



แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

Morality and Ethics Enhancement Guideline for School Administrators

under the Office of the Secondary Education Service Area 17

พิวา หึ่งทอง*

Piwa Hingdong

หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม กรุงเทพมหานคร 10600

Master of Education Program Educational Administration Branch, Siam Technology College,

Bangkok 10600 Thailand

*Corresponding author E-mail: va123443@hotmail.com

(Received: October 29 2020; Revised: April 5 2021; Accepted: May 6 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ ความเป็นผู้รู้ผล ความเป็นผู้รู้จักตน ความเป็นผู้รู้จักประมาณ ความเป็นผู้รู้จักกาล ความเป็นผู้รู้จักชุมชน ความเป็นผู้รู้จักบุคคล และเสนอแนวทางพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุผล ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมา คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน ($\bar{X} = 3.53$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักตน ($\bar{X} = 3.20$) 2) แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตามความคิดของครูผู้สอน คือ ผู้บริหารควรดำเนินแก้ไขปัญหาดังต่อไปนี้ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ผู้บริหารควรรับรู้ผลจากการกระทำของตนเอง ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมในการบริหารงาน ผู้บริหารควรใช้จ่ายแบบพอประมาณและบริโภคนิยม 4 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเวลาราชการ ผู้บริหารควรเข้าถึงชุมชนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ผู้บริหารควรให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบ

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความจำเป็นต้องพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้แนวทางที่กล่าวมาข้างต้น

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม



Abstract

This study aimed to 1) apply the Buddhist principle of Sappurisa-dhamma 7 into examination of the guideline for developing morality and ethics and 2) propose a guideline for developing morality and ethics for school administrators under the Office of the Secondary Educational Service Area 17. The Sappurisadhamma 7 or 7 qualities of a good man include (1) knowing of causes underlying all the happenings, (2) knowing of the results or fruition derived from the causes, (3) knowing of one's own self or self-knowledge, (4) knowing of moderation or the sense of proportion, (5) knowing of time or time management, (6) knowing of the populated communities or societies or even the assembly, and (7) knowing of individual differences.

The samples were 317 teachers at schools under the Office of the Secondary Educational Service Area 17 in academic year 2018. The instrument was a 5-level Likert scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results were that the overall morality and ethics of the school administrators was in moderate level ($\bar{X} = 3.42$). When it is considered by aspect, the aspect rated the highest was knowing of the results of the causes ($\bar{X} = 3.57$) and the second place was knowing of the populated communities or societies ($\bar{X} = 3.53$). The aspect rated the lowest was knowing of one's own self ($\bar{X} = 3.20$). According to the sample teachers' opinion towards the morality and ethics development for school administrators, the findings were as follows. The administrators should take action in solving any matters of the school. The administrators should concern the consequence of their action. The administrators should rely on moral principles when performing their functions. The administrators should concern sufficiency and mainly spend money on four requisites. The administrators should concern official working hours. The administrators should understand the community and provide the community participation in educational management. The administrators should provide incentive for responsible subordinates. In conclusion, from the moderate level of morality and ethics of the school administrators under the Office of the Secondary Educational Service Area 17, the enhancement of morality and ethics of the school administrators is necessary.

Keyword : Morality and Ethics Enhancement Guideline for Secondary School Administrators



