะเป็นวัดร้างหรือวัดร้างที่บูรณะขึ้นใหม่ และต่อมาโรงเรียนที่สร้างขึ้นมีลักษณะเป็นโรงเรียนที่สร้างขึ้นใหม่โดยมีพระมหากษัตริย์ไทย ทรงมีพระบรมราชโองการให้ตั้งโรงเรียนขึ้นในกรุงเทพฯ และในต่างจังหวัด เพื่อเป็นสถานที่ศึกษาเล่าเรียนของราษฎร และเพื่อเป็นการบำรุงรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของชาติไทย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822



ที่ ศธ 0519.12/ 0650

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดสามัคคีสุทธาวาส

เนื่องด้วย พระมหาไธสง สิงห์สนั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหาไธสง สิงห์สนั่น ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822

ที่ ศธ 0519.12/ 0650



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์

เนื่องด้วย พระมหาอนชา สิงห์สนั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน คอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหาอนชา สิงห์สนั่น ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822

ที่ ศธ 0519.12/ 0650



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดสุทธาราม

เนื่องด้วย พระมหาอนชา สิงห์สนั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหาอนชา สิงห์สนั่น ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822

ที่ ศธ 0519.12/ 0650



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดโพธิ์ทอง

เนื่องด้วย พระมหากษัตริย์วชิราวุธ สังกัดคณะสงฆ์เถรวาท นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “คุณลักษณะทางจิตสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางจิตสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหากษัตริย์วชิราวุธ สังกัดคณะสงฆ์เถรวาท ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822



ที่ ศธ 0519.12/ 0650

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนคลองทวีวัฒนา

เนื่องด้วย พระมหาไฉน สิงห์สนั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรภมรทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหาไฉน สิงห์สนั่น ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822



ที่ ศธ 0519.12/ 0650

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม

เนื่องด้วย พระมหาไฉชา สิงห์สนั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหาไฉชา สิงห์สนั่น ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822

ที่ ศธ 0519.12/ 0650



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๖ มกราคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมปทุมมาวาส

เนื่องด้วย พระมหาอโนชา สิงห์สนั่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ พระมหาอโนชา สิงห์สนั่น ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-814-1822

ภาคผนวก ข

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. พระมหาฉัตรชัย สุนตฺตชโย, ผศ.ดร.
หัวหน้าภาควิชาวิชาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. พระมหามณเฑียร ปุริสฺสฺสฺสโม, ผศ.ดร.
ประธานสาขาวิชาพระพุทธศาสนาและปรัชญา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
3. อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริวัฒน์
หัวหน้าภาควิชาพื้นฐานของการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. อาจารย์ ดร.สมบุญ บวรศิริรักษ์
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. จุดประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อศึกษาคุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และจึงนำผลไปวิเคราะห์ในขอบเขตที่ศึกษา

2. ความต้องการของผู้ตอบแต่ละคนไม่จำเป็นต้องตรงกันหรือเหมือนกันกับความต้องการของผู้อื่นหรือต้องเป็นไปตามหลักวิชาการใด ๆ

3. โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

4. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

พระมหาไฉนา สิงห์สนั่น

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามเป็นแบบ
ตรวจสอบรายการ (Check List)

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็น
จริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ ตั้งแต่ 6 - 10 ปี

☐ ตั้งแต่ 11 - 20 ปี

☐ มากกว่า 21 ปี



ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

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

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละด้าน และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน					
1.ผู้บริหารมีการจัดรูปแบบภูมิทัศน์ที่เรียบง่ายและเป็นสัดส่วนเหมาะสมแก่การเรียนรู้					
2.ผู้บริหารมีการจัดภูมิทัศน์โดยเน้นคุณลักษณะความเป็นไทย					
3.ผู้บริหารจัดรูปแบบภูมิทัศน์โดยมุ่งใช้สอยประโยชน์ให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนการสอน					
4.ผู้บริหารมีการจัดภูมิทัศน์เพื่อให้มีความสะดวกในการดูแลรักษา					
5.ผู้บริหารเน้นรูปแบบภูมิทัศน์ที่มีความปลอดภัย					
6.ผู้บริหารเน้นรูปแบบภูมิทัศน์สวยงามโดยเลือกใช้พันธุ์ไม้ที่เหมาะสมง่ายต่อการรักษา					
7.ผู้บริหารมีแนวทางการออกแบบการจัดภูมิทัศน์ที่ก่อให้เกิดความรู้ทางวิชาการและเป็นแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน					

สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
8.ผู้บริหารนำรูปแบบภูมิทัศน์แบบต่าง ๆ มาจัดในโรงเรียนเพื่อนำเสนอต่อชุมชน					
9. ผู้บริหารใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นมา ตกแต่งภูมิทัศน์ในโรงเรียน					
10.ผู้บริหารนำสิ่งประดิษฐ์ที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่นมาจัดภูมิทัศน์ในโรงเรียน					
ด้านอาคารสถานที่					
11.ผู้บริหารมีการวางแผนการจัดอาคารเรียนและห้องเรียนให้มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย					
12.ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อรักษาความสะอาดเป็นประจำทุกสัปดาห์					
13.ผู้บริหารจัดโรงอาหารให้มีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ					
14.ผู้บริหารจัดบุคลากรดูแลความสะอาดห้องน้ำ ห้องส้วม					
15.ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการออกแบบอาคารสถานที่ให้มีความมั่นคงแข็งแรงปลอดภัย					
16.ผู้บริหารให้บุคลากรตกแต่งอาคารเรียนเหมาะแก่การเรียนการสอน					
17.ผู้บริหารจัดสถานที่แหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ และสวนเกษตร					
18.ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดอาคารสถานที่ให้เหมาะกับชุมชน					
19.ผู้บริหารสร้างสถานที่ออกกำลังกายและสนามกีฬาให้เหมาะแก่นักเรียน					
20.ผู้บริหารสร้างห้องพักรับรองเพื่อใช้ประโยชน์ส่วนรวม					
ด้านสังคมและวัฒนธรรม					

สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
21.ผู้บริหารร่วมกับครูในการกำหนด ค่านิยม และความเชื่อ ในสังคมโรงเรียน					
22.ผู้บริหารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ระหว่างกันและกันในชุมชน					
23.ผู้บริหารรู้จัก คู่้นเคยกับสมาชิก ในชุมชน					
24.ผู้บริหารกระตุ้นครูให้มีจิตสำนึกในการ ทำประโยชน์ต่อส่วนรวมและชุมชน					
25.ผู้บริหารมีการขอความช่วยเหลือหรือ ขอคำปรึกษาจากผู้เฒ่าในชุมชน					
26. ผู้บริหารมีการฟื้นฟูและสืบทอด ศิลปวัฒนธรรมของชุมชนเพื่อเป็นแหล่ง เรียนรู้ในโรงเรียน					
27.ผู้บริหารสืบทอดงานนาฏศิลป์และ ดนตรีพื้นบ้าน					
28.ผู้บริหารมีการจัดนิทรรศการถ่ายทอด ความเป็นมาและความเชื่อต่าง ๆ ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน					
29. ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของ วัฒนธรรมประเพณีระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชน					
30. ผู้บริหารมีความภาคภูมิใจในวัฒนธรรม ประเพณีของสมาชิกในชุมชน					
ด้านเทคโนโลยี					
31.ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดบุคลากร ผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร					
32.ผู้บริหารใช้บุคลากรที่มีความรู้					

สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ความสามารถในการใช้สื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ					
33. ผู้บริหารได้จัดสรรงบประมาณจาก หน่วยงานเพื่อนำมาพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร โรงเรียน					
34. ผู้บริหารมีแผนการ/โครงการรองรับใน การพัฒนาระบบด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร					
35. ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณใน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการ บริหารอย่างต่อเนื่อง					
36. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารในโรงเรียนอย่างประหยัด และคุ้มค่า					
37. ผู้บริหารบริหารการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ ทันสมัยมีคุณภาพ					
38. ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อย่างต่อเนื่อง					
39. ผู้บริหารกำกับติดตามและประเมินผล ระบบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร					
40. ผู้บริหารได้นำผลจากการประเมินการ นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการบริหารและปรับปรุงพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5
ระดับ ดังนี้

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

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละด้าน และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลัก พระพุทธศาสนา ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5	4	3	2	1	
สังคหวัตถุ 4					
ทาน					
1. ผู้บริหารมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เพื่อให้ องค์กรดำรงอยู่ด้วยความสุข					
2. ผู้บริหารมีความเสียสละสิ่งของเพื่อ ส่วนรวม					
3. ผู้บริหารให้ความรู้ คำปรึกษา แนะนำ สั่งการปฏิบัติงาน					
4. ผู้บริหารให้อภัยและ ไม่ผูกใจเจ็บ					
5. ผู้บริหารไม่ทำให้ครูในโรงเรียน เดือดร้อน					
ปิยวาจา					
6. ผู้บริหารใช้วาจาสุภาพอ่อนหวานกับครู และบุคลากรในโรงเรียน					
7. ผู้บริหารรู้จักถนอมน้ำใจรักใคร่ เกื้อกูล ต่อครูและบุคลากร					
8. ผู้บริหารพูดแต่สิ่งดีงามเพื่อให้เกิด ความเข้าใจอันดี					
9. ผู้บริหารรู้จักแสดงความเห็นอกเห็นใจ ต่อครูและบุคลากร					

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลัก พระพุทธศาสนา ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
10. ผู้บริหารพูดให้กำลังใจแก่ครู และบุคลากรในการทำงาน					
อัตถจริยา					
11. ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ ต่อส่วนรวม					
12. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ต่อครูและบุคลากรในโรงเรียน					
13. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นปราชญ์บุคคล					
14. ผู้บริหารคอยช่วยเหลือครูและบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ					
15. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะร่วม กิจกรรมต่าง ๆ กับบุคลากรในโรงเรียน					
สมานัตตตา					
16. ผู้บริหารช่วยส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน					
17. ผู้บริหารไม่เย่อหยิ่งวางตนเสมอภาค กับครูและบุคลากร					
18. ผู้บริหารร่วมทุกข์ร่วมสุขกับครูและ บุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน					
19. ผู้บริหารไม่ใช้อิทธิทธิเอาเปรียบผู้อื่น ทุกกรณี					
20. ผู้บริหารร่วมกับคณะครูและบุคลากร แก้ไขปัญหาทางออกร่วมกัน					
พรหมวิหาร 4					
เมตตา					
21. ผู้บริหารมีความรัก และเห็นอกเห็นใจ ต่อผู้ร่วมงาน					
22. ผู้บริหารปฏิบัติต่อทุกคนด้วยมิตร ไมตรีหวังดีและบริสุทธิ์ใจไม่แฝงไว้ ด้วยกลอุบายหรือเล่ห์เหลี่ยม					

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลัก พระพุทธศาสนา ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
23. ผู้บริหารแนะนำและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ					
24. ผู้บริหารเสียสละเวลาเพื่อให้คำปรึกษาแก่ครูด้วยความเต็มใจ					
25. ผู้บริหารเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความสนใจดูแลผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข					
กรุณา					
26. ผู้บริหารมีความปรารถนาให้ผู้ร่วมงานพ้นจากความทุกข์ทางกายและทางใจ					
27. ผู้บริหารมีน้ำใจโอบอ้อมอารีให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่ได้รับความเดือดร้อน					
28. ผู้บริหารจัดสวัสดิการภายในสถานศึกษาเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ร่วมงาน					
29. ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจพร้อมที่จะช่วยแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงานอย่างบริสุทธิ์ใจ					
30. ผู้บริหารพุดคุยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบทุกข์ในด้านต่าง ๆ					
มุทิตา					
31. ผู้บริหารรู้สึกปลื้มปิติกับผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จ					
32. ผู้บริหารชื่นชมยินดีกับผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข					
33. ผู้บริหารแสดงความยินดีในความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานด้วย					
34. ผู้บริหารยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน					