บทนำ

โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญที่จัดการศึกษาเพื่อสร้างประชากรให้มีคุณภาพ บุคคลที่มีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงที่ทำให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูปฏิบัติการสอน และบุคลากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนนั้น เป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้ เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดนโยบาย และตัดสินใจในระดับโรงเรียนภายใต้เงื่อนไขของทรัพยากร การบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่ง นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2556 : 4) ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีหลักในการทำงาน ยึดกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ธรรมเนียม และประเพณีเป็นหลักและต้องมีศิลปะในการครองตน ครองคน และครองงานต้องศึกษางานและพฤติกรรมของผู้ร่วมงานซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ในการทำงานของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ ต้องมองเห็นลักษณะเด่นสำคัญของครูให้พบความสามารถ ความสนใจของครูแต่ละคน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนความสามารถ และความสนใจของครูแต่ละคนให้เจริญงอกงามขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์แก่ครูและการบริหารงานให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารโรงเรียนที่ผ่านมา สวอน สุทธิเลิศอรุณ (2556 : 55) ได้ให้ข้อสังเกตว่าผู้บริหารโรงเรียน มักจะมีพฤติกรรมทางการบริหารที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวังของสังคมจึงทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารงานจนทำให้มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาอย่างมาก ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นโดยทางตรงหรือทางอ้อมอาจเกี่ยวข้องกับผู้บริหารโรงเรียน เช่น ผู้บริหารไม่ตั้งใจทำงาน ไม่อุทิศเวลาให้กับทางราชการ เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ขาดความเที่ยงธรรม ไม่ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้ วีระ อำพันสุข (2557 : 191) ศึกษาพบว่า สาเหตุที่ทำให้การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนล้มเหลว ได้แก่ การขาดคุณธรรมในการบริหารงาน ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ ไม่แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารสมัยใหม่ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน และ อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร (2555 : 9-8) ได้เสนอแนะว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) ภูมิฐาน หมายถึง ความสง่างาม เผย ความสะอาดหมดจด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความพอเหมาะพอดี 2) ภูมิวุฒิ หมายถึง ความเป็นผู้มีความรู้ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ จะต้องมีความรู้เฉพาะวิชาในวิชาการหน้าที่โดยตรงให้แตกฉาน และจะต้องมีความรู้ในวิชาการแขนงอื่น ๆ 3) ภูมิธรรม ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาแม้จะมีภูมิฐานและภูมิวุฒิที่ดีเลิศเพียงใดถ้าความประพฤติไม่ดี ไม่มีวินัย จิตใจต่ำไร้ศีลธรรมจรรยา และวัฒนธรรม 4) ความชัดเจนในศิลปะ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีความสามารถที่จะประยุกต์หรือผสมผสานทั้งสามภูมิ

ด้วยกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายโดยมีประสิทธิภาพ จากที่กล่าวมาข้างต้น คุณลักษณะหรือพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนจึงเป็นปัจจัยด้านหนึ่งที่ทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ซึ่ง ปราการ บุตรโยจันโท (2558 : 132) ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนนอกจากจะต้องเป็นผู้มีความรู้ทางวิชาการดีแล้ว ความเป็นผู้มีคุณธรรมจะทำให้ได้รับความเชื่อถือและความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและชุมชนทั้งนี้ ฉลอง มาปรีดา (2557 : 11) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนขาดคุณธรรมในการบริหารงานมักเป็นเหตุให้เกิดผลเสียต่อการบริหารงานในสถานศึกษา คือ ผู้ร่วมงานหมดกำลังใจเกิดความท้อถอยในการทำงาน เกิดสภาพความขัดแย้ง ขาดความสามัคคีกันระหว่างผู้บริหารกับครูจนเกิดการร้องเรียนกล่าวโทษกัน ผู้ที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันทะเลาะเบาะแว้ง ชิงดี ชิงเด่น แบ่งพรรค แบ่งพวก อิจฉาริษยา กลั่นแกล้งกัน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน กรรมการ โรงเรียน ฯลฯ ขาดความเชื่อถือ ขาดความเชื่อมั่น ไม่ไว้วางใจในตัวผู้บริหาร และในที่สุดก็จะไม่ให้ความร่วมมือในการสนับสนุนการจัดการศึกษา สภาพดังกล่าวเมื่อเกิดขึ้นกับสถานศึกษาใด ย่อมเป็นทอนประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานนั้นบุคลากร ขาดขวัญและกำลังใจ ขาดการเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารไม่ได้รับความร่วมมือขาดความไว้วางใจจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา จึงนับได้ว่าเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน

สภาพปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนให้ได้มาตรฐาน และมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่องแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนต่อไปนี้



1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

- ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,773 คน

- กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ จำนวน 317 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.1.4 วุฒิการศึกษา