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลัก พระพุทธศาสนา ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
35. ผู้บริหารเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อ ติดตามงานและให้กำลังใจแก่ ผู้ร่วมงาน					
อุเบกขา					
36. ผู้บริหารมีใจเป็นกลางไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่ง					
37. ผู้บริหารปฏิบัติตนกับเพื่อนร่วมงาน ตามหลักเหตุผลและความเที่ยงธรรม					
38. ผู้บริหารมีการวางตัวเป็นกลางกับเพื่อน ร่วมงานทุกคน โดยเท่าเทียมกัน					
39. ผู้บริหารมีความอดทนอดกลั้นแม้เจอ กับเหตุการณ์หนัก					
40. ผู้บริหารรู้จักข่มใจตน ไม่ประพฤติดิต ศีลธรรมและระเบียบวินัยของโรงเรียน					
อิทธิบาท 4					
จันทะ					
41. ผู้บริหารมีความสนใจใฝ่รู้ในหน้าที่ การงานของตนเอง					
42. ผู้บริหารมีอัธยาศัยและน้ำใจที่ดีต่อ ทุกคน					
43. ผู้บริหารใช้คำพูดที่เหมาะสมในการ ตักเตือนผู้ร่วมงานทุกคน					
44. ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ร่วมงานใน การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
45. ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากร ทำตามความรู้ความสามารถ					
วิริยะ					
46. ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสถานศึกษา					
47. ผู้บริหารจัดกิจกรรมการนิเทศภายใน ร่วมกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลัก พระพุทธศาสนา ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
48. ผู้บริหารกระตุ้นและชักจูงบุคลากรให้ เกิดการพัฒนาการสอน					
49. ผู้บริหารให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ บุคลากรเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
50. ผู้บริหารมีความเพียรพยายามใน การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
จิตตะ					
51. ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับ การอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการ ทำงาน					
52. ผู้บริหารเป็นกำลังใจให้ผู้ร่วมงาน ประสบผลสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ					
53. ผู้บริหารเผยแพร่ผลงานที่ดีของ บุคลากรต่อสาธารณชนตามโอกาส					
54. ผู้บริหารเอาใจใส่ ช่วยเหลือและ แก้ปัญหาให้ผู้ร่วมงานเสมอ					
55. ผู้บริหารมีความตั้งใจมั่นที่จะ ปฏิบัติงานตามพันธกิจของโรงเรียน					
วิมังสา					
56. ผู้บริหารประสานงานกับทุกฝ่ายเพื่อ การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
57. ผู้บริหารมีการแบ่งงานที่รับผิดชอบ อย่างชัดเจน					
58. ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถด้วยความเที่ยงธรรม					
59. ผู้บริหารใช้วิธีการลงโทษผู้กระทำผิด อย่างยุติธรรม					
60. ผู้บริหารมีการทบทวนกระบวนการ ทำงานก่อนลงมือปฏิบัติงาน					



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	พระมหาโนชา สิงห์สนั่น (อรินทโม)
วันเดือนปีเกิด	8 ธันวาคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา
ที่อยู่ปัจจุบัน	137 วัดอาวุธวิกสิตาราม ถนนจรูญสนิทวงศ์ ซอย 72 แขวงบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 10700
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เจ้าหน้าที่ฝ่ายประสานงาน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เลขานุการสำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม กรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 248 หมู่ 1 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	สอบไล่ได้เปรียญธรรม 6 ประโยค จากการศึกษาคณะสงฆ์
พ.ศ. 2553	ศาสตรบัณฑิต (ศน.บ.) การสอนภาษาไทย จาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พ.ศ. 2558	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