1.2 ระดับการปฏิบัติด้านคุณธรรมจริยธรรมตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

1.2.1 ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ

1.2.2 ด้านความเป็นผู้รู้ผล

1.2.3 ด้านความเป็นผู้รู้จักตน

1.2.4 ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ

1.2.5 ด้านความเป็นผู้รู้จักกาล

1.2.6 ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน

1.2.7 ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล

1.3 แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert's rating scales) จำนวน 7 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

3.1 การสร้างเครื่องมือ

3.1.1 ศึกษาเอกสาร

3.1.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามตามจำนวน

ประชากรเก็บข้อมูล

3.1.3 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา

3.1.4 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.5 นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วเสนอ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.2.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

3.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.4 นำแบบสอบถามมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและความสมบูรณ์ ไปใช้เก็บข้อมูลจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีการนำแบบสอบถามไปแจกครู

4.1 ขออนุญาตผู้อำนวยการสถานศึกษา

4.2 แจกแบบสอบถามครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.1 นำข้อมูลได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล

5.2 ข้อมูลตอนที่ 1 สถานภาพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

5.3 ข้อมูลตอนที่ 2 ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร

5.4 นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผล

5.5 ข้อมูลตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับการแสดงออกด้านคุณธรรมจริยธรรมตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุผล ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมา คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน ($\bar{X} = 3.53$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักตน ($\bar{X} = 3.20$)



1.1 ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุผล พบว่า ระดับการแสดงผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุผล พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อเกิดปัญหาในโรงเรียนสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหามาจากบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมาคือ มีการตัดสินใจพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ($\bar{X} = 3.72$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แก้ไขปัญหาจากสาเหตุที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบและเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.31$)

1.2 ด้านความเป็นผู้รู้ผล พบว่า ระดับการแสดงผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน ด้านความเป็นผู้รู้ผล พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเป็นที่ยอมรับตามเกณฑ์การประเมิน ($\bar{X} = 3.52$) รองลงมาคือ สามารถอธิบายความมุ่งหมายและหลักการปฏิบัติงานให้ครูเข้าใจ ($\bar{X} = 3.44$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นำผลการปฏิบัติงานที่ได้มาประเมินร่วมกับคณะครูเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.13$)

1.3 ด้านความเป็นผู้รู้จักตน พบว่า ระดับการแสดงผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน ด้านความเป็นผู้รู้จักตน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ยอมรับความผิดพลาดในการปฏิบัติงานในสถานศึกษากรณีที่ไม่นับรวมวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมาคือ ยอมรับความผิดพลาดในการปฏิบัติงานในสถานศึกษากรณีที่ไม่นับรวมวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.39$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความสุขุมรอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ ขมใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ($\bar{X} = 3.06$)

1.4 ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ พบว่า ระดับการแสดงผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.54$) รองลงมาคือ สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงานมีความอบอุ่นเสมอภาค ($\bar{X} = 3.49$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ควบคุมการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.12$)

1.5 ด้านความเป็นผู้รู้จักกาล พบว่า ระดับการแสดงผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน ด้านความเป็นผู้รู้จักกาล พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดลำดับความสำคัญของงานใน

หน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.47$) รองลงมาคือ มีการบริหารงานทันเวลาโดยใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.38$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการประเมินผลระหว่างปฏิบัติงานและพิจารณาปรับปรุงพัฒนางานให้ก้าวหน้าทันเหตุการณ์เสมอ ($\bar{X} = 3.28$)

1.6 ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน พบว่า ระดับการแสดงผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้ตระหนักรู้เข้าใจเกี่ยวกับขนบธรรมเนียม ประเพณีของสังคมที่โรงเรียนตั้งอยู่ ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมาคือ ปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.59$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความเข้าใจในบริบทของชุมชนอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.41$)

1.7 ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล พบว่า ระดับการแสดงผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้พัฒนาตนเองตามความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.55$) รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้พัฒนาตนเองตามความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.53$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สร้างขวัญและกำลังใจเพื่อให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.43$)

2. แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตามความคิดของครู พบว่า

2.1 ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ

ผู้บริหารควรดำเนินแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน จำนวน 36 คน รองลงมาคือ ควรวางแผนการทำงานก่อนลงมือทำ จำนวน 25 คน และควรรับฟังข้อเสนองานจากครูอาวุโส จำนวน 13 คน

2.2 ด้านความเป็นผู้รู้ผล

ผู้บริหารควรรับฟังผลจากการกระทำของตนเอง จำนวน 46 คน รองลงมาคือ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นหากมีผิดพลาด จำนวน 38 คน และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม จำนวน 25 คน และจากการสัมภาษณ์ครูเพิ่มเติม จำนวน 5 คน ได้แนวทางเพิ่มเติมคือ ผู้บริหารยอมรับผลการตัดสินใจ รับผิดชอบงานที่เกิดจากความเสียหาย ช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดข้อผิดพลาด และแก้ไขให้ถูกต้อง

2.3 ด้านความเป็นผู้รู้จักตน

ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมในการบริหารงาน จำนวน 45 คน รองลงมาคือ ไม่ลำเอียง มีความเสมอภาค จำนวน



39 คน และควรกล้ายอมรับผลจากการกระทำ จำนวน 29 คน และจากการสัมภาษณ์ครูเพิ่มเติม จำนวน 5 คน ได้แนวทางเพิ่มเติมคือ ควรมีความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา ควรช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาในทุกโอกาส ควรให้คำแนะนำช่วยเหลือเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติในทางที่ไม่เหมาะสม ควรมีความเป็นกลางในทุกเรื่อง

2.4 ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ

ผู้บริหารควรใช้จ่ายแบบพอประมาณและบริโภคปัจจัย 4 จำนวน 35 คน รองลงมาคือ ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 30 คน และปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ จำนวน 19 คน

2.5 ด้านความเป็นผู้รู้จักกาล

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเวลาราชการ จำนวน 46 คน รองลงมาคือ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน 35 คน เอื้อเวลาให้แก่บุคลากรในโรงเรียน จำนวน 32 คน และจากการ

สัมภาษณ์ครูเพิ่มเติม จำนวน 5 คน ได้แนวทางเพิ่มเติมคือ ใช้งานให้ถูกเวลา มีเวลาให้ครูได้ปฏิบัติงานภายในโรงเรียน เช่นตึกเอกสาร ให้ตรงเวลาและบริหารงานให้ตรงระยะเวลาที่ทางราชการกำหนด

2.6 ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน

ผู้บริหารควรเข้าถึงชุมชนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จำนวน 43 คน รองลงมาคือ วางตัวเป็นกันเองกับชุมชน จำนวน 31 คน และสนับสนุนระบอบการปกครองอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.7 ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล

ผู้บริหารควรให้รางวัลแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบ จำนวน 45 คน รองลงมาคือ มีความยุติธรรมในการให้ขวัญกำลังใจ จำนวน 39 คน และ มีการชมเชยในด้านต่าง ๆ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำดี

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (F)	อันดับ
1. ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ		
1.1 แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	36	1
1.2 วางแผนการทำงานก่อนลงมือทำ	25	2
1.3 รับฟังข้อเสนอแนะจากครูอาวุโส	13	3
2. ด้านความเป็นผู้รู้ผล		
2.1 รู้ผลจากการกระทำของตนเอง	46	1
2.2 ยอมรับผลที่เกิดขึ้นหากมีข้อผิดพลาด	38	2
2.3 คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	25	3
3. ด้านความเป็นผู้รู้จักตน		
3.1 ใช้หลักธรรมในการบริหารงาน	45	1
3.2 ไม่ลำเอียง มีความเสมอภาค	39	2
3.3 กล้ายอมรับผลจากการกระทำ	29	3
4. ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ		
4.1 ใช้จ่ายแบบพอประมาณ และบริโภคปัจจัย 4	35	1
4.2 ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง	30	2
4.3 ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	19	3
5. ด้านความเป็นผู้รู้จักกาล		
5.1 ให้ความสำคัญกับเวลาราชการ	46	1
5.2 ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ	35	2
5.3 เอื้อเวลาให้แก่บุคลากรในโรงเรียน	32	3
6. ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน		
6.1 เข้าถึงชุมชน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	43	1
6.2 วางตัวเป็นกันเองกับชุมชน	31	2
6.3 สนับสนุนระบอบการปกครองอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	29	3
7. ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล		
7.1 ให้รางวัลแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบ	45	1
7.2 มีความยุติธรรม ในการให้ขวัญกำลังใจ	39	2
7.3 มีการชมเชย ในด้านต่าง ๆ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำดี	32	3



อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับการแสดงออกด้านคุณธรรมจริยธรรมตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 คุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณสมบัติที่ดีของทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ดำรงตำแหน่งผู้นำ หรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้หลักต้นให้เกิดการดำเนินงานขับเคลื่อนไปข้างหน้าตามวัตถุประสงค์ต้องมีการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม คุณธรรมจริยธรรมเป็นลักษณะของความดี ถ้าผู้บริหารมีความดีมีคุณธรรมจริยธรรมก็จะได้รับการยอมรับนับถือเท่ากับเป็นการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นการบริหารงานนอกจากจะวางระบบการบริหารงานที่ดีแล้วยังต้องพยายามสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจมีทั้งทางบวกและทางลบ เช่น การให้รางวัลหรือการลงโทษ เป็นต้น แต่ในความเป็นจริงในการสร้างแรงจูงใจที่ดีที่สุดคือ การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์สุจริตยุติธรรม ดังนั้น ถ้าผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมก็จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี (วิภาดา ขุนทองจันทร์, 2555) ถ้าเปรียบการบริหารเสมือนกับการทำสงคราม ผู้นำก็เปรียบเสมือนแม่ทัพ ที่จะต้องวางแผน วางกลยุทธ์ให้ลูกทัพปฏิบัติตาม หากวางแผนผิดพลาดจะส่งผลเป็นอันตรายแก่บุคคลที่อยู่ในความควบคุม ดังนั้น ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และมีความรับผิดชอบสูง หากสถานศึกษาใดได้ผู้นำที่เฉื่อยฉะ เข้าขาม เย็นขาม ก็จะทำให้โรงเรียนหยุดนิ่งและเริ่มล้าหลังไปตามวันเวลา แต่ในทางกลับกันหากผู้นำมีวิสัยทัศน์มีความคิดในการพัฒนาไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่แล้วร่วมด้วยช่วยกันในการกำหนดเป้าหมายแนวทางแล้วดำเนินการจะทำให้สถานศึกษานั้น ๆ มีการก้าวหน้าและมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง

1.1 ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุผล รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อเกิดปัญหาในโรงเรียนสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหามากบุคลากรในโรงเรียน สำหรับผู้บริหารที่จะนำไปใช้ ซึ่งเสนอคล้ายกับวันทนา เมืองจันทร์ (2554) พบว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎี กฎระเบียบ รู้ว่าในฐานะผู้บริหารจะต้องมีหน้าที่และรับผิดชอบอย่างไร วางแผนการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานที่บรรลุผลสำเร็จ

1.2 ด้านความเป็นผู้รู้ผล รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเป็นที่ยอมรับตามเกณฑ์การประเมินตาม รู้ความมุ่งหมายและรู้จักกับผล ซึ่งเสนอคล้ายกับ พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต (2550) พบว่า รู้ความหมาย และความมุ่งหมายของหลักการที่ปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้น ๆ ดำเนินชีวิตอยู่อย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร หรือการที่จะได้รับผลอะไร ที่ให้หน้าที่ตำแหน่ง ฐานะ การงานอย่างนั้น ๆ เขากำหนดวางกันไว้เพื่อมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร

1.3 ด้านความเป็นผู้รู้จักตน รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ยอมรับความผิดพลาดในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา กรณีที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเสนอคล้ายกับ ดนัย ไชยโยธา (2553) พบว่า สามารถที่จะพิจารณา วิเคราะห์ตนเองถูกต้องตรงกับความเป็นจริงว่าโดย ฐานะ เพศ กำลังความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรมเป็นอย่างไร เป็นต้น แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม และรู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้อง ถูกจุดตรงทางที่จะเจริญงอกงาม และบังเกิดผลดี

1.4 ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ซึ่งเสนอคล้ายกับ พระเทพเวที ประยูร ปยุตโต (2555) พบว่า ความรู้จักประมาณในการบริโภคในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่าง ๆ ตลอดจนการพักผ่อนนอนหลับและการสนุกสนานรื่นเริงทั้งหลาย โดยไม่ใช่เพียงเพื่อเห็นแก่ความพอใจ ชอบใจ หรือเอาแต่ใจของตน แต่ทำตามความพอดีแห่งปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลาย ที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

1.5 ด้านความเป็นผู้รู้จักกาล รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดลำดับความสำคัญของงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเสนอคล้ายกับ วันทนา เมืองจันทร์ (2554) พบว่า เป็นคนตรงเวลา ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่น รู้จักลำดับความสำคัญของงาน แล้วดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมกับระยะเวลาและโอกาสสรุปพฤติกรรมของผู้บริหารตามความหมายของข้อธรรมนี้ คือ 1) เป็นคนตรงเวลา 2) ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่น 3) รู้จักลำดับความสำคัญของงานและดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมกับระยะเวลาและโอกาส

1.6 ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตระหนักเข้าใจเกี่ยวกับ ขนบธรรมเนียม ประเพณีของสังคมที่โรงเรียนตั้งอยู่ ซึ่งเสนอคล้ายกับ นิยม ไผ่โสภะ (2553) พบว่า รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมชน และชุมชนรู้จักการอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชนสำนักงานการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ



1.7 ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้พัฒนานตนเองตามความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ พระเทพเวที ประยุตต์ ปยุตโต (2555) พบว่า ความรู้จักบุคคล คือ ความแตกต่างของบุคคลว่า โดยอธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ๆ ด้วยดี ว่าควรคบหรือไม่ จะใช้ดำเนินยกย่อง และแนะนำสั่งสอนอย่างไร เป็นต้น

2. แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตามความคิดเห็นของครู

2.1 ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุผล แนวทางการพัฒนาตามความคิดเห็นของครู พบว่า ผู้บริหารควรแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาธรรมาภรณ์ (2550 : 87) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์หลักภาวะผู้นำในพระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า เมื่อผู้บริหารจะทำหน้าที่อะไรก็ตาม ต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ถึงกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบของตน โดยรู้ว่สิ่งนี้เป็นเหตุแห่งสุข สิ่งนี้เป็นเหตุแห่งทุกข์ และจะให้ความสุขแก่ผู้ใดปกครองได้อย่างไรและให้การช่วยเหลือตั้งตนอยู่ในหลักการนั้น ในส่วนข้อเสนอแนะแนวทางการบริหาร ผู้บริหารควรควรรู้และเข้าใจสภาพปัญหา สาเหตุของปัญหาและวิธีหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังอย่างถูกต้อง

2.2 ด้านความเป็นผู้รู้ผล แนวทางการพัฒนาตามความคิดเห็นของครู พบว่า ผู้บริหารควรรู้ผลจากการกระทำของตนเองซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริสา จิตสมนึก (2553 : 96) ที่ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ในกำกับรัฐ ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหาร และการปฏิบัติงานในภาพรวมจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องการพิจารณา คุณลักษณะส่วนบุคคลเฉพาะด้าน มีระบบบริหารที่สายการบังคับบัญชาสั้นลง มีการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริงโดยมีจุดเน้นเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการบริหารงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีระบบการประเมินที่เป็นธรรม ในส่วนข้อเสนอแนะแนวทางการบริหาร ผู้บริหารควรมีการบริหารความเสี่ยง และมีการวางแผนวิเคราะห์ผลกระทบด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ควรรู้หลักและทฤษฎีการบริหารองค์กรเพื่อนำพาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า และผู้บริหารควรเปิดใจให้กว้าง และยอมรับฟังความคิดเห็นความรู้สึกของผู้ร่วมงาน

2.3 ด้านความเป็นผู้รู้จักตน แนวทางการพัฒนาตามความคิดเห็นของครู พบว่า ผู้บริหารควร ใช้หลักธรรมในการบริหารงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระภนฺต วฑฒโน (2551 : 125)

ที่ทำการศึกษารื่อง การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม 7 พบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีนั้น ย่อมประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ หลักการครองตน ครองคนและครองงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำ เกิดการพัฒนาตน พัฒนาคน และพัฒนาระบบการทำงานให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์แบบทั้งสองด้าน คือ ด้านคุณภาพด้านจิตใจ และคุณภาพด้านความสามารถ สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหาร ผู้บริหารควรควรรู้ว่ตนนั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะเพศ กำลังความรู้ความสามารถความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น ควรควบคุมอารมณ์ของตนเองมีความอดทนอดกลั้น ควรฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ไม่ยึดถือความเห็นส่วนตนเป็นใหญ่และถ้ามีโอกาสควรเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น และผู้บริหารควรนำหลักธรรมทางสายกลางมาประยุกต์ใช้ในบริหารงาน 7

2.4 ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ แนวทางการพัฒนาตามความคิดเห็นของครู พบว่า ผู้บริหารควรใช้จ่ายแบบพอประมาณ บริโภคปัจจัย 4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสามารถ อานนโ (2550 : 103) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม พบว่า ผู้บริหารตามหลักสัปปริสธรรมต้องเป็นผู้ที่มีมารู้จักประมาณความพอดีในทุกกรณี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหาร ผู้บริหารควรประมาณขีดความสามารถขององค์กรให้ได้ตามศักยภาพของบุคลากรในองค์กร มีกำลังแคลไหนดในการจะทำกิจกรรมหรือโครงการสักอย่างหนึ่ง ผู้บริหารควรรู้จักประมาณตน ควรจะนำงบประมาณที่ส่วนกลางจัดสรรให้ไปใช้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร การบริหารงบประมาณหรือการขยายกิจการ และผู้บริหารไม่ควรใช้งบประมาณผิดวัตถุประสงค์เป็นไปตามแผนการใช้งบประมาณครบทุกด้าน

2.5 ด้านความเป็นผู้รู้จักกาล แนวทางการพัฒนาตามความคิดเห็นของครู พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเวลาราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสามารถ อานนโ (2550 : 103) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะการณเป็นผู้นำต้องมีลักษณะเป็นศูนย์รวมมีหลักการมีจุดมุ่งหมายในการทำงาน รู้จักเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินการ และสามารถใช้เทศกาลวาระต่าง ๆ มาจัดกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้ทางการศึกษา และสามารถแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเวลาและสถานการณ์ สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารผู้บริหารควรมีเป้าหมาย และแผนในการดำเนินงานให้ชัดเจน ควรรู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกับการทำหน้าที่กรงาน เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมเวลา เป็นต้น ผู้บริหารควรใช้เวลาให้เหมาะสมไม่เอาเวลาเรียนของนักเรียนไปใช้ในงานส่วนตัว และผู้บริหารควร



มีแผนในการพัฒนาที่ดีกว่านี้ การปฏิบัติงานหรืองานในโรงเรียน

2.6 ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน แนวทางการพัฒนาตามความคิดเห็นของครู พบว่า ผู้บริหารควรเข้าถึงชุมชน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระรัตนชยานนโท (2553 : 97) ที่ทำการศึกษารื่อง การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามหลักสัปปริสธรรม 7 พบว่า การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องหลักสัปปริสธรรม 7 จึงให้ความสำคัญของการบริหารงานโดยการทำความตกลงร่วมมือกับเครือข่ายและชุมชน เพื่อร่วมกันทำ 8 กิจกรรม และพัฒนางานด้านต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารผู้บริหารควรเป็นมิตรแท้กับชุมชนองค์กรอื่น ๆ เพื่อที่จะทำให้ได้รับความไว้วางใจจากบุคคลภายในและภายนอก ควรสร้างกิจกรรมร่วมกับชุมชนและสังคม เช่น ร่วมจัดโครงการป่าชุมชน โครงการอุทยานการศึกษา โครงการบวชป่า เป็นต้น และผู้บริหารควรให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ เช่น เป็นคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

2.7 ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล แนวทางการพัฒนาตามความคิดเห็นของครู พบว่า ผู้บริหารควรให้รางวัลแก่ครูผู้สอนที่มีความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศกัญญา อนุกุล (2553 : 109) ที่ทำการศึกษารื่อง การบริหารโครงการคุณธรรมเฉลิมพระเกียรติตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารนับเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรอย่างมาก เพราะเป็นผู้ชี้ขาดอนาคตของการดำเนินงานได้อย่างดี บทบาทและภารกิจของผู้บริหารคืองานหลักที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองและบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สำหรับข้อเสนอแนะ แนวทางการบริหารผู้บริหารควรมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ควรสนับสนุนให้มีการอบรมพัฒนาความรู้และความสามารถแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานตามสายงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรโดยปราศจากอคติ

เอกสารอ้างอิง

เกศกัญญา อนุกุล. (2553). การบริหารโครงการคุณธรรมเฉลิมพระเกียรติตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.
ฉลอง มาปรีดา. (2537). คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ดนัย ไชยโยธา. (2543). พจนานุกรมพุทธศาสน์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

นพพงษ์ อรัญเวศ. (2556). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ทบพิตรการพิมพ์จำกัด.

นริสา จิตสมนึก. (2553). ผลการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิยม ไผ่โสภ. (2543). พฤติกรรมการครองตน ครองคน และครองงาน ตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษา มหบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปราการ บุตรโยจันโท. (2538). คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พระรัตนชยานนโท. (2553). การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาวังโรจน์ ธมมภูมเมธี (ศิริพันธ์). (2550). การศึกษาวิเคราะห์หลักภาวะผู้นำในพระพุทธศาสนาเถรวาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระถนิต วฑฒโน (บุตรสวัสดิ์). (2551). ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก.

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2537). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสามารถ อานนโท. (2550). ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม. วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วีระ อำพันสุข. (2557). พุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

วิภาดา ขุนทองจันทร์. (2555). สมรรถนะทางการบริหารสถานศึกษา. สืบค้นจาก <http://www.gotoknow.org/posts/345489>

วันทนา เมืองจันทร์. (2554). การปฏิรูปการศึกษา: คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทในการประกันคุณภาพ. วารสารวิทยจารย์. 100,5 (สิงหาคม 2554): 21-25.



- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2550). ผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2556). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรบัณฑิต, 2556.
- อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร. (2534). “ท่านจะเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีได้อย่างไร.” กรมบัญชีกลาง. 22, 5 (กันยายน-ตุลาคม 2534): 9-18.
- Chamrat Nongmark. “The Relation Between Teacher Job Satisfaction and Leadership of primary School Principals in Thailand. (1986): p.p.110-111.” Doctor’s Thesis.Missuri Columbia University.
- Good,Carter V. (1973). Dictionary of Education. New York: McGraw-Hill Book Co.Inc.
- Naron, Nagle. “Job Statisfaction of Minnesota of Community College Administrators: An Examination of the Dual Factor Theory.” (1984). Dissertation Abstracts International. I (January 1971): 33-A.
- Knezevich, Stephen J. Adminstration of Public Education, 4th ed. New York: Harper and Row Publishers.
- Davis, Adrian John Moral leadership : the leadership of the future. An exporatory study in a Baha i-inspired faith school, accessed 14 July 2013. Available from : <http://hdl.handle.net/2381/4149>
- Ozge Bahar Sunar, Erkan Tabancali. (2012). <http://eprints.ioe.ac.uk/id/eprin/7511> <https://www.science-direct.com/science/article/pii/S187704281201631X>